

## АННОТАЦИЯ

**Тақырыбы:** Қазақстанда қашықтан жұмыс істеуді дамыту жолында: құқықтық реттеу бағдарлары және оларды тиімді іске асыру тетіктері

**Диссертацияның мақсаты** – шетелдің теориялық ізденістері мен реттеушілік тәжірибесін талдау негізінде қашықтан жұмысты құқықтық реттеудің ерекшеліктерін зерттеу, сондай-ақ Қазақстанда оны одан әрі дамыту мақсатында қашықтан жұмыс істеуді нормативтік және жергілікті реттеу үшін практикалық-бағдарланған ұсынымдар әзірлеу.

**Диссертациялық зерттеудің міндеттері:**

1. Еңбек қатынастарындағы икемділіктің даму серпінін зерттеу арқылы қашықтан жұмыс істеудің пайда болу алғышарттарын зерделеу;

2. Қашықтан жұмыс істеудің аражігін ажырату сипаттамаларын талдау және стандартты емес жұмыспен қамту түрлерінің жүйесінде оның заңдық табиғатын анықтау;

3. Шетелдің реттеушілік тәжірибесін талдау арқылы қашықтан жұмыс істеуді құқықтық тұрғыда түсінудің қазіргі заманғы үлгілеріне шолу;

4. Еріктілік қағидаты туралы талқылаумен қашықтан жұмыс істеу саласында еңбек қатынастарының туындауы мәселелерін зерттеу;

5. Қашықтан жұмыс істеу кезінде ақпараттық қауіпсіздікті және құпиялылық құқығын қамтамасыз ету мәселелерін зерттеу;

6. Ажырату құқығын іске асыру мүмкіндіктерін қарау арқылы қашықтан жұмыс істейтін жұмыскердің мансабы мен жеке өмірінің теңгерімін сақтау туралы дискурсты зерттеу;

7. Қашықтан жұмыс істейтін жұмыскердің еңбек процесін ұйымдастырудың негізгі шарттарын зерттеу және қашықтан жұмыс істеу үшін еңбек шартын тоқтатудың жекелеген негіздерін қолдану тиімділігін талдау;

8. Қашықтан жұмысты ұжымдық-шарттық реттеу мәселелері бойынша ұсынымдар әзірлей отырып, қашықтан жұмысты дамытудағы әлеуметтік диалогтың рөлін зерттеу. Бұл ретте зерттеу шеңберінде жалпы ғылыми және арнайы таным әдістері қолданылды.

**Әдіснама**

Зерттеу әдістерін таңдау диссертацияның мақсаты мен міндеттеріне байланысты. Қаралып отырған қатынастардың заң-әлеуметтік аспектісі заңтанудың өзінде әзірленген әдіснамалық тәсілдерді пайдалануды, сондай-ақ әлеуметтанудан алынған әдіснамалық тәсілдерді пайдалануды талап етеді. Біздің тарапымыздан зерттеу жүргізуге рецензияланатын ғылыми журнал және шетелдік юрисдикцияларды кластерлеу әдісі үшін нәтижелері диссертациялық зерттеуде пайдаланылған және ғылыми мақалада сынақтан өткізілген ғылыми әдебиеттерге жүйелі шолу, социологиялық сауалнама жүргізілді

Қашықтан жұмыс істеу саласындағы әлеуметтік-еңбек қатынастары диссертациялық зерттеу **объектісі** болады. Бұл ретте еңбек шарты шеңберінде қалыптасқан қатынастар зерттеледі. Жұмыста азаматтық-

құқықтық мәмілелер шеңберіндегі жұмыстарды ұйымдастыру жөніндегі қатынастар қарастырылмайды. Зерттеу көбінесе заңдық аспектілерге қатысты, алайда еңбек қатынастарының әлеуметтік сипатын ескере отырып, әлеуметтік аспектілерді қарау, әлеуметтік әдістерді қолдану қойылған міндеттерге қол жеткізуге байланысты шектерде жүзеге асырылады.

### **Ғылыми жаңалық және қорғауға шығарылатын ережелер.**

Диссертациялық жұмыстың ғылыми жаңалығы қазіргі кезеңдегі Қазақстан Республикасында қашықтан жұмыс саласындағы әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттеудің құқықтық мәселелерін алғашқы кешенді зерттеуді білдірумен айқындалады..

Жұмыста жүргізілген заңнаманы және оны көрсетілген салада қолдану практикасын талдау заңнаманы жетілдірудің негізгі проблемаларын белгілеуге және оларды шешу жолдарын ұсынуға, сондай-ақ бірқатар ғылыми ұстанымдарды тұжырымдауға мүмкіндік берді.

Диссертациялық зерттеудің ғылыми жаңалығын көрсететін неғұрлым елеулі теориялық тұжырымдар мен практикалық ұсыныстар қорғауға шығарылатын мынадай ережелерде қамтылған:

1. Қашықтан жұмыс істеу түсінігін анықтау кезінде еңбек қатынастарын ұйымдастырудың бұл форматын жұмыс берушінің тұрған жерінен тыс жұмысты ұйымдастырудың басқа нысандарынан ажырату маңызды. ҚР ЕК 1-бабының 55-2) тармағына сәйкес қашықтан жұмыс істеудің негізгі ажырату белгісі «жұмысты орындау процесінде АКТ пайдалану» болып табылады. Бұндай түрдегі модельділікті бекіту нақты шектеуді бермейді және ұқсас санаттарды кеңінен түсіндіруге және араластыруға әкеледі. Осыған байланысты біз қашықтан жұмыс істеудің негізгі белгісі ретінде жұмысты орындау үшін де, жұмыс берушімен байланыс үшін де қажетті желінің болуын тану керектігін негіздедік. Жоғарыда баяндалғанның негізінде ҚР ЕК 1-бабының 55-2) тармақшасының мынадай редакциясын ұсынамыз: *«қашықтан жұмыс істеу - жұмыс беруші, қабылдаушы тарап және олардың объектілері тұрған жерден тыс еңбек қызметі процесінде [ақпараттық-коммуникациялық технологияларды қолдана отырып еңбек функциясының орындалуын, жұмыс берушімен өзара байланысты \(қолжетімділікті\) және жұмыстың орындалуын бақылауды қамтамасыз ететін желіге қосылу үшін еңбек қызметі процесін жүзеге асыру»](#)*

2. Қашықтан жұмыс саласында еңбек қатынастарының туындауы туралы мәселені зерттеу кезінде осы форматты белгілеуде еріктілік белгісінің маңыздылығы негізделген. Қашықтан жұмысты орындау ұйымның ресурстық, құқықтық, кадрлық жоспарда белгілі бір дайындығын талап ететіндіктен, төтенше жағдай енгізу, карантин жариялау және басқа да осындай жағдайлар негізінде қызметкерлерді қашықтан жұмыс істеу режиміне мәжбүрлеп ауыстыру, бұдан кейін жұмыскерлер құқықтарының бұзылуымен формальды сипатқа ие болады. *Осыған байланысты еріктілікті қашықтан жұмыс істеудің міндетті белгісі ретінде қарастыру ұсынылды.* Жұмыс берушіні жұмыскерді шеттетуге мәжбүрлейтін жағдайлардың

туындауына байланысты мәселелерді ҚР Еңбек кодексіне «қашықтан жұмыс істеу» санатын енгізу арқылы шешу ұсынылады. Бұл қадам мәжбүрлі себептермен қашықтан жұмыс істеу нормаларымен қашықтағы жұмыскерлермен еңбек қатынастарын реттемеуге мүмкіндік береді.

3. Қашықтан жұмыс істеудің әлеуметтік аспектісін ескере отырып, қашықтан жұмыс істейтін жұмыскердің денсаулығын сақтауда жұмыс пен жеке өмірдің теңгерімін сақтаудың маңыздылығы негізделген. Бұл ретте ҚР еңбек заңнамасының қағидаттары жұмыс пен жеке өмірдің теңгерімін сақтау қағидатын көздемейді. Шетелдің реттеушілік тәжірибесін және осы теңгерімді қамтамасыз ету стратегияларын зерделеу негізінде Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде 138-баптың 5-тармағына мынадай толықтырулар енгізу арқылы қашықтан жұмыс істейтін жұмыскердің ажырату құқығын бекіту ұсынылады: *«Жұмыскердің жұмыс уақытынан тыс жұмыстан шеттетілуге және жұмысқа байланысты электрондық коммуникацияларды пайдаланудан тартынуға құқығы бар. Жұмыс беруші жұмыскерді ажырату құқығын сақтауға міндетті».*

4. Жүргізілген зерттеу негізінде деректерді қорғау және Қазақстанда құпиялылық құқығын қамтамасыз ету мәселесі бойынша белгілі бір ең төменгі талаптарды базалық нұсқаулықтар деңгейінде әзірлеу қажеттілігі негізделген: тексерілген платформаларды, қауіпсіз құрылғыларды, цифрлық шешімдер мен компьютерлік бағдарламаларды пайдалану, байланыстың қауіпсіз немесе шифрланған арналарын пайдалану және міндетті нұсқама.

Бүгінгі күні жұмыс берушілерде бар бақылаудың технологиялық мүмкіндіктерін ескере отырып, *еңбек келісімін жасасу кезінде немесе ұжымдық реттеу деңгейінде жұмыс берушінің қашықтан жұмыс істейтін жұмыскерлерді бақылау жөніндегі құқығын іске асыру қағидаларын міндетті түрде көздеу ұсынылады.* Бұл ретте жұмыскерлердің жеке өмірге қол сұғылмаушылық құқығы мен жұмыс берушілердің іскерлік мүдделері арасындағы тиісті теңгерімді қамтамасыз ету мақсатында жұмыс берушінің жұмыскермен (немесе оның өкілімен) қашықтан жұмыс істеуге қолданылатын құпиялылық саясатын келісу міндетін белгілеу арқылы тепе-тең тәртіппен бақылауды жүзеге асыру ұсынымы негізделген.

5. Қашықтан жұмыс істейтін жұмыскермен еңбек қатынастарының типтік еместігіне байланысты жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын тоқтатудың арнайы қосымша негіздерін бекіту қажеттігі негізделеді, атап айтқанда, ҚР Еңбек кодексінің 138-бабының 9-тармағына мынадай мазмұндағы толықтырулар енгізу ұсынылады:

*«Жұмыс берушінің бастамасы бойынша қашықтан жұмыс істейтін жұмыскермен еңбек шарты ҚР ЕК 52-бабының негізінде, сондай-ақ:*

*1) ұйымның даму стратегиясының өзгеруіне байланысты қашықтан жұмыс істеу көлемінің болмауына байланысты қашықтан жұмыс істейтін жұмыскермен еңбек шартын одан әрі жалғастыру мүмкін болмағанда. Көрсетілген негіз бойынша жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу тәртібі ҚР ЕК 53-бабы 2-тармағының нормаларымен реттеледі;*

2) жұмыскердің жұмысты орындау орнын өз бетінше ауыстыруы, бұл қашықтан жұмыс істейтін жұмыскердің еңбек шарты бойынша міндеттерін бұрынғы шарттарда орындай алмауына әкеп соғуынан (еңбекақы төлеуді арттыратын өңірлік коэффициенттердің болуы; жұмыскердің жұмыс берушімен өзара іс-қимылы үшін қажетті байланыстың жергілікті жерде болмауы және т.б.). Осы негіз бойынша еңбек шартын бұзу шарттардың өзгеруін растайтын негіздемелер көрсетіле отырып, ішкі комиссияның актісімен расталуға тиіс. Комиссияның жұмыс тәртібі жұмыс берушінің актісімен белгіленеді;

3) қашықтан жұмыс істейтін жұмыскердің құпия ақпараттың жария болуына әкеп соқтырған ақпараттық қауіпсіздік қағидаларын бұзуынан бұзылуы мүмкін. Көрсетілген негіз бойынша жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу тәртібі ҚР ЕК 53-бабы 6-тармағының нормаларымен реттеледі».

6. Әлеуметтік диалог пен ұжымдық-құқықтық реттеу тетіктерін қашықтан еңбек қатынастарын іске асырудың неғұрлым тиімді құралдары деп тани отырып, қашықтан жұмысты реттеу бөлігінде ұйымдардың ұжымдық келісімдеріне енгізу үшін базалық ретінде ұсынылатын практикалық-бағдарланған ұсынымдар әзірленді.

Ұсынымдардың толық мәтіні диссертацияның *Б қосымшасында* келтірілген. Ұсынылатын жоба мынадай бағыттар бойынша ұсынымдарды қамтиды:

1. Қашықтан жұмыс істейтін жұмыскермен еңбек қатынастарының пайда болу негіздері.

2. Қашықтан жұмыс істеу саласындағы ұйымның саясаты және оның ашықтығы.

3. Қашықтан жұмыс істейтін жұмыскермен еңбек шарттарының мазмұны (жабдықтар мен құрал-саймандар, шығындар, жұмыс орны, шарт мерзімі, жұмыс уақыты, есепке алу тәсілі; қауіпсіздік, құпиялылық, деректерді қорғау және киберқауіпсіздік, кері қайтарымдылық мәселелері).

4. Қашықтан жұмыс істейтін жұмыскерге тең қарым-қатынас қағидатын сақтау.

5. Қашықтан жұмыс істеуге іріктеу өлшемшарттары (қашықтан жұмыс істейтін жұмыскерлердің санаттары, талаптар, қашықтан жұмыс істеуге басым тарту құқығы).

6. Денсаулық және қауіпсіздік, қашықтағы жұмыскерді ажырату құқығы.

7. Қашықтан жұмыс істейтін жұмыскерді техникалық қамтамасыз ету.

8. Қашықтан жұмыс істейтін жұмыскердің құпиялылық құқығы.

9. Қашықтан жұмыс істеуді ұйымдастыру саласындағы оқыту және мансап.

10. Қашықтағы жұмыскерлердің ұжымдық құқықтары.

**Ғылыми үлес және практикалық маңыздылығы**

Диссертациялық зерттеудің ғылыми маңыздылығы Қазақстанда

қашықтан жұмыс істеуді одан әрі дамытуға және еңбек қатынастарының осы нысанын құқықтық реттеу саласындағы ғылыми ақпаратты кеңейтуге ұмтылумен байланысты. Бұл зерттеу Қазақстан Республикасының ғылымын дамытудың басым бағыттарына, атап айтқанда, «Елдің зияткерлік әлеуеті» басымдығына сәйкес келеді.

Зерттеу қашықтан жұмыс істейтін жұмыскерлердің теңдігін қамтамасыз ету үшін Қазақстанда қашықтан жұмыс істеуді құқықтық реттеумен байланысты аспектілерді жақсы түсінуге ықпал етеді. Еңбек қатынастарының қашықтық нысанының жеткіліксіз ғылыми негіздемесі олардың тиісті құқықтық реттелмеуі себептерінің бірі болады, диссертациялық жұмыс осы проблеманы әзірлеуге үлес қосады.

Диссертацияда ұсынылған ұсынымдар осы бағыттағы жергілікті нормаларды жеткіліксіз пысықтауға байланысты тәуекелдерді азайту және ұйымда қашықтан жұмыс істеуді енгізу кезінде жұмыс берушілерге әдістемелік көмек жасауға бағытталған.

Жүргізілген зерттеу білім беру қызметі үшін де пайдаланылып, негізінде зерттеу нәтижелері жоғары оқу орындарының білім алушылары зерттеулерінің теориялық базасын құрауы мүмкін, «ҚР Еңбек құқығы» пәнінің оқу-әдістемелік кешенін әзірлеу үшін пайдаланылуы да мүмкін.

Диссертациялық зерттеудің нәтижелері, тұжырымдар мен ұсыныстар мемлекеттік органдардың қашықтан жұмыс саласындағы еңбек заңнамасын жетілдіру жөніндегі құқық шығармашылық қызметінде назарға алынуы мүмкін.

Диссертациялық зерттеудің нәтижелері екі ғылыми мақалада, Scopus-та индекстелген журналдарда; Комитет ұсынған журналдарда үш мақалада, сондай-ақ халықаралық конференцияда сөйлеген сөзінде жарияланымдар түрінде сыналды. Барлық жарияланымдар диссертация мазмұны шеңберінде ғылыми консультантпен бірлесіп дайындалған және жарияланған. Докторант барлық жарияланымдар бойынша негізгі тұлға болды және әрбір ғылыми мақаланы дайындауға, атап айтқанда, тұжырымдамалау, дереккөздеу, әдіснама, мақаланың негізгі зерттеуі мен дизайны, редакциялау жөніндегі жұмысқа елеулі үлес қосты.