

А.К. Кайшатаева, Р.Т. Баязитова

Alikhan Bokeikhan University, Семей, Қазақстан  
(e-mail: aselkz@list.ru, rassima@gmail.com )

## Қазақстанда қашықтықтан еңбекті дамыту жолында: заңнамалық мүмкіндіктердің тиімділігі

**Аңдатпа.** Жаһандық және ұлттық ауқымдағы заманауи сын-қатерлер, сондай-ақ цифрлық шешімдерді дамыту аясында қашықтықтан жұмыс істеуді тиімді құқықтық реттеу мәселесі жұмыспен қамтудың икемді нысандарын дамыту жолындағы маңызды қадам болып табылады. Пандемия және жаппай тәртіпсіздіктер кезінде Қазақстандағы еңбек процесін ұйымдастырудың мәжбүрлі шарасы ретінде қашықтан жұмыс істеу форматы болды. Соңғы жылдары елімізде қашықтықтан жұмыс істеуді реттеу саласындағы заңнамаға елеулі өзгерістер енгізілді, дегенмен, олардың Қазақстанда қашықтан жұмыс істеуді дамыту үшін тиімді ме, жоқ па – бұл ойлануды қажет ететін мәселе. Осы мақаланың мақсаты еңбек қатынастарын ұйымдастырудың осы форматын дамыту үшін Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының қашықтықтан жұмыс істеу саласындағы нормаларын олардың тиімділігі тұрғысынан зерделеу болып табылады. Мақалада мемлекетті қашықтан жұмыс істеуді неғұрлым егжей-тегжейлі реттеуге итермелеген факторлар көрсетілген, қашықтықтан еңбек қатынастарының пайда болу жағдайлары, еңбек жағдайлары талданады. Бұл ретте, кейбір қазақстандық ұйымдардың ұжымдық келісім-шарттары түріндегі эмпирикалық материалды ескере отырып, қашықтықтан жұмыс істеу саласындағы еңбек қатынастарын жергілікті реттеу мәселелері қарастырылады. Зерттеу қашықтан жұмыс істеуді тиімді реттеуге бағытталған шешімдерді ұсынады. Заңнамалық аспектілерді тәжірибеде қолдану мүмкіндіктерінің ағымдағы жағдайын түсіну қашықтықтан жұмысты құқықтық ұйымдастыру құралдарын жетілдіру бойынша ұсыныстарды одан әрі әзірлеудің негізгі құрамдас бөлігі болып табылады. Жүргізілген зерттеулер қашықтықтан жұмысты реттеудің құқықтық аспектілері саласындағы білімді кеңейтуге, сондай-ақ қашықтықтан жұмысты дамытудағы Қазақстанның тәжірибесін көрсетуге бағытталған.

**Түйін сөздер:** еңбек, құқық, заңнама, қашықтан жұмыс, еңбек қатынастары, цифрландыру, еңбек жағдайлары, еңбекті ұйымдастыру, икемді кесте.

DOI: <https://doi.org/10.32523/2616-6844-2023-143-2-135-148>

### Кіріспе

Қазіргі қоғамда біршама ұзақ уақыт бойы еңбекті ұйымдастыру саласындағы өзгерістер еңбек қатынастарындағы тұрақтылықтан оларды жүзеге асыру икемділігін дамытуға көшуде. Қашықтықтан жұмыс істеу еңбек қатынастарының икемділігінің көрінісі және жеке қажеттіліктерді жүзеге асырумен

тепе-теңдікте еңбек қызметін жүзеге асыру мүмкіндіктерін кеңейтеді.

Қазақстанда алғаш рет қашықтықтан жұмыс істеу туралы ереже 2012 жылы пайда болған [1]. Алайда, 2021 жылдың шілдесіне дейін олар тұжырымдамалық аппарат ретінде ғана есептеліп, реттеудің барлық үлесін көбіне еңбек шарты және жұмыс берушінің актілері шеңберінде

бекітіп, жалпы сипатта ғана болды. Халықаралық актілер Қазақстанның еңбек құқығының қайнар көздерінің бірі, атап айтқанда, Қазақстан Республикасы ратификациялаған халықаралық шарттар еңбек қатынастарында тікелей қолданылады, тек халықаралық шарттан оны қолдану үшін заң шығаруды талап ететіндігі туындамаса. Қазақстан 1992 жылдан бері БҰҰ-ның құрамында, осыған байланысты мемлекет ХЕҰ-ның мүшесі болып табылады. ХЕҰ өз қызметінде мүше мемлекеттерді қолдауға, еңбекті ұйымдастыру саласындағы ұлттық заңнамалық базаны қалыптастыруға көмектесуге үлкен көңіл бөледі, осыған байланысты оның қамқорлығымен көптеген ұсынымдар, статистикалық есептер, талдаулар, әдістемелер мен нұсқаулар шығарылады. Алайда, олардағы ақпарат пен берілген ұсыныстардың құндылығына қарамастан, бұл актілердің Қазақстан аумағында міндетті заңды күші жоқ екенін атап өткім келеді.

#### *Гипотеза.*

Қазақстанда қашықтықтан жұмыс істеуді құқықтық реттеу дамуда, дегенмен еңбек қатынастарын ұйымдастыруда қашықтықтан жұмыс істеу форматын қолдану мүмкіндіктерін кеңейтуге байланысты әлі де көптеген реттелмеген мәселелер бар.

*Зерттеу мақсаттары.* Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының қашықтықтан жұмыс істеу саласындағы нормаларын, олардың қашықтықтан жұмысты пайдалану және дамыту саласындағы тиімділігі тұрғысынан зерделеу мақаланың мақсаты болып табылады.

*Ғылыми үлесі.* Осы мақала аясында біз Қазақстандағы қашықтықтан жұмыс істеуді құқықтық реттеу мәселелеріне бастапқы шолу жасай отырып, осы зерттеу саласын одан әрі дамытуға ұмтыламыз. Біздің зерттеуіміз шолу-талдамалық сипатқа ие. Қазақстанның қолданыстағы заңнамасына шолу жасауға және мемлекеттегі қашықтықтан еңбек қатынастарын дамыту үшін тиімділік тұрғысынан қолданыстағы нормаларды талдауға бағытталған.

Зерттеу Қазақстандағы қашықтықтан жұмыс істеуді құқықтық реттеуге

қатысты аспектілерді жақсырақ түсінуге ықпал етеді. Сонымен қатар, бекітілген нормаларды жүзеге асырудың оң және теріс көріністерін анықтау қашықтықтан жұмыс істеудің артықшылықтарын ашу және оны кеңінен енгізу үшін ең қолайлы тұжырымдамаларын ашудың қажетті қадамы болып табылады.

#### **Әдеби шолу**

Қашықтықтан еңбекті тиімді құқықтық реттеу мемлекеттің жұмыспен қамтудың стандартты емес нысандарын дамыту саласындағы ұстанымын және мемлекеттің цифрлық жетілу дәрежесін айқындайды. Халықаралық деңгейде стандартты емес еңбек қатынастарының әртүрлі нысандары, жұмыспен қамтудың жаңа нысандары, қашықтықтағы жұмысшылардың еңбегін зерттеу көптеген елдердің ғалымдарының зерттеулерінде бұрыннан мойындалған. Қазақстанда бұл сала аз зерттелген. Мақалада ұлттық заңдардағы қолданыстағы нормалардың елімізде қашықтықтан жұмыс істеуді дамыту үшін тиімді екенін анықтау мақсатында Қазақстанда қашықтықтан жұмыс істеуді құқықтық реттеу аспектілері қарастырылатын болады.

Әлемдегі зерттеулердің көпшілігі жұмыста қашықтықтан жұмыс істеу технологияларын қолданудың әлеуметтік аспектілерін қарастыруға арналған, атап айтқанда, негізінен қашықтықтан жұмыс істеуге кім және неге жүгінеді [2]. Сондай-ақ қашықтықтан жұмыс істеудің денсаулыққа әсер ету аспектілері [3], қашықтықтан жұмыс істеу инклюзия құралы ретінде қарастырылады [4, 5]. Көптеген жұмыстардың пандемия кезінде қашықтықтан жұмыс істеуді іске асырудың әлеуметтік мәселелеріне арналған [6]. Ғылыми әдебиеттерде бұл сала экономикалық факторлар тұрғысынан айтарлықтай жан-жақты зерттелген. Еңбекті ұйымдастыруда ақпараттық технологияларды қолдану тұрақты экономикалық дамуға әсер ету туралы мәселе туғызды, J. C. Messenger кітабында [7], еңбекті ұйымдастырудың гибриді нысандарын пайдаланудың экономикалық стратегияларын әзірлеу [8] виртуалды кеңселер құру және жұмыс орындарын

онлайн ұйымдастырудың басқа да нысандары қызықты түрде ашылды [9].

Қашықтықтан жұмыс істеу бойынша саяси-құқықтық зерттеулер халықаралық реттеу деңгейінде де, жекелеген елдердің ұлттық деңгейінде де жүргізілуде. Халықаралық зерттеулер Еуропалық Одақ тәжірибесі мен [10], БРИКС елдерінің тәжірибесі [11] бойынша жазылған еңбектерде кеңінен ұсынылған.

Біздің зерттеуімізде жоғарыда аталған еңбектер маңызды рөл атқарды, алайда Қазақстанда ондай еңбектер жоқ болғандықтан, еліміздің заңнамасының ерекшеліктерін Қазақстан Республикасының құқықтық нормаларын зерттеуді қажет етеді. Бұл бағытта Қазақстан ғалымдары жүргізген зерттеулер соңғы уақытта енгізілген өзгерістерді есепке алмай, ескі нормалар негізінде жүргізілді [12] немесе олар тележұмысты реттеу саласындағы халықаралық тәжірибені зерделеу арқылы салыстырмалы-құқықтық талдау жасады. Қазақстандық ғалымдардың соңғы 2 жылдағы мақалалары, баяндамалары енгізілген түзетулерге түсініктеме беру, олардың мәнін түсіндіру және қоғам назарына аудару сипатында болды [13,14]. Қазақстанда қашықтықтан жұмыс істеуді құқықтық реттеу мәселелері де өте қысқартылған түрде қарастырылады [15]. Қазақстандағы қашықтықтан жұмыс істейтін қызметкерлердің жағдайын реттеудің құқықтық тетіктерінің тиімділігін зерттеуге талпыныс жасалмағанын, сондай-ақ енгізілген құқықтық нормалардың Қазақстандағы қашықтықтан еңбекті дамытуға, әсерін зерттеуге бағытталған зерттеулер жоқ екенін айтуға болады.

### Әдістеме

Осы мақалада алға қойылған мақсатқа жету үшін жалпы ғылыми және арнайы әдістері, олардың негізгісі нормалардың мазмұнын түсінуге және кеңейтуге және заң терминологиясының лексикалық-семантикалық ерекшеліктеріне талдау жасауға мүмкіндік беретін құқықтық герменевтика әдісі қолданылды.

Сондай-ақ, мемлекеттік органдардың, тиісті ұлттық және халықаралық ұйымдардың, соның ішінде өнеркәсіптік

және іскерлік веб-сайттардың ресми сайттарына нақпарат жинау арқылы онлайн-кабинеттік зерттеу әдістері қолданылды. Әдебиетке шолу жартылай жүйелік тәсілге негізделген [16]. Бұл әдіс білімнің қазіргі жағдайын, осы саладағы зерттеу динамикасын қорытындылау және өзіндік зерттеу жоспарын құру үшін пайдалы болды. Зерттеу барысында Қазақстанның кейбір ұйымдарының ресми сайттарында жалпыға қолжетімді ұжымдық шарттардың мәтіндерін талдау әдісі қолданылды. Бұл әдісті қолдану қашықтықтан жұмыс істеу саласындағы қатынастарды реттеудегі ұжымдық шарттар нормаларының нақты маңыздылығын бағалауға мүмкіндік берді. Келесі ұйымдардың ұжымдық келісімдері қаралып талданды: «Қазақстан темір жолы» Ұлттық компаниясы [17], «Қазмедиа орталығы» басқарушы компаниясы ЖШС [18], «Көпсалалы облыстық балалар ауруханасы» мемлекеттік кәсіпорны» [19]; «Қазақтүрікмұнай» ЖШС [20], «Астана халықаралық әуежайы» АҚ [21], «Богатырь Көмір» ЖШС [22], «АрселорМиттал Теміртау» АҚ [23], «Б. Алтынсарин атындағы Арқалық педагогикалық институты» КеАҚ [24] және т.б.

### Нәтижелер

1. Қазақстанда қашықтықтан жұмыс істеуді реттеудің жаңа нормаларын енгізудің негізгі алғы шарттары пандемия кезінде төтенше жағдайдың енгізілуі болып табылатыны анықталды.

Мұны Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің даму динамикасы саласындағы зерттеу нәтижелері дәлелдейді. Қашықтықтан жұмыс істеуге қатысты нормалар алғаш рет 2015 жылы Қазақстан Республикасының жаңа Еңбек кодексі қабылданған кезде енгізілген (138-бап). 2015-2022 жылдар аралығында ҚР Еңбек кодексіне 32 рет өзгертулер енгізіліп толықтырылды [25]. Қашықтықтан жұмыс істеуді реттеуге қатысты кодекске 2 рет өзгертулер енгізілді, сонымен бірге 07.01.2021 жылы елеулі өзгерістер болды [26].

2. Қазақстандық компаниялардың ұжымдық шартының мәтіндерін талдау барысында ұйымда еңбек кодексінде

бекітілген нормаларды қайталау арқылы ұйымда қашықтықтан жұмыс істеуді, үстірт тәсілдерді реттейтін нормалардың жоқтығын көрсетті. Жұмыс орнын, еңбекақыны, шығындарды төлеуді, бақылау тәртібін, әлеуметтік кепілдіктерді, қашықтықтағы қызметкерлер үшін қауіпсіздікті қамтамасыз етуді реттейтін жеке ережелер жоқ.

### Талқылау

Бұл мақаланың мақсаты қашықтықтан жұмыс істеу саласындағы өзгертілген еңбек заңнамасын қалай қолдануға болатынын және Қазақстанда қашықтықтан жұмысты ұйымдастырудағы қолданыстағы құқықтық нормалардың тиімділігінің дәрежесі қандай екенін көрсету.

#### *Еңбек шартын жасау*

Қазақстанда қашықтықтан жұмыс істеуге көшудің негізгі себебі ретінде ковид кезеңінде және жаппай тәртіпсіздік кезеңінде төтенше жағдайдың жариялануын көрсету Қазақстандағы жұмыс берушілердің еңбек әрекетінің гибриді форматы немесе қашықтықтан жұмыс істеуге әлі де жеткілікті дайын еместігін көрсетеді.

Сөзсіз, COVID-19 пандемиясының басты мәселелерінің бірі-еңбек нарығы мен цифрлық трансформация арасындағы байланыс.

Жаңа әлеуметтік шектеулер еңбек нарығына әсер етті, жұмысқа орналасуға деген үміттерді өзгертті және еңбек нарығындағы шиеленістерді жеңілдету шешімі ретінде қоғамды цифрландыруды күшейтті [27]. Пандемиямен байланысты дағдарыс барлық дамыған елдерді де, дамушы елдерді де қамтыды [28]. Қазақстан Республикасында пандемияны таралуын болдырмау мақсатында әлемнің көптеген елдеріндегі сияқты төтенше жағдай енгізілді [29], бірақ оған мемлекетіміз еңбек қатынастарын ұйымдастыру жағынан дайын емес еді. «Көптеген кәсіпорындар қызметкерлерін қысқартуға немесе қызметкерлерді мерзімсіз демалысқа жіберуге, жұмыс уақытын қысқартуға немесе қызметкерлерді қашықтықтағы жұмыс істеу форматына ауыстыруға мәжбүр болды» [30]. Қазақстан Республикасы

Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің мәліметі бойынша, Мемлекеттік еңбек инспекциясы 2020 жылдың бірінші жартыжылдығында 1908 тексеру жүргізген. Тексеріс нәтижесінде 3015 бұзушылықты анықталған, оның 2097-сі еңбек қатынастарына, 801-і еңбекті қорғауға, 120-сы еңбек жағдайларына қатысты болған. Еңбек заңнамасының негізгі құқық бұзушылықтарының қатарына мыналар кірді: еңбек шарттарының қолданылуын заңсыз тоқтату бойынша 54 жағдай; жұмыс уақытының лимитінен асуы 82 жағдай; демалыс беру мерзімдерін өткізіп алу бойынша 66 жағдай; еңбекақы төлеуді бұзу бойынша 541 жағдай тіркелген. Нәтижесінде жұмыс берушілерге 1088 ұйғарым шығарылып, айыппұлдардың жалпы сомасы 86,7 миллион теңгені құрады [31].

Қазақстанда 2022 жылы орын алған қаңтар оқиғасы пандемия кезеңінде енгізілген қашықтықтан жұмыс істейтін қызметкерлерге қатысты жаңа құқықтық нормалардың тиімділігіне қосымша тексерістей болды. Қазақстан қалаларында орын алған жаппай тәртіпсіздіктер салдары төтенше жағдай режимін жариялау, коменданттық сағат енгізу және қызметкерлердің басым бөлігін қашықтықтан жұмыс істеу режиміне ауыстыру қажеттілігін туындатты. Қазақстан үшін қашықтықтан жұмыс режиміне жаппай көшуді қолданудың қайталама тәжірибесі осы саладағы мемлекеттің құқықтық саясатының тиімділігінің айрықша көрсеткіші болды. Мәжбүрлі шаралар қазақстандық компанияларға жұмыс форматының өзгеруінің де оң салдары бар екенін көрсетіп, бұл еңбек процесі субъектілерінің еңбекті қашықтықтан ұйымдастыруға деген көзқарасын қалыптастыра бастады.

Қашықтықтан жұмыс істейтін қызметкерлермен еңбек шартын жасау процесін ұйымдастыруға қатысты нормаларды талқылау барысында, мәжбүрлеу шараларының нәтижесінен болса да, еңбек шарты жұмыс берушінің актісімен бекітілуі тиіс. Қашықтықтан жұмыс істеуге бастамашылық ету субъектілеріне және осындай шарттарда

еңбек шартын жасасу сәтіне қатысты нормалар еңбек қатынастарының қашықтықтан жұмыс істеу нысанын қолдануда еңбек шартының тараптарын теңестіруге және қашықтықтан жұмыс істеу сипаты туралы шарттың біржақты өзгеруіне жол бермеуге бағытталған.

ҚР заңнамасында Еңбек кодексінің 1-бабының 55-1, 55-2-тармақтарында қашықтықтан жұмыс істейтін қызметкерлер санатына тележұмыс үшін әдеттегідей белгілі бір жерде тұрақтанбай, барлық түрлерді қамтып, сондай-ақ, ақпараттық-коммуникациялық технологияларды міндетті түрде пайдалана отырып, толық және ішінара (біріктірілген қашықтықтан жұмыс) жұмысты орындау сипатындағы жеткілікті кең ұғымда қолданатынын көрсету қажет. Еліміздегі қашықтықтан жұмыс істеудің Еуропалық қордың 2015 жылғы зерттеулерінде айтылған мобильді жұмыстан айырмашылығы, қазақстандық заңнамада жиілігі, жүйелілігі мәселесі реттелмеген. Дәстүрлі жұмыс пен қашықтықтан жұмысты істеуді кезектестіруден тұратын біріккен жұмыста хабарлама көрсетілген. Мұндай кезектестіруді қолданудың тәртібі мен шарттарын айқындау тараптардың еңбек шартының қарауына қалдырылады.

Еңбек шартын жасасу әдісі үлкен қызығушылық тудырады. ҚР ЕК-нің 33-бабына сәйкес: «Еңбек шарты жазбаша нысанда кемінде екі данада жасалып оған тараптар қол қояды. Еңбек шарты бір-бір данадан қызметкерде және жұмыс берушіде сақталады.

Еңбек шартын жасасу, оған өзгерістер мен толықтырулар енгізу электрондық цифрлық қолтаңба арқылы куәландырылатын электрондық құжат түрінде жүргізілуі мүмкін». Сондай-ақ, назар аударма кететін жайт, еңбек шартына өзгерістер мен толықтырулар еңбек шартын жасасу үшін қарастырылған тәртіпте жүзеге асырылады. Қашықтықтан жұмыс істейтін қызметкерлермен шарт жасасуда электронды әдісті қолдану өте орынды және тиімді.

Электрондық цифрлық қолтаңбаны алу, тексеру, пайдалану саласындағы қоғамдық қатынастарды нормативтік

реттеу Қазақстан Республикасының 2003 жыл 7 қаңтардағы «Электрондық құжат және электрондық цифрлық қолтаңба туралы» заңының №370-II бұйрығымен [32], Қазақстан Республикасы Инвестициялар және даму министрінің «Электрондық цифрлық қолтаңбаның түпнұсқалығын растау қағидаларын бекіту туралы» 2015 жыл 9 желтоқсандағы №1187 бұйрығымен [33] бекітілген.

Электрондық цифрлық қолтаңба арқылы жазбаша мәміле жасау мүмкіндігін талдай отырып, қашықтықтан жұмыс істеу жұмысшыларды іздеу географиясын кеңейтуге арналғанын және басқа елдерден келген жұмысшылармен қашықтықтан еңбек келісім-шарттарын жасасу мүмкіндігін модельдеуге басқа мемлекеттің қызметкерімен еңбек шартын жасасу және соның нәтижесінде Қазақстан аумағында шет мемлекеттердің электрондық цифрлық қолтаңбасын тану мәселесіне әкелетінін түсінеміз.

ҚР Заңының 10-бабына сәйкес, елімізде өзге мемлекеттің ЭЦҚ-сын тану үшін ЭЦҚ-ның Қазақстан Республикасының Ұлттық куәландыру орталығы немесе Қазақстан Республикасының сенімді үшінші тарапы ретінде тіркелген шетелдік куәландырушы орталығы атынан жасалғаны және тіркелгені туралы куәлігінің болуы міндетті шарт болып табылады.

Электрондық құжаттарды алмасу арқылы шарт жасасу кезінде жұмыс беруші мен қызметкердің оңайлатылған өзара іс-қимылын айтарлықтай прогрессивті деп санауға болады, бірақ бұл ереженің тиімді қолданылуы туралы мәселе пікірталас тудырады. Қашықтықтағы жұмысшымен еңбек шартын жасау барысында электронды әдісті қолдану жұмыс берушіден де, қызметкерден де белгілі бір күш-жігерді қажет етеді. Егер ЭЦҚ пайдалану әрекеттері алдын ала жасалмаған болса, онда оларды тек еңбек шартын жасау үшін алу өте қымбатқа түсуі мүмкін, одан да дәстүрлі жазбаша әдісті қолдану оңайырақ болады.

*Қашықтықтан жұмыс істейтін қызметкермен еңбек шартының талаптары.*

Қашықтықтан жұмыс істеу үшін жұмыс орнын құқықтық реттеу мәселелері маңызды. Қазақстан Республикасы

Еңбек кодексінің 28-бабына сәйкес жұмыстың орындалатын орны еңбек шартының міндетті шарттарының бірі болып табылатынына қарамастан, заңда қашықтықтан жұмыс істеу кезінде жұмысты орындау орны көрсетілмейтіні туралы тармақ қарастырылған. Бұл ретте жұмыс берушінің орналасқан жері емес, жұмыс орны деп жұмыстың орындалатын жерін түсіну керек. Тәжірибелік қолдану тұрғысынан бұл тармақ жұмыс орнындағы жабдықтан бастап еңбекті қорғауға, сақтандыруға және т.б. өте маңызды мәселелерді реттеуде толық еркіндік береді. Жүргізілген сауалнама да осы мәселелерге көзқарастың формальдылығын көрсетеді. Осы жерден қашықтықтан жұмыс істейтін қызметкерлер үшін жұмыс орнын белгілемеу оның дәстүрлі қызметкерлер үшін заңда қарастырылған кепілдіктерінен айырылуына әкеліп соғады.

Жұмыс беруші қашықтықтан жұмыс істейтін қызметкердің жұмыс орнымен қамтамасыз етілгені туралы мәліметтерді көрсетпеу және қызметкердің жеке үйін (пәтерін) жұмыс орны ретінде таңдау арқылы қызметкердің жауапкершілігіне қатысты мәселеде қолайсыз, ал өзінің жауапкершілігіне байланысты мәселеде өзіне тиімді жағдайды қалыптастырады. Сауалнама нәтижелеріне сүйене отырып жұмыс берушілер үшін тиімді тараптарды байқауға және жұмыс берушілердің өте аз пайызының қашықтықтан жұмыс істейтін қызметкерлердің жұмыс орнын жабдықтау, жұмысты орындауға байланысты шығындарды төлеу, еңбек жағдайлары мен қауіпсіздікті тексеру мәселелеріне алаңдайтынын көруге болады.

Компаниядағы қызметкерлерді бағалаудың тиімді стратегиясы материалдық және материалдық емес өлшемдердің жиынтығы болып табылады. Қазіргі таңда кәсіпорынның жұмысын жақсарту үшін жұмыс берушінің еңбек процесін ұйымдастыруда икемділігі жеткіліксіз, онымен қатар бәсекеге қабілетті еңбекақы төлеу керек, бұл ретте қашықтықтан жұмысты дамыту үшін қосымша өтемақтар мен кепілдіктер шеңберінде қашықтықтан жұмыс істейтін қызметкерлерді шет қалдыруға болмайды.

Қазақстан заңнамасына сүйене отырып, қашықтықтан жұмыс істейтін қызметкерге еңбекақы төлеу туралы мәселе біржақты шешіледі, атап айтқанда, қашықтықтан жұмыс істеу кезінде еңбекақы қызметкердің біліктілігіне, орындалатын жұмыстың күрделілігі мен сапасына байланысты еңбек шартында және жұмыс берушінің актісінде белгіленген жұмыс көлемін орындау кезінде толық мөлшерде төленеді (ҚР Еңбек кодексінің 138-бабының 6-тармағы). Қызметкерді қосымша ынталандыру мәселелері жұмыс берушінің қарауында және компания қызметкерді қолдау үшін таңдаған стратегияға және компанияның компанияда қашықтықтан жұмыс істеуді қолдану салаларын кеңейтуге бағытталғанына байланысты. Егер сауалнама нәтижелеріне назар аударатын болсақ, онда Қазақстан компанияларының бұл дамуға жеткілікті дәрежеде қызығушылық танытпайтынын, бәлкім қашықтықтан жұмыс істеу тәжірибесі оларға жүктелгендіктен жұмыс берушілер қосымша шығындарды өтеу мәселесін толығымен қабылдамайтынын байқауға болады. Бұл Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 138-бабында анық көрсетілген қашықтықтан жұмыс істеуге байланысты барлық шығындарды жұмыс берушінің өз мойнына алу міндеттемесін тікелей бұзу болып табылады. Осы шығындарды төлемеген жағдайда жұмыс берушіні оған тартудың жауапкершілік тетіктері мен рәсімдік сәттерінің пысықталмауы осы норманың тиімсіздігін көрсетеді, әсіресе, егер қашықтықтан жұмыс істеу жұмыс берушінің қажеттілігіне байланысты актісі негізінде ұйымда қолданылса. Сауалнама нәтижелеріне сүйене отырып, Қазақстанда жұмысшыларды материалдық ынталандыру жүйесін құру стратегиясы қашықтықтан жұмыс істеуді дамытуға бейімделмеген және қолданыстағы заңнамалық нормалар мұны растайды деп сеніммен айтуға болады, өйткені олар қашықтықтан жұмыс істеу ерекшеліктерін ескермей дәстүрлі жұмысшыларға еңбекақы төлеудің қолданыстағы нормаларын қайталайды.

Қашықтықтан жұмысты жүзеге асырудағы маңызды мәселелердің бірі

жұмыс уақытын ұйымдастыру болып табылады. Жұмыс уақытын ұйымдастыру тұрақты байланысты қамтамасыз ететін смартфондар мен планшеттік компьютерлер сияқты жаңа ақпараттық-коммуникациялық технологиялардың әсерімен байланысты. Бұл Жаңа АКТ әдетте жеке өмірге тағайындалған ақылы жұмыс уақыты мен уақыт пен кеңістік арасындағы шекараларды бұлыңғыр етті [34].

Бұл саладағы құқықтық нормалар өзгерген, бірақ оларды жұмыс істейді деп айту қиын. Жұмыс кестесін құрудың негізгі функциясы жұмысқа қабілеттілікті және денсаулықты сақтау қажеттілігіне, ал үй кеңсесінде жұмыс істейтін қызметкерлер үшін бұл өмірлік тепе-теңдікті сақтау болып табылады. Қазақстандық заңнама бойынша қашықтықтан жұмыс істейтін жұмысшылар үшін жұмыс уақытын бөлу нормалары аса тиімді болмауы мүмкін және оларды қолданудың шынайылығы шектеулі. Осылайша, жұмыс уақытының режимі және жұмыс уақытын бақылау ерекшеліктері еңбек шартында немесе жұмыс берушінің актісімен белгіленеді (ҚР ЕК 138-бабының 5-тармағы). Бұл балама, қызметкердің жұмыс берушіге тәуелділігіне байланысты біржақты болып табылатын жұмыс берушінің актісі бойынша таразысын реттейді. Осы норманың арқылы Қазақстанда жұмыс беруші белгілеген жұмыс уақытының икемділігі неғұрлым өміршең үлгіге ие, бірақ зерттеулер сүйенсек, WTA-ның жұмыс берушіге бағытталған икемділік түрі бизнес сұраныстарымен тікелей байланысты және стандартты емес жұмыс кестесіне, қосымша жұмыс уақытына және т. б. Әкеледі [35]. Бұл ретте, қашықтықтан жұмыс істейтін қызметкерлер үшін күнделікті жұмыс уақытына шектеулерді ескере отырып, жұмыс уақытының тұрақты есебін белгілейтін норма бар. Бұл нормамен Қазақстанның заңнамасы қызметкердің де, кәсіпорынның да мүдделерін қанағаттандыру үшін жұмыс уақытын ұйымдастырудың «теңдестірілген» түріне жүгінуге тырысты [36]. Бұл норма қашықтағы жұмысшының жұмыс кестесін ұйымдастыруда шектен шығуға жол бермейтіндігіне

байланысты оң мәнге ие болуы мүмкін, бірақ Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 1-тармағының 74-бабына сәйкес «Қызметкерлерге, оның ішінде қашықтықтан жұмыс істейтіндерге олардың әлеуметтік, тұрмыстық және басқа да жеке қажеттіліктерін өндіріс мүдделерімен ұштастыру мақсатында икемді жұмыс уақыты режимі белгіленуі мүмкін», осы баптың 5-тармағында күнделікті жұмыстың ұзақтығы (жұмыс ауысымы) және (немесе) икемді жұмыс уақытындағы апталық жұмыс күнделікті және (немесе) апталық жұмыс уақытынан көп немесе аз болуы мүмкін. Нәтижесінде, осы екі норманы талқылай отырып, біз олардың сәйкес келмейтінін немесе тиімсіз екендігін және икемді жұмыс уақытының есептік кезеңі алты айға дейін созылуы мүмкін деген ереже, біздің ойымызша, жұмыс берушінің оны теріс пайдалануына және қызметкердің өмірлік теңгерімінің бұзылуына әкелуі мүмкін деген қорытындыға келеміз.

Қазақстан Республикасының еңбек мәселелері туралы заңнамасына сәйкес жұмыс берушілер өз қызметкерлерінің еңбегінің қорғалуын және қауіпсіздігін қамтамасыз етуге міндеті болып табылады. Бұған денсаулық пен қауіпсіздікке қауіп төндірмейтін жұмыс ортасын құру және қолдау, сондай-ақ өз қызметкердің өз жұмысын атқаруы барысында тиісті қорғаныс құралдарымен қамтамасыз ету кіреді. Бұл мәселе қашықтықтан жұмыс істейтін қызметкерлердің еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету кезінде өткір мәселе болып табылады, өйткені жұмысты орындау орны міндетті бекітілмегендіктен қауіпсіздікке қатысты барлық мәселелер шарттық реттеуден тыс қалады. Жұмыстың осындай сипатына қарамастан, жұмыс беруші мен қызметкер еңбек шартын жасау кезінде бұған көбірек назар аударуы керек. Егер қашықтықтан жұмыс істейтін қызметкерлердің қауіпсіздігін қамтамасыз етудің негізгі мәселелері шешілмесе, Қазақстандағы еңбек қатынастарының тараптары қолданыстағы заңнамалық нормаларға ғана сүйене алады. ҚР Еңбек кодексі дәстүрлі жұмыскерлермен салыстырғанда қашықтықтан жұмыс

істейтін қызметкерлердің еңбек қауіпсіздігі мен еңбегін қорғауды қамтамасыз ету бойынша жұмыс берушінің міндеттерінің шектеулі көлемін көздейді.

Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес, ақпараттандыру және басқа да құрал-жабдықтармен ақпараттандыру объектілерімен жұмыс істеу кезінде жұмыс берушінің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптары бар актіні әзірлеуі және жариялауы міндетті талап болып табылады. Алайда бұл норма да, міндеттерді орындау туралы норма да қолданылмайды. Енгізілген нормалардың тиімсіздігі, біріншіден, қашықтықтан жұмыс істейтін қызметкерге және оның жұмыс орнына қатысты осы міндеттерді орындауға арналған арнайы әдістемелік ұсыныстардың болмауымен; екіншіден, осы еңбек нормаларын сақтамағаны үшін қызметкерлерді жауапкершілікке тартудың құқықтық тетіктерінің жеткіліксіздігімен; үшіншіден, қашықтықтағы жұмысшыға қатысты көптеген нормалардың диспозитивтілігімен расталады.

Сондай-ақ, қашықтықтан жұмыс істейтін қызметкерлердің жұмысын реттеу және қызметтің осы түрін дамыту саласында ұжымдық шарт сияқты құралдар оңықпал етуі мүмкін. Еңбекті жергілікті реттеу көздерінің арасында ұжымдық шарт жетекші орын алып, ұжымдық шарттың нормалары заңнамалық нұсқауларға қосымша ретінде қызмет атқарады. Ол өндірістің салалық ерекшеліктерін ескереді, заңдағы олқылықтарды толтырады және еңбек заңнамасымен, жалпы, салалық, аймақтық келісімдермен салыстырғанда әлеуметтік қорғау деңгейін арттыруға мүмкіндік береді. Алайда, мұндай құралдың болуына қарамастан, жұмыс берушілер мен қызметкерлер кәсіподақтар арқылы бұл құжатқа тиісті дәрежеде назар аудара бермейді. Талдау көрсеткендей, заңмен ұжымдық шарт шеңберінде қарауға жатқызылған қашықтықтан жұмыс жасау саласындағы бұл мәселелер біз қарастырған мәтіндерде көрсетілмеген. Бұл ретте бұл мәселелерге жұмыс берушілер ғана емес, еңбек ұжымы, кәсіподақ мән бермеген. Бұл еңбек қатынастары тараптарының қашықтықтан жұмыс істеуді дамытуға

мүдделі еместігін және осы саладағы заңнама нормаларының қолдану мен құқықтық қорғаудың нақты тетіктері жоқ, біршама сипаттамалық сипатта екенін көрсетеді.

### Қорытынды

Қорытындылай келе, келесі қорытындыларды жасауға болады:

1. Бүгінгі таңда қолданыстағы қазақстандық заңнамада қашықтықтан жұмыс істеу реттеу осы форматта жұмыспен қамту дамуға аз дәрежеде бағыттанып, ол нақты қорғаныс пен жауапкершілік механизмдерінсіз анықтамалық және диспозитивті нормалардың үлкен дәрежесімен сипаттамалық және демонстрациялық сипатқа ие. Бұл Қазақстанда қашықтықтан жұмыс істеу мойындалған деп нық сеніммен айта аламыз, бірақ бұл форматтың заңнамалық анықтамасы, шектейтін сипаттамалары мен ерекшеліктері дұрыс қарастырылмаған.

2. Қолда бар нәтижелерді талдау еңбек қатынастары институттары: еңбекақы, қамтамасыз ету шаралары, қосымша шығындарды төлеу кепілдіктері, жұмыс орнының қауіпсіздігі шарттары, киберқауіпсіздік мәселелері, еңбек кестесін ұйымдастыру қашықтықтан жұмыс істейтін қызметкерлер үшін егжей-тегжейлі қарастырылмаған деген қорытындыға әкелді. Бұл мәселелер заңнамаға сәйкес, қызметкер мен жұмыс беруші арасындағы еңбек шартында ғана реттеледі. Бұл салада тиісті тәжірибенің жоқтығынан жұмыс берушілер өз актілерінде, ұжымдық шарттарда бұл мәселелерді қарастырмайды немесе жеткіліксіз түрде әзірлейді, ал қызметкерлер көп жағдайда ұсынылған шарттармен келісе отырып, пассивті позицияны ұстанады.

3. Қазақстанда қашықтықтан жұмыс істеуді заңнамалық тұрғыдан бекітілуін қарастыру барысында бастапқы мақсаты жоғалған, ал пандемияның әсерінен заңнама олқылықтардың орнын толтыратын сипатқа ие бола бастады деген қорытынды жасауға болады. Дегенмен бастапқы мақсаты жаңа мүмкіндіктердің пайда болуына байланысты халықтың жұмыспен қамтылуын қамтамасыз ету саясатын



жүзеге асыру, икемділікті ынталандыру және еңбекті ұйымдастырудың типтік емес нысандарын дамыту болды. Жұмыс берушілер мен қызметкерлерді қашықтықтан жұмыс істеуді кеңінен қолдануға бағыттайтын ережелерді бекіту, заңнамалық деңгейде ынталандыру шараларын қолдану сөз жоқ бұл форматты кеңінен қолдануға және жұмысқа орналастыру мүмкіндіктерін кеңейту жөніндегі бастапқы мақсатқа қол жеткізуге әкеледі.

### Әдебиеттер тізімі

1. Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексі 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V ҚРЗ. [Электрондық ресурс] – URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414> (қаралған күні: 11.05.2023).
2. Bailey D.E. and Kurland N.B. A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work. J. Organiz. Behav. – 2002. [Электрондық ресурс] – URL: <https://doi.org/10.1002/job.144> (Қаралған күні: 11.05.2023)
3. Tavares A. I. Telework and health effects review // International Journal of Healthcare. – 2017. – Vol. 3(2). – P. 30-36.
4. Schopp L. H. Telework for persons with disabilities in the EU and the USA: what can we learn from each other? // E-Health: Current Status and Future Trends. -2004. – Vol.2. – P.47-51.
5. Igeltjorn A., Habib L. Homebased telework as a tool for inclusion? A literature review of telework, disabilities and work-life balance // International Conference on Human-Computer Interaction Springer, Cham. – 2020. – P.420-436.
6. Katsabian T. The telework virus: How the covid-19 pandemic has affected telework and exposed its implications for privacy and equality. – 2020 – [Электрондық ресурс] – URL: Available at SSRN 3684702 (қаралған күні: 11.05.2023).
7. Messenger J. C. Telework in the 21st century: an evolutionary perspective. Edward Elgar Publishing. – 2019.
8. Lopez M. R. Telework decision strategy: a systematic review (Doctoral dissertation, University of Maryland University College). – 2020.
9. Brinzea V. M., Secara C. G. The telework, a flexible way to work in a changing workplace // Scientific Bulletin-Economic Sciences. – 2017. – Vol. 16(3). – P.104-112.
10. Gschwind L., Vargas O. Telework and its effects in Europe. In Telework in the 21st Century. Edward Elgar Publishing. – 2019
11. Chudinovskikh M., Tonkikh N. Telework in BRICS: Legal, Gender and Cultural Aspects // BRICS Law Journal. – Vol.7(4). – P. 45-66.
12. Хамидуллина Е. Дистанционная работа: проблемы и особенности правового регулирования за рубежом и в Казахстане // Эксперт Казахстан. – 2016. – № 22. – С. 18-19. [Электрондық ресурс] – URL: [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=32885600&pos=6;-112#pos=6;-112](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=32885600&pos=6;-112#pos=6;-112) (қаралған күні: 11.05.2023).
13. Гилева Н.В. Правовое регулирование дистанционной работы. [Электрондық ресурс] – URL: <https://www.youtube.com/watch?v=ArcpGJxnQJY> (қаралған күні: 11.05.2023).
14. Третьякова А. Дистанционная работа в новом формате. [Электрондық ресурс] – URL: // <https://www.youtube.com/watch?v=b7-v6dVejiQ> (қаралған күні: 11.05.2023).
15. Есиркепова М.М., Толеубеков А.Т., Оразов А.Е. Особенности перехода на удаленную форму деятельности сотрудников вузов // Вестник Карагандинского университета. Серия «Право». – 2021. – № 4(104). [Электрондық ресурс] – URL: <https://law-vestnik.ksu.kz/apart/2021-104-4/12.pdf> (қаралған күні 11.05.2023).
16. Hannah Snyder, Literature review as a research methodology: An overview and guidelines // Journal of Business Research. 2019. – Vol. 104. – P. 333-339. [Электрондық ресурс] – URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0148296319304564> (қаралған күні: 11.05.2023).
17. Коллективный договор на 2021-2023 годы между акционерным обществом «Национальная компания «Қазақстан темір жолы» и его трудовым коллективом. [Электрондық ресурс] – URL: <https://railways.kz/img/87f39a49-a7f1-45ab-a914-f3f9aa8bc545.pdf> (қаралған күні: 11.05.2023).
18. Коллективный договор на 2020-2022 годы между ТОО «УК «Қазмедиаорталығы» и его трудовым коллективом. [Электрондық ресурс] – URL: <https://qazmedia.kz/wp-content/uploads/2020/05/%D0%9A%D0%BE%D0%-BB%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%>

D0%BD%D1%8B%D0%B9-%D0%B4%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%80-2020-2022-D0%B3%D0%B3.pdf (қаралған күні: 11.05.2023).

19. Коллективный договор между ГКП на ПХВ «Многопрофильная детская областная больница» с трудовым коллективом на 2021-2022 годы [Электрондық ресурс] – URL: [http://dob.sko.kz/sites/dob.sko.kz/uploads/docs/korporativnyye\\_dok/2021/kollektivnii\\_dogovor.pdf](http://dob.sko.kz/sites/dob.sko.kz/uploads/docs/korporativnyye_dok/2021/kollektivnii_dogovor.pdf) (қаралған күні: 11.05.2023).

20. Коллективный договор между ТОО «Казактуркмунай» с трудовым коллективом на 2018-2020 годы [Электрондық ресурс] – URL: <https://www.kazakhstanmunay.kz/upload/medialibrary/72d/kollektivnyj-dogovor-2018-2020-gg.pdf> (қаралған күні: 11.05.2023).

21. Коллективный договор на 2017-2020 годы между акционерным обществом «Международный аэропорт Астана» и его трудовым коллективом. [Электрондық ресурс] – URL: <https://www.nn-airport.kz/files/1/%D0%BA%D0%-8%D0%B2%D0%BD%D1%8B%D0%B9%20%D0%B4%D0%BE%D0%B3%D0%B%D0%B2%D0%BE%D1%80.pdf> (қаралған күні: 11.05.2023).

22. Коллективный договор между ТОО «Богатырь Комир» и работниками по регулированию социально-экономических и трудовых отношений на 2017-2021 годы. [Электрондық ресурс] – URL: [http://www.bogatyir.kz/ru/social/collective\\_agreement/](http://www.bogatyir.kz/ru/social/collective_agreement/) (қаралған күні: 11.05.2023).

23. Коллективный договор по социально-экономическим вопросам акционерного общества «АрселорМиттал Темиртау» на 2022-2024 годы. [Электрондық ресурс] – URL: <https://magnitka.jaktau.kz/wp-content/uploads/%D0%9A%D0%BE%D0%BB%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D1%8B%D0%B9-%D0%B4%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%80-2022-2024.pdf> (қаралған күні: 11.05.2023).

24. Коллективный договор на 2021 – 2024 годы Некоммерческое акционерное общество «Аркалыкский педагогический институт имени И. Алтынсарина» [Электрондық ресурс] – URL: [https://api.edu.kz/images/files\\_institut/%D0%9A%D0%BE%D0%BB%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D1%8B%D0%B9%20%D0%B4%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%80.pdf](https://api.edu.kz/images/files_institut/%D0%9A%D0%BE%D0%BB%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D1%8B%D0%B9%20%D0%B4%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%80.pdf) (қаралған күні: 11.05.2023).

25. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіндегі өзгерістер тарихы. [Электрондық ресурс] – URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414/history> (қаралған күні: 11.05.2023).

26. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне қашықтан жұмыс істеудің құқықтық реттелуін жетілдіру мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы. Қазақстан Республикасының Заңы 2021 жылғы 1 шілдедегі № 61-VII ҚРЗ. [Электрондық ресурс] – URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z2100000061> (қаралған күні: 11.05.2023).

27. Mihaela Simionescu, Agota Giedrė Raišienė. A bridge between sentiment indicators: What does Google Trends tell us about COVID-19 pandemic and employment expectations in the EU new member states? // Technological Forecasting and Social Change. – 2021. – Vol. 173. [Электрондық ресурс] – URL: <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.121170>. (қаралған күні: 11.05.2023).

28. Bartik A.W., Bertrand M., Lin F., Rothstein J., Unrath M. Measuring the labor market at the onset of the COVID-19 crisis, Brook. Paper. Econ. Activ. Natl. Bureau Econ. Res., Working Paper 27613. – 2020. [Электрондық ресурс] – URL: <https://www.nber.org/papers/w27613> (қаралған күні: 11.05.2023).

29. «Қазақстан Республикасында төтенше жағдайды енгізу туралы» Қазақстан Республикасы Президентінің 2020 жылғы 15 наурыздағы № 285 Жарлығы. [Электрондық ресурс] – URL: [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=31915024#activate\\_doc=2](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31915024#activate_doc=2) (қаралған күні: 11.05.2023).

30. «Қазақстанның еңбек нарығы: жаңа реалия жағдайындағы даму» ұлттық баяндамасы, 2021 ж. [Электрондық ресурс] – URL: <https://ias.enbek.kz/ru/node/1179> (қаралған күні: 11.05.2023).

31. Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі Еңбек, әлеуметтік қорғау және көші-қон комитетінің 2020 жылғы 8 тамыздағы № ЖТ-Х-244 жауабы.

32. Электрондық құжат және электрондық цифрлық қолтаңба туралы Қазақстан Республикасының 2003 жылғы 7 қаңтар N 370-II Заңы. [Электрондық ресурс] – URL: [https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z030000370\\_](https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z030000370_) (қаралған күні 11.05.2023).

33. Электрондық цифрлық қолтаңбаның төлнұсқалығын тексеру қағидаларын бекіту туралы Қазақстан Республикасы Инвестициялар және даму министрінің 2015 жылғы 9 желтоқсандағы № 1187 бұйрығы. [Электрондық ресурс] – URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/V1500012864> (қаралған күні: 11.05.2023).

34. Working time and the future of work. International Labour Office – Geneva: ILO. – 2018 [Электрондық ресурс] – URL: [http://www.ilo.int/wcmsp5/groups/public/dgreports/cabinet/documents/publication/wcms\\_649907.pdf](http://www.ilo.int/wcmsp5/groups/public/dgreports/cabinet/documents/publication/wcms_649907.pdf) (қаралған күні: 11.05.2023).

35. Fagan C.; Lyonette C.; Smith M.; Saldaña-Tejeda, A. The influence of working time arrangements on work-life integration of “balance”: A review of the evidence, Conditions of Work and Employment Series. – 2012. – Vol. 32 (Geneva, International Labour Office).

36. Jon Messenger. Working time and the future of work. International Labour Office – Geneva: ILO. – 2018 [Электрондық ресурсы] – URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/cabinet/documents/publication/wcms\\_649907.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/cabinet/documents/publication/wcms_649907.pdf) (қаралған күні: 11.05.2023).

**А.К. Кайшатаева, Р.Т. Баязитова**  
*Alikhan Bokeikhan University, Семей, Қазақстан*

### **На пути развития дистанционного труда в Казахстане: эффективность законодательных возможностей**

**Аннотация.** В рамках современных вызовов в глобальном и национальном масштабе, а также развитии цифровых решений, вопрос эффективного правового регулирования дистанционного труда является важным шагом к развитию гибких форм занятости. Вынужденной мерой организации трудового процесса в Казахстане в период пандемии и массовых беспорядков стало использование формата дистанционной работы. В последние годы законодательство в стране в области регулирования дистанционного труда претерпело существенные изменения, однако являются ли они эффективными для развития дистанционного труда в Казахстане – вопрос, требующий рассмотрения. Целью настоящей статьи является исследование норм трудового законодательства Республики Казахстан в области дистанционной работы с точки зрения их эффективности для развития данного формата организации трудовых отношений. В статье продемонстрированы факторы, подтолкнувшие государство к более детальному регулированию дистанционного труда, проанализированы условия возникновения дистанционных трудовых отношений, условия труда. При этом рассмотрены проблемы локального регулирования трудовых отношений в области дистанционной работы с рассмотрением эмпирического материала в виде коллективных договоров некоторых казахстанских организаций. В исследовании предложены рекомендации, направленные на эффективное регулирование дистанционной работы. Понимание современного положения возможностей применения законодательных аспектов в практике является ключевым компонентом к дальнейшей разработке рекомендаций по совершенствованию инструментов правовой организации дистанционной работы. Проведенные исследования направлены на расширение знаний в области правовых аспектов регулирования дистанционной работы, а также демонстрации опыта Казахстана на пути развития дистанционной работы.

**Ключевые слова:** труд, право, законодательство, дистанционная работа, трудовые отношения, цифровизация, условия труда, организация труда, гибкий график.

**A.K. Kaishatayeva, R.T. Bayazitova**  
*Alikhan Bokeikhan University, Semey, Kazakhstan*

### **Towards the development of remote work in Kazakhstan: the effectiveness of legislative opportunities**

**Abstract.** Within the framework of modern challenges on a global and national scale, as well as the development of digital solutions, the issue of effective legal regulation of remote work is an important step towards the development of flexible forms of employment. A forced measure of organizing the labor process in Kazakhstan during the pandemic and riots was the use of the remote work format. In recent years, the legislation in the country in the field of remote work regulation has undergone significant changes, however, whether they are effective for the development of remote work in Kazakhstan is a question that needs to be considered. The purpose of this article is to study the norms of the labor legislation of the Republic of Kazakhstan in the field of remote work in terms of their effectiveness for the development of this format of organizing labor relations. The article demonstrates the factors that prompted the state to more detailed regulation of remote work, analyzes the conditions for the emergence of remote labor relations, labor conditions. At the same time, the problems of local regulation of labor relations in the field of remote work are considered with consideration of empirical material in the form of collective agreements of some Kazakhstani organizations. The study proposes recommendations aimed at the effective regulation of telecommuting. Understanding the current state of the possibilities of applying legislative aspects in

practice is a key component to the further development of recommendations for improving the tools for the legal organization of remote work. The conducted studies are aimed at expanding knowledge in the field of legal aspects of regulation of remote work, as well as demonstrating the experience of Kazakhstan in the development of remote work.

**Keywords:** labor, law, legislation, remote work, labor relations, digitalization, working conditions, labor organization, flexible schedule.

## References

1. Qazaqstan Respublikasynyn Enbek Kodeksi 2015 zhylgy 23 karashadagy № 414-V KRZ. [Electronic resource]. Available at: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414> (Accessed: 11.05.2023) [in Kazakh]
2. Bailey D.E., Kurland N.B. A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *J. Organiz. Behav.* 2002. [Electronic resource]. Available at: <https://doi.org/10.1002/job.144> (Accessed: 11.05.2023).
3. Tavares A. I. Telework and health effects review. *International Journal of Healthcare*, Vol. 3(2), 30-36 (2017).
4. Schopp L. H. Telework for persons with disabilities in the EU and the USA: what can we learn from each other? *E-Health: Current Status and Future Trends*, 2, 47-51 (2004).
5. Igeltjorn A., Habib L. Homebased telework as a tool for inclusion? A literature review of telework, disabilities and work-life balance. *International Conference on Human-Computer Interaction Springer, Cham*. 2. 420-436 (2020).
6. Katsabian T. The telework virus: How the covid-19 pandemic has affected telework and exposed its implications for privacy and equality. 2020. [Electronic resource]. Available at: SSRN 3684702. (Accessed: 11.05.2023)
7. Messenger J. C. *Telework in the 21st century: an evolutionary perspective* (Edward Elgar Publishing, 2019, 720 p)
8. Lopez M. R. *Telework decision strategy: a systematic review* (Doctoral dissertation, University of Maryland University College, 2020)
9. Brinzea V. M., Secara C. G. The telework, a flexible way to work in a changing workplace. *Scientific Bulletin-Economic Sciences*. Vol. 16(3), 104-112 (2017)
10. Gschwind L., Vargas O. Telework and its effects in Europe. In *Telework in the 21st Century*. (Edward Elgar Publishing, 2019)
11. Chudinovskikh M., Tonkikh N. Telework in BRICS: Legal, Gender and Cultural Aspects. *BRICS Law Journal*. Vol.7(4),45-66 (2020).
12. Hamidullina E. *Distancionnaja rabota: problemy i osobennosti pravovogo regulirovanija za rubezhom i v Kazahstane*. Jekspert Kazahstan. 22, 18-19 (2016) [Electronic resource]. Available at: [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=32885600&pos=6;-112#pos=6;-112](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=32885600&pos=6;-112#pos=6;-112) (Accessed: 11.05.2023) [in Russian]
13. Gileva N.V. *Pravovoe regulirovanie distancionnoj raboty*. [Electronic resource]. Available at: <https://www.youtube.com/watch?v=ArcpGJxnQJY> (Accessed: 11.05.2023)
14. Tret'jakova A. *Distancionnaja rabota v novom formate*. [Electronic resource]. Available at: <https://www.youtube.com/watch?v=b7-v6dVeJiQ> (Accessed: 11.05.2023) [in Russian]
15. Esirkepova M.M., Toleubekov A.T., Orazov A.E. *Osobennosti perehoda na udalennuju formu dejatel'nosti sotrudnikov vuzov*. *Vestnik Karagandinskogo universiteta. Serija «Pravo»*. 4(104). 2021. [Electronic resource]. Available at: <https://law-vestnik.ksu.kz/apart/2021-104-4/12.pdf> (Accessed: 11.05.2023) [in Russian]
16. Hannah Snyder. Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*. 104. 333-339 (2019) [Electronic resource]. Available at: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0148296319304564> (Accessed: 11.05.2023)
17. *Kollektivnyj dogovor na 2021-2023 gody mezhdru akcionernym obshhestvom «Nacional'naja kompanija «Kazakstan temir zholy» i ego trudovym kollektivom*. [Electronic resource]. Available at: <https://railways.kz/img/87f39a49-a7f1-45ab-a914-f3f9aa8bc545.pdf> (Accessed: 11.05.2023) [in Russian]
18. *Kollektivnyj dogovor na 2020-2022 gody mezhdru TOO «UK «Kazmediaortalygy» i ego trudovym kollektivom*. [Electronic resource]. Available at: <https://qazmedia.kz/wp-content/uploads/2020/05/%D0%9A%D0%BE%D0%BB%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D1%8B%D0%B9-%D0%B4%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%80-2020-2022-%D0%B3%D0%B3.pdf> (Accessed: 11.05.2023) [in Russian]

19. Kollektivnyj dogovor mezhdu GKP na PHV «Mnogoprofil'naja detskaja oblastnaja bol'nica» s trudovym kollektivom na 2021-2022 gody [Electronic resource]. Available at: [http://dob.sko.kz/sites/dob.sko.kz/uploads/docs/korporativnye\\_dok/2021\\_kollektivnii\\_dogovor.pdf](http://dob.sko.kz/sites/dob.sko.kz/uploads/docs/korporativnye_dok/2021_kollektivnii_dogovor.pdf) (Accessed: 11.05.2023) [in Russian]
20. Kollektivnyj dogovor mezhdu TOO «Kazakturikmunaj» s trudovym kollektivom na 2018-2020 gody [Electronic resource]. Available at: <https://www.kazakhturkmunay.kz/upload/medialibrary/72d/kollektivnyj-dogovor-2018-2020-gg.pdf> (Accessed: 11.05.2023) [in Russian]
21. Kollektivnyj dogovor na 2017-2020 gody mezhdu akcionernym obshhestvom «Mezhdunarodnyj ajeroport Astana» i ego trudovym kollektivom. [Electronic resource]. Available at: <https://www.nn-airport.kz/files/1/%D0%BA%D0%BE%D0%BB%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D1%8B%D0%B9%20%D0%B4%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%80.pdf> (Accessed: 11.05.2023) [in Russian]
22. Kollektivnyj dogovor mezhdu TOO «Bogatyř Komir» i rabotnikami po regulirovaniyu social'no-jekonomicheskij i trudovyh otnoshenij na 2017-2021 gody. [Electronic resource]. Available at: [http://www.bogatyř.kz/ru/social/collective\\_agreement/](http://www.bogatyř.kz/ru/social/collective_agreement/) (Accessed: 11.05.2023) [in Russian]
23. Kollektivnyj dogovor po social'no-jekonomicheskim voprosam akcionernogo obshhestva «Arselor Mittal Temirtau» na 2022-2024 gody. [Electronic resource]. Available at: <https://magnitka.jaktau.kz/wp-content/uploads/%D0%9A%D0%BE%D0%BB%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D1%8B%D0%B9%20%D0%B4%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%80-2022-2024.pdf> (Accessed: 11.05.2023) [in Russian]
24. Kollektivnyj dogovor na 2021 – 2024 gody Nekommercheskoe akcionernoje obshhestvo «Arkalykskij pedagogicheskij institut imeni I. Altynsarina». [Electronic resource]. Available at: [https://api.edu.kz/images/files\\_institut/%D0%9A%D0%BE%D0%BB%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D1%8B%D0%B9%20%D0%B4%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%80.pdf](https://api.edu.kz/images/files_institut/%D0%9A%D0%BE%D0%BB%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D1%8B%D0%B9%20%D0%B4%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%80.pdf) (Accessed: 11.05.2023) [in Russian]
25. Qazaqstan Respublikasynyn Enbek kodeksindegi ozgerister tarihy [Electronic resource]. Available at: <https://adilet.zan.kz/rus/doc/K1500000414/history> (Accessed: 11.05.2023) [in Russian]
26. Qazaqstan Respublikasynyn Enbek kodeksine kashyktan zhumys isteudin kukykytk retteluin zhetildiru мәseleleri bojnsha ozgerister men tolyktyrular engizu turaly. 01.06.2021. [Electronic resource]. Available at: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z2100000061> (Accessed: 11.05.2023) [in Kazakh]
27. Mihaela Simionescu, Agota Giedrė Raišienė. A bridge between sentiment indicators: What does Google Trends tell us about COVID-19 pandemic and employment expectations in the EU new member states? *Technological Forecasting and Social Change*. 173. (2021). [Electronic resource]. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.121170>. (Accessed: 11.05.2023)
28. Bartik A.W., Bertrand M., Lin F., Rothstein J., Unrath M. Measuring the labor market at the onset of the COVID-19 crisis, Brook. Paper. Econ. Activ. Natl. Bureau Econ. Res., Working Paper 27613. (2020). [Electronic resource]. Available at: <https://www.nber.org/papers/w27613> (Accessed: 11.05.2023)
29. « Qazaqstan Respublikasynda totenshe zhagdajdy engizu turaly» Kazakstan Respublikasy Prezidentinin Zharlygy. 15.03.2020. [Electronic resource]. Available at: [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=31915024#activate\\_doc=2](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31915024#activate_doc=2) (Accessed: 11.05.2023) [in Kazakh]
30. Qazaqstannyn enbek narygy: zhana realija zhagdajyndagy damu» ulttyk bajandamasy. (2021). [Electronic resource]. Available at: <https://iac.enbek.kz/ru/node/1179> (Accessed: 11.05.2023) [in Kazakh]
31. Qazaqstan Respublikasy Enbek zhane halykty aleumettik korgau ministrliги Enbek, aleumettik korgau zhane koshi-kon komitetinin zhauaby (08.08.2020)[in Kazakh]
32. Elektronдық қузhat zhane elektronдық cifrlyq qoltanba turaly Qazaqstan Respublikasynyn Zany (07.01.2003). [Electronic resource]. Available at: [https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z030000370\\_](https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z030000370_) (Accessed: 11.05.2023) [in Kazakh]
33. Elektronдық cifrlyq qoltanbanyn tolnusqalygyn tekseru qagidalaryn bekitu turaly Qazaqstan Respublikasy Investicijalar zhane damu ministrinin bujrygy. (09.12.2015). [Electronic resource]. Available at: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/V1500012864> (Accessed: 11.05.2023) [in Kazakh]
34. Working time and the future of work. International Labour Office – Geneva: ILO. (2018). [Electronic resource]. Available at: [http://www.ilo.int/wcmsp5/groups/public/dgreports/cabinet/documents/publication/wcms\\_649907.pdf](http://www.ilo.int/wcmsp5/groups/public/dgreports/cabinet/documents/publication/wcms_649907.pdf) (Accessed: 11.05.2023)
35. Fagan C., Lyonette C., Smith M., Saldaña-Tejeda A. The influence of working time arrangements on work-life integration of “balance”: a review of the evidence. *Conditions of Work and Employment Series*. 32. (Geneva, International Labour Office, 2012).
36. Jon Messenger. Working time and the future of work. International Labour Office – Geneva: ILO. – 2018 [Electronic resource]. Available at: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/cabinet/documents/publication/wcms\\_649907.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/cabinet/documents/publication/wcms_649907.pdf) (Accessed: 11.05.2023).

**Авторлар туралы мәлімет:**

*Қайшатаева А.К.* – заң ғылымдарының кандидаты, Alikhan Bokeikhan University, Мәңгілік ел, 11, Семей, Қазақстан.

*Баязитова Р.Т.* – 3 курс докторанты, Alikhan Bokeikhan University, Мәңгілік ел, 11, Семей, Қазақстан.

*Kaishatayeva A.K.* – Candidate of Law Sciences, Alikhan Bokeikhan University, 11 Mangilik Yel, Semey, Kazakhstan

*Bayazitova R.T.* – PhD student, Alikhan Bokeikhan University, 11 Mangilik Yel, Semey, Kazakhstan.