

## АННОТАЦИЯ

**Тема:** На пути развития дистанционной работы в Казахстане: ориентиры правового регулирования и механизмы их эффективной реализации

**Целью** диссертации является исследование особенностей правового регулирования дистанционной работы на основе анализа теоретических изысканий и регуляторного опыта зарубежных стран, а также выработка практико-ориентированных рекомендаций для нормативного и локального регулирования дистанционной работы в целях ее дальнейшего развития в Казахстане.

**Задачи** диссертационного исследования:

1. Изучение предпосылок возникновения дистанционной работы через исследование динамики развития гибкости в трудовых отношениях;

2. Анализ разграничительных характеристик дистанционной работы и определение ее юридической природы в системе видов нестандартной занятости;

3. Обзор современных моделей правового понимания дистанционной работы через анализ регуляторного опыта зарубежных стран;

4. Исследование вопросов возникновения трудовых отношений в области дистанционной работы с рассуждением о принципе добровольности;

5. Исследование вопросов обеспечения информационной безопасности и права на конфиденциальность при выполнении дистанционной работы;

6. Исследование дискурса о сохранении баланса карьеры и личной жизни дистанционного работника посредством рассмотрения возможностей реализации права на отключение;

7. Исследование ключевых условий организации трудового процесса дистанционного работника и анализ эффективности применения отдельных оснований прекращения трудового договора для дистанционной работы;

8. Исследование роли социального диалога в развитии дистанционной работы с выработкой рекомендаций по вопросам коллективно-договорного регулирования дистанционной работы.

### **Методология**

Выбор методов исследования обусловлен целью и задачами диссертации. Юрико-социологический аспект рассматриваемых отношений требует использование методологических подходов, разработанных как в самой юриспруденции, так и заимствованных из социологии. При этом в рамках исследования применялись как общенаучные, так и специальные методы познания. Для проведения исследования с нашей стороны был проведен систематический обзор научной литературы, социологический опрос, результаты которого были использованы в диссертационном исследовании и апробированы в научной статье для рецензируемого научного журнала, метод кластеризации зарубежных юрисдикций.

**Объектом** диссертационного исследования выступают социально-трудовые отношения в области дистанционной работы. При этом исследуются отношения, складывающиеся в рамках трудового договора. В работе не рассматриваются отношения по организации работ в рамках гражданско-правовых сделок. Исследование касается в большей степени юридических аспектов, однако, учитывая социальный характер трудовых отношений, рассмотрение социальных аспектов, применение социологических методов осуществляется в пределах, связанных с достижением поставленных задач.

### **Научная новизна и положения, выносимые на защиту.**

Научная новизна диссертационной работы определяется тем, что она представляет собой первое комплексное исследование правовых вопросов регулирования социально-трудовых отношений в области дистанционной работы в Республике Казахстан на современном этапе.

Проведенный в работе анализ законодательства и практики его применения в указанной сфере позволил обозначить основные проблемы совершенствования законодательства и предложить пути их решения, а также сформулировать ряд научных позиций.

Наиболее существенные теоретические выводы и практические предложения, отражающие научную новизну диссертационного исследования, содержатся в следующих положениях, выносимых на защиту:

1. При определении понимания дистанционной работы, важно разграничить этот формат организации трудовых отношений от других форм организации работы вне места нахождения работодателя. Согласно п. 55-2) ст. 1 ТК РК ключевым разграничивающим признаком дистанционной работы является «использование ИКТ в процессе выполнения работы». Закрепление данной модальности в таком виде не дает четкого разграничения и ведет к широкому толкованию и смешению схожих категорий. В связи с этим, нами обосновано, что основным признаком дистанционной работы следует признать наличие сети, необходимой как для выполнения работы, так и для связи с работодателем. На основании вышеизложенного, предлагаем следующую редакцию п. 55-2) ст. 1 ТК РК: *«дистанционная работа - осуществление трудового процесса вне места нахождения работодателя, принимающей стороны и их объектов с применением в процессе трудовой деятельности информационно-коммуникационных технологий для подключения к сети, обеспечивающей выполнение трудовой функции, взаимосвязь с работодателем (доступность) и контроль за выполнением работы».*

2. При исследовании вопроса о возникновении трудовых отношений в области дистанционной работы, обоснована важность признака добровольности в установлении этого формата. В силу того, что выполнение дистанционной работы требует определенной подготовленности организации в ресурсном, правовом, кадровом плане, принудительный перевод сотрудников в режим дистанционной работы на основании введения чрезвычайного положения, объявления карантина и других подобных

случаев будет иметь скорее формальный характер, с последующими из этого нарушениями прав работников. *В связи с этим, предложено, добровольность рассматривать как обязательный признак возникновения дистанционной работы.* Вопросы, связанные с возникновением ситуаций, вынуждающих работодателя удалить работника, предлагается решить посредством введения в Трудовой кодекс РК категории «удаленная работа» через закрепление оснований применения вынужденной удаленной работы. Этот шаг позволит не регулировать трудовые отношения с удаленными работниками по вынужденным причинам нормами дистанционной работы.

3. Учитывая социальный аспект дистанционной работы, обоснована важность сохранения баланса работы и личной жизни в сохранении здоровья дистанционного работника. При этом принципы трудового законодательства РК не предусматривают принципа сохранения баланса работы и личной жизни. На основании изучения регуляторного опыта зарубежных стран и стратегий обеспечения этого баланса рекомендуется закрепление в Трудовом кодексе Республики Казахстан права дистанционного работника на отключение через введение следующих дополнений в п.5 ст. 138: *«Работник вне рабочее время имеет право отстраниться от работы и воздержаться от использования связанных с работой электронных коммуникаций. Работодатель обязан соблюдать право на отключение работника».*

4. На основании проведенного исследования, обоснована необходимость выработки определенных минимальных требований по вопросу защиты данных и обеспечения права на конфиденциальность в Казахстане на уровне базовых инструкций: использования проверенных платформ, безопасных устройств, цифровых решений и компьютерных программ, использования безопасных или зашифрованных каналов связи и обязательного инструктажа.

Учитывая технологические возможности контроля, которыми сегодня располагают работодатели, *предлагается при заключении трудового соглашения или на уровне коллективного регулирования обязательно предусмотреть правила реализации права работодателя по контролю дистанционных работников.* При этом в целях обеспечения надлежащего баланса между правом работников на неприкосновенность частной жизни и деловыми интересами работодателей обоснована рекомендация осуществления контроля в пропорциональном порядке, через установление обязанности работодателя согласовывать с работником (или его представителем) политику конфиденциальности, применяемую к дистанционной работе.

5. В силу нетипичности трудовых отношений с дистанционным работником обосновывается необходимость закрепления специальных дополнительных оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя, в частности предлагается внести дополнения в п. 9 ст. 138 ТК РК следующего содержания:

*«Трудовой договор с дистанционным работником по инициативе работодателя может быть расторгнут на основании ст. 52 ТК РК, а также в случаях:*

*1) невозможности дальнейшего продолжения трудового договора с дистанционным работником в силу отсутствия объема дистанционных работ в связи с изменением стратегии развития организации. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя по указанному основанию регулируется нормами п. 2 ст. 53 ТК РК;*

*2) самовольное изменение работником места выполнения работы, повлекшее невозможность исполнения дистанционным работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях (наличие региональных повышающих оплату труда коэффициентов; отсутствие в местности связи, необходимой для взаимодействия работника с работодателем и т.п.). Расторжение трудового договора по данному основанию должно подтверждаться актом внутренней комиссии с указанием в нем обоснований, подтверждающих изменение условий. Порядок работы комиссии устанавливается актом работодателя;*

*3) нарушение дистанционным работником правил информационной безопасности, которое повлекло утечку конфиденциальной информации. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя по указанному основанию регулируется нормами п. 6 ст. 53 ТК РК».*

6. Признавая социальный диалог и механизмы коллективно-правового регулирования наиболее эффективными инструментами реализации дистанционных трудовых отношений, выработаны практико-ориентированные рекомендации, предлагаемые как базовые для включения в коллективные договоры организаций в части регулирования дистанционной работы.

Полный текст рекомендаций приведен в *Приложении Б* диссертации. Предлагаемый проект включает рекомендации по следующим направлениям:

1. *Основания возникновения трудовых отношений с дистанционным работником.*

2. *Политика организации в области дистанционной работы и ее прозрачность.*

3. *Содержание трудовых договоров с дистанционным работником (оборудование и инструменты, затраты, рабочее место, срок договора, рабочее время, способ учета; безопасность, конфиденциальность, защита данных и кибербезопасность, вопросы обратимости)*

4. *Соблюдение принципа равного отношения к дистанционному работнику*

5. *Критерии отбора на дистанционную работу (категории дистанционных работников, требования, право преимущественного привлечения к дистанционной работе)*

6. *Здоровье и безопасность, право на отключение дистанционного работника*

7. *Техническое обеспечение дистанционного работника*

8. *Право на конфиденциальность дистанционного работника*
9. *Обучение и карьера в области организации дистанционной работы*
10. *Коллективные права дистанционных работников.*

#### **Научный вклад и практическая значимость**

Научная значимость диссертационного исследования связана со стремлением к дальнейшему развитию дистанционной работы в Казахстане и расширению научной информации в области правового регулирования этой формы трудовых отношений. Это исследование соответствует приоритетным направлениям развития науки Республики Казахстан, в частности приоритету «Интеллектуальный потенциал страны».

Исследование способствует лучшему пониманию аспектов, связанных с правовым регулированием дистанционной работы в Казахстане для обеспечения равенства дистанционных работников. Недостаточное научное обоснование дистанционной формы трудовых отношений является одной из причин отсутствия их должного правового регулирования, диссертационная работа представляет собой вклад в разработку данной проблемы.

Предложенные в диссертации рекомендации ориентированы на создание методической помощи работодателям при внедрении дистанционной работы в организации и минимизации рисков, связанных с недостаточной проработкой локальных норм в этом направлении.

Проведенное исследование также может быть использовано для образовательной деятельности, в частности результаты исследования могут составить теоретическую базу исследований обучающихся высших учебных заведений, могут быть использованы для разработки учебно-методического комплекса дисциплины «Трудовое право РК».

Результаты диссертационного исследования, выводы и предложения могут быть приняты во внимание в правотворческой деятельности государственных органов по совершенствованию трудового законодательства в области дистанционной работы.

Результаты диссертационного исследования были апробированы в виде публикаций в двух научных статьях, в журналах, индексируемых в Scopus; трех статьях в журналах, рекомендованных Комитетом, а также в выступлении на международной конференции. Все публикации подготовлены и опубликованы в соавторстве с научным консультантом в рамках содержания диссертации. Докторант по всем публикациям являлся ключевой фигурой и внес существенный вклад в подготовку каждой научной статьи, в частности в работу по концептуализации, источниковедению, методологии, основному исследованию и дизайну статьи, редактированию.