

**Учреждение образования Alikhan Bokeikhan University**

УДК 349.23(574)

МРНТИ 10.63.43

На правах рукописи

**БАЯЗИТОВА РАСИМА ТЛЕУБЕРГЕНОВНА**

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

8D04208 «Современные тенденции развития Казахстанского права»

Диссертация на соискание степени  
доктора философии (PhD)

**Научный консультант**

Кайшатаева Асель Куандыковна,  
кандидат юридических наук

**Зарубежный научный консультант**

Васильев Антон Александрович  
доктор юридических наук

Республика Казахстан

г. Семей, 2024 г.

## Содержание

<b>Список обозначений и сокращений.....</b>	<b>3</b>
<b>Введение.....</b>	<b>4</b>
<b>1 Предпосылки развития дистанционного труда: от стандартных моделей к гибкости отношений.....</b>	<b>17</b>
<b>2 Современное понимание юридической природы дистанционной работы.....</b>	<b>29</b>
2.1 Дистанционная работа в системе видов нестандартной занятости: анализ разграничительных характеристик.....	29
2.2 Современные подходы к законодательному пониманию дистанционной работы: анализ регуляторного опыта зарубежных стран.....	43
<b>3 Ориентиры правового регулирования дистанционной работы: рассуждения и возможности применения.....</b>	<b>55</b>
3.1 Условия возникновения трудовых отношений в области дистанционной работы. Рассуждения о добровольности дистанционной работы.....	56
3.2 Рассуждения о защите данных и праве на конфиденциальность дистанционного работника.....	60
3.3 Рассуждения о сохранении баланса карьеры и личной жизни дистанционного работника. Право на отключение.....	63
3.4 Рассуждения об условиях организации труда дистанционного работника и основаниях прекращения трудового договора.....	74
<b>4 Социальный диалог и коллективно-договорное регулирование дистанционной работы: выработка рекомендаций.....</b>	<b>83</b>
<b>Заключение.....</b>	<b>91</b>
<b>Список использованных источников.....</b>	<b>94</b>
<b>Приложения.....</b>	<b>116</b>

## Список обозначений и сокращений

- МСЭ – Международный союз электросвязи  
ИКТ – информационно-коммуникационные технологии  
ЮНКТАД – Конференция Организации объединенных наций по торговле и развитию  
МОТ – Международная организация труда  
МТСЗН – Министерство труда и социальной защиты населения  
ИТАС – International Telecommuting Advisory Council (Международный консультативный совет по телекоммуникациям)  
РК – Республика Казахстан  
ЕС – Европейский союз  
США – Соединенные Штаты Америки  
РФ – Российская Федерация  
ЮАР – Южно-Африканская республика  
СССР – Союз советских социалистических республик  
ТК РК – Трудовой кодекс Республики Казахстан  
ПК – персональный компьютер  
ЕСА- Employment Contracts Act (Акт о трудовом договоре)  
ETUC - European Trade Union Confederation (Конфедерация Европейского торгового союза )  
TUC - Trade Union Confederation (Конфедерация торгового союза )  
UNICE - Европейский союз конфедераций промышленников и предпринимателей  
UEAPME - Union Europeenne de l'Artisanat et Moyennes Enreprises (Европейская ассоциация ремесел, малых и средних предприятий)  
СЕЕР - European Centre of Employers and Enterprises (Европейский центр работодателей и предприятий)  
CLA – Collective Labour Agreement (Коллективный трудовой договор)  
WRC – Work Relations Comission (Комиссия по трудовым отношениям)  
ЭЦП – электронная цифровая подпись

## Введение

Цифровизация меняет экономику, труд, социальную политику быстрыми темпами и приводит к трансформации многих процессов. Трансформация рабочего процесса в связи с развитием информационных технологий стала заметным направлением на глобальном рынке труда. Ориентированность компаний на цифровизацию, изменение подходов в управлении рабочими процессами через создание условий для развития новых гибких форм организации труда и инвестирование в технологии, человеческий капитал являются ключевыми факторами высокой конкурентоспособности.

Эффективное правовое регулирование дистанционного труда определяет позицию государства в области развития нестандартных форм занятости и демонстрирует степень цифровой зрелости государства.

Казахстан входит в число стран с высоким уровнем проникновения мобильного широкополосного доступа среди других развивающихся государств. Так, по данным 2023 года Международного союза электросвязи (далее – МСЭ) индекс развития IDI score Казахстана составляет 88,9, что соответствует высокому уровню развития ИКТ в стране [1]. Также согласно статистическим данным использования ИКТ, доля организаций, использующих ИКТ и Интернет, составляют 83% [2]. Для оценки возможностей стран по справедливому использованию, внедрению и применению передовых технологий Индустрии 4.0 ЮНКТАД разработан «индекс готовности», согласно которому Республика Казахстан имеет уровень выше среднего и занимает 62 место из 158 стран [3].

Указанный потенциал цифрового развития страны и высокий темп внедрения информационно-коммуникационных технологий заложил основу к развитию такой формы организации труда как дистанционная работа. К тому же значительным стимулом к дальнейшему обсуждению и совершенствованию института дистанционной работы стал массовый переход казахстанцев на удаленный формат работы в пандемийный период. Без сомнения, одной из главных проблем пандемии COVID-19 являлась связь между рынком труда и цифровой трансформацией. Новые социальные ограничения повлияли на рынок труда, изменили ожидания занятости и усилили цифровизацию общества как решение проблемы напряженности на рынке труда [4]. Кризис, связанный с пандемией, охватил все страны без исключения как развитые, так и развивающиеся [5]. В целях недопущения распространения пандемии Республика Казахстан, как и большинство стран мира, ввела режим чрезвычайного положения [6], к которому государство не было готово, в частности и со стороны организации трудовых отношений: «У многих предприятий возникла необходимость сократить штат или отправить сотрудников в бессрочные отпуска, сократить рабочее время или перевести работников на удаленный формат работы» [3]. По данным Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан, Государственная инспекция труда в первой половине 2020 года провела 1908

проверок. Ею было выявлено 3015 нарушений, из которых 2097 относились к трудовым отношениям, 801 – к охране труда, 120 – к условиям труда. Среди основных нарушений трудового законодательства были: 54 случая незаконного прекращения действия трудовых договоров; 82 случая превышения лимита рабочего времени; 66 случаев пропуска сроков предоставления отпуска; 541 случай нарушения выплаты заработной платы. В результате работодателям было выдано 1088 предписаний, а общая сумма штрафов составила 86,7 миллиона тенге [7]. На весах с одной стороны была необходимость сохранения занятости, поддержания малого бизнеса, а с другой стороны недопущение распространения болезни. После введения массовой изоляции как основного способа предотвращения распространения болезни, перед казахстанскими работодателями встала реальная необходимость в применении новых гибких форм трудовых отношений, включая дистанционную работу.

В дополнении, недостаточная проработанность законодательных норм в области регулирования дистанционной работы привела к проблемам использования дистанционной формы работы и повлекла инициативу государства по внесению изменений и дополнений в действующее трудовое законодательство с целью более детального регулирования дистанционной работы [8].

После внесения изменений, проверкой на их эффективность стали казахстанские события января 2022 года. Это массовые беспорядки в городах Казахстана, которые привели к объявлению режима чрезвычайного положения [9], введению комендантского часа и приказу отправления по необходимости большей части работников в удаленный режим. Повторный опыт применения массового перехода на удаленный режим работы стал показателем для Казахстана и явился индикатором необходимости совершенствования правовой политики государства и повышения адаптивности казахстанских компаний в данном направлении.

Вынужденные меры показали казахстанским компаниям, что изменение формата работы имеет и позитивные последствия, что начало менять отношение субъектов трудового процесса к дистанционной организации труда. Это отмечено и в докладе Центра развития трудовых ресурсов и Министерства труда и социальной защиты населения РК 2022 года «Рынок труда Казахстана 2022: на пути к цифровой реальности», где указано повышение спроса на удаленную работу, как среди работодателей, так и среди соискателей. «В 2020 году мы видим рост предложений с возможностью удаленной работы на 59% по отношению к 2019 году, а в 2021-м – уже на 169% по отношению к 2019 году. Соискатели же в 2021 году стали в три раза чаще искать работу с удаленным графиком, чем в 2019 году. Согласно экспертной оценке 2022 года, в Казахстане дистанционно могут работать около 2,5 млн. занятых 29% в таких отраслях, как образование (до 80% работников в отрасли), финансы и страхование (62%), государственное управление (58%), профессиональная и научная деятельность (50%), а также информация и связь (45%). Согласно официальным статистическим данным,

в 2022 году в Казахстане количество занятых, работающих удаленно, составило 53,8 тыс. человек, что равно 0,6 % от всего занятого населения [10].

Исходя из указанных выше предпосылок, можно сделать вывод, что почти все компании в Казахстане имеют опыт применения дистанционной формы труда, могут оценить преимущества и недостатки этой гибкой формы. При этом развитие дистанционной работы в Казахстане, в особенности после отмены карантинных мер, процесс не востребованный и не привлекательный для казахстанских компаний, несмотря на имеющиеся организационные и финансовые преимущества. Не востребованность применения этой формы связана со многими причинами, среди которых можно отметить недостаточность экономических и правовых исследований в этой области, отсутствие практических рекомендаций и их пропаганды; неопределенность в понятийном аппарате; фрагментарность законодательного регулирования; недостаточный уровень заинтересованности в социальном диалоге и низкий уровень локального регулирования, являющегося значительным инструментом в реализации гибких форм организации труда. В то же время использование ИКТ в процессе применения дистанционной работы вызывает некоторые опасения со стороны работников, не обладающих необходимыми цифровыми навыками и опасения субъектов трудовых отношений по поводу информационной безопасности и конфиденциальности данных. Расширение научных знаний в этой области, тщательный анализ зарубежного регуляторного опыта в сравнении с национальным законодательством, необходимость выработки практических рекомендаций по нивелированию рисков для всех субъектов трудового правоотношения и обуславливают актуальность темы диссертационного исследования.

**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.

**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.

В качестве **предмета** исследования мы выделяем закономерности правового регулирования дистанционной работы, в теоретическом представлении об объекте исследований через систему понятий, категорий, правовых и социальных норм, принципов, конструкций, статистических данных, а также актов правотворческой и правоприменительной деятельности.

### **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.

Методология исследования исходит из основного метода правовой науки - юридической герменевтики [11]. Использование герменевтического подхода позволяет разрешить спорные положения в правовом регулировании дистанционной работы, точнее определить его природу, роль в трудовых правоотношениях, выявить основные компоненты интерпретационной практики и связи между ними. Причем при проведении исследования во внимание принимались правила юридической герменевтики как процесса познания правовой действительности [12].

При проведении обзора научной литературы по теме исследования и включения источников в круг его объекта, мы руководствовались критериями систематического литературного обзора по методу Preferred Reporting Items for Systematic reviews and Meta-Analyses (PRISMA), которое позволило нам принимать решение о том, какие именно исследования выбрать и использовать в рамках изучаемого вопроса, так как информации в этой области достаточно много и высок уровень междисциплинарности [13].

При изучении содержательного смысла правовых норм, используемых в работе, применялись методы юридической лингвистики, позволяющие развернуть содержание норм и провести анализ лексико-семантических особенностей юридической терминологии. При проведении исследования были использованы официально установленные и имеющие действие источники права. Во внимание принимались кодифицированные источники права и иные дополнительные нормативные акты, регулирующие дистанционную работу. При изучении норм, нами были использованы в основном версии на английском языке, однако при их отсутствии, изучению подвергались нормативные акты, опубликованные на государственном или официально используемом языке страны (с привлечением переводчика). Также для полного понимания изучаемых норм и особенностей их толкования, нами дополнительно осуществлялся анализ информации на основе любого доступного официального источника (договоры, научные публикации, отчеты, сборники, упоминания о судебной практике и т.п.).

Одной из задач исследования является изучение международного регуляторного опыта, что требовало изучения законодательного и практического опыта различных государств. В целях обеспечения широкого охвата и анализа законодательства стран различных юрисдикций, в диссертации был использован метод кластеризации [14]. Основой к применению данного подхода послужило ранее проведенное учеными исследование под названием «Составление юридического генеалогического древа: эмпирическое сравнительное исследование 170 аспектов права собственности в 129 юрисдикциях» [15]. Таксономия, описанная в этом научном труде, представилась наиболее приемлемой для нашего исследования, так как основана на изучении положений в области собственности, что является основой к регулированию любых имущественных отношений, включая трудовые.

В рамках исследования использовался метод анализа текстов коллективных договоров некоторых организаций Казахстана, которые находятся в открытом доступе на официальных сайтах. Использование этого метода позволило оценить реальное значение норм коллективных договоров в регулировании отношений в области дистанционной работы.

В силу отсутствия судебной практики и недостаточности официальных данных по применению правовых норм регулирования дистанционного труда в Казахстане, для выявления возможных проблемных вопросов в этой области использовался метод опросного исследования посредством онлайн опроса. Опрос производился в период с 01.02.2022 по 28.02.2022 года.

Социологическое исследование, сбор и анализ результатов проводились в два этапа. Во-первых, мы определили факторы, которые могут повлиять на эффективность правового регулирования дистанционной работы в Казахстане. Второй этап заключался в сборе и оценке результатов опроса с использованием качественного метода исследования для подтверждения гипотез исследовательской группы.

Отбор респондентов осуществлялся посредством не вероятностной



квотной выборки: из генеральной совокупности отбор производился по критериям: временной период, количество наемных работников, наличие дистанционных работников. Устанавливали квотирование по возможности более широкого охвата видов деятельности: образование, финансовая деятельность, обслуживание, производство. Также критерием квотирования являлось обеспечить охват как бюджетного, так и частного сектора. Критерием не вероятностной выборки также являлась доступность к опросу респондента.

Все вышеуказанные методы составили методологическую основу диссертационного исследования.

### **Литературный обзор**

При проведении литературного обзора в основу были положены критерии систематического обзора PRISMA 2020 (The Preferred Reporting Items for Systematic reviews and Meta-Analyses). Несмотря на тот факт, что данная методология разработана для медицинских исследований, использование ее в обзоре в области социальных наук, включая юриспруденцию, на наш взгляд, достаточно эффективен. Этот метод позволяет обобщить и проанализировать имеющиеся исследования по четко сформулированным критериям, используя три этапа: идентификацию, скрининг и включение.

В рамках первого этапа; идентификации проводился поиск публикаций по следующим базам данных: Elsevier, Wiley, ResearchGate, Google Scholar, eLibrary, Dissercat и др. Для поиска информации были использованы следующие ключевые слова: «телеработа», «дистанционная занятость», «удаленная работа». Для повышения эффективности поиска при комбинировании ключевых слов использовались операторы OR (любое из ключевых слов) и AND (совокупность всех ключевых слов). В тех базах данных, которые оснащены фильтрами дизайна исследований, типами публикаций, датами публикаций, научной областью мы ограничивали поиск публикациями, релевантными теме нашего исследования, областью «Law», типы публикаций определяли как «диссертация», «научная статья», «книга», «материалы конференций». Даты публикаций ограничивали периодом с 2002 г. по 2023 г. Этот период был выбран в связи с тем, что наибольшая активность по исследованию этого права началась с момента принятия Рамочного соглашения ЕС о телеработе. При поиске публикаций с использованием разных баз данных часть фильтров в них была идентичной. Скрининг идентифицированных источников осуществлялся исходя из следующих критериев: правовое регулирование дистанционной работы в рамках трудового законодательства и на уровне корпоративного регулирования. На этапе скрининга не рассматривались медицинские, демографические, технические исследования, связанные с дистанционной работой. Также были исключены труды, дублирующие и не содержащие новых результатов, а также неофициальные комментарии в публицистике.

На основании вышеизложенного, при анализе литературы в список изучаемых источников были включены научные труды, статьи, обзоры,

диссертации, касающиеся юридической природы дистанционной работы.

Если рассматривать выбранные в результате анализа научные труды в области дистанционной работы, то можно проследить несколько подходов к исследованию данной области общественных отношений:

- социальные аспекты дистанционной работы;
- экономические аспекты дистанционной работы;
- политико-правовые аспекты организации дистанционной работы.

Большая часть исследований посвящена рассмотрению социальных аспектов использования дистанционных технологий в труде, а именно кто преимущественно прибегает к дистанционному труду и почему, например труд Бейли и Курланда [16]. Также рассматриваются аспекты влияния дистанционного труда на здоровье: Таварес [17], дистанционный труд рассматривается как инструмент инклюзии: Сшоп Л. [18]; Игельторн, Набиб [19]. Достаточное количество работ посвящено социальным вопросам реализации дистанционной работы в период пандемии: Д. Волосевичи [20], Т. Катсабиан [21]. Также интерес для нашего исследования представили работы, посвященные соблюдению принципа недискриминации и равенства прав работников: Ван де Брок, Китинг Е. [22]; Лотт И., Абендрот А. [23];)

Достаточно разносторонне в научной литературе данная область исследуется с точки зрения экономических факторов. Использование информационных технологий в организации труда поставило вопрос о влиянии на устойчивое экономическое развитие, что интересно раскрывается в книге Дж. Мессенгера [24], методам управления дистанционными трудовыми отношениями: Ж. Махлер [25], разработки экономических стратегий использования гибридных форм организации труда: М. Лопез [26], созданию виртуальных офисов и других форм организации рабочего места он-лайн: В. Бринзеа, С. Секара [27]; Дж. Мессенгер, Л. Джшвинд [28]. Также достаточное количество диссертационных исследований посвящено экономическим аспектам дистанционной занятости, например диссертации Пондо Е.А. [29], Луданик М.В. [30] и др.

Политико-правовые исследования по вопросам дистанционного труда ведутся как на уровне международного регулирования, так и на национальном уровне отдельных стран. Международные исследования достаточно широко представлены в трудах, написанных на опыте Европейского союза: Дж. Комендова [31], опыте стран БРИКС: М. Чудиновских, Т. Тонких [32]. При изучении научных трудов по национальной правовой политике в отношении дистанционного труда мы руководствовались принципом схожести правовых систем с правовой системой Казахстана, а именно базовым для изучения стал труд по правовому регулированию дистанционного труда в романской системе: Л. Оника-Чипеа [33]. Отдельно по трудам ученых исследовался опыт Венгрии: З. Банко [34], Румынии: М. Валассек, Дж. Мелипатаки [35], Франции: А. Агильера, В. Летиаис, А. Ралле и др. [36], Германии и Австрии: С. Ниссл [37], России: О. Кожевников, М. Чудиновских [32], Е. Бородиной [38].

Достаточный интерес представили научные труды российских ученых

Лютова Н.Л. [39], Томашевского К.Л. [40], диссертация Бородиной Е.Н. [38] по особенностям правового регулирования труда лиц, работающих вне места нахождения работодателя.

Вышеуказанные труды сыграли значительную роль при написании диссертации, однако особенности законодательства страны требует анализа правовых норм Казахстана и исследований казахстанских ученых.

При написании диссертации достаточное внимание уделялось научным трудам казахстанских ученых в области трудового права, посвященные исследованию трудовых отношений, трудовых договоров, трудовых споров, коллективному регулированию, социальному партнерству и т.д., в частности были изучены и проанализированы труды Хасенова М.К., Жаркеновой С.Б., Хамзиной Ж.А., Уварова В.Н., Нургалиевой Е.Н. и других.

При этом следует отметить, что существенных исследований в области правового регулирования дистанционной работы в Казахстане не проводилось. В процессе исследования нами была рассмотрена диссертация Қармыс Ғ.С. [41], посвященная государственному регулированию рынка труда в условиях цифровизации. Несмотря на экономико-политическую направленность работы, в диссертации имеются положения, посвященные дистанционной работе, которые также дали обзор некоторых проблем в этой области в период до внесения изменений. Вопросы правового регулирования удаленной работы в Казахстане также рассматривались очень усечено: М.М. Есиркепова, А.Т. Толеубеков, А.Е. Оразов [42]. Можно, однозначно, утверждать, что не предпринимались попытки исследования эффективности правовых механизмов регулирования положения дистанционных работников в Казахстане, также нет достаточных исследований, направленных на изучение влияния введенных правовых норм на развитие дистанционного труда в Казахстане. Фрагментарные исследования, которые проводились учеными Казахстана в данной области, были построены либо на базе старых норм: Хамидуллина Е. [43], без учета тех изменений, которые были введены в последнее время, либо они носили скорее сравнительно-правовой анализ посредством изучения международного опыта в области регулирования телеработы. Статьи, выступления казахстанских ученых в виде комментирования введенных поправок, разъяснения их смысла и доведения до всеобщего сведения: Гилева Н.В. [44], также были изучены нами при написании диссертационной работы.

#### **Нормативная и эмпирическая база исследования.**

Нормативную базу исследования составили международные акты, правовые акты Республики Казахстан, нормативно-правовые акты, регламенты, руководства, директивы, рамочные соглашения зарубежных государств в области дистанционного труда. Также при рассмотрении вопросов коллективно-договорного регулирования были рассмотрены и проанализированы коллективные договоры следующих организаций: «Национальная компания «Қазақстан темір жолы» [45], ТОО «УК «Қазмедиа орталығы» [46], государственное предприятие «Многопрофильная детская областная больница» [47]; ТОО «Казактурикмунай» [48], АО

«Международный аэропорт Астана» [49], ТОО «Богатырь Комир» [50], Акционерное общество «АрселорМиттал Темиртау» [51], Некоммерческое акционерное общество "Аркалыкский педагогический институт имени И. Алтынсарина" [52] и др.

Эмпирическую базу исследования составили статистические данные, полезные в рамках рассматриваемой темы, осуществляемые как государственными, так и общественными организациями Республики Казахстан и зарубежных стран. Учитывая тематику исследования, в исследовании были проанализированы материалы договорной практики (трудовые договоры, соглашения в сфере социального партнерства), а также обзоры материалов судебных органов, органов контроля и надзора в области трудовых отношений. В силу проведения социологического опроса в рамках диссертации, результаты проведенного анкетирования также составили эмпирическую основу проводимого исследования.

### **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 договора 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 также направлено на понимание правовой политики Казахстана в отношении регулирования дистанционного труда и анализ динамики развития соответствующих процессов в сравнении с другими странами.

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.

**Апробация результатов исследования.** Диссертация обсуждалась на расширенном заседании кафедры гражданско-правовых дисциплин УО «Alikhan Bokeikhan University». Основные положения и выводы диссертационного исследования опубликованы в научных трудах:

1. Working from Home, Telework, Equality and the Right to Privacy: A Study in Kazakhstan. Social Sciences. 2023; 12(1):42. <https://doi.org/10.3390/socsci12010042>
2. Right to disconnect: complexities of legalization (in the context of international regulatory experience). Journal of Law and Sustainable Development, 2024, 12(2), e3089. <https://doi.org/10.55908/sdgs.v12i2.3089>
3. На пути развития дистанционного труда в Казахстане: эффективность законодательных возможностей // Том 143 № 2, 2023:

ВЕСТНИК Евразийского национального университета имени Л.Н. Гумилева.  
Серия ПРАВО URL: <https://bullaw.enu.kz/index.php/main/article/view/164> DOI:  
<https://doi.org/10.32523/2616-6844-2023-143-2-135-148>

4. Стандарты в трудовых правоотношениях: некоторые аспекты теоретико-правового анализа // Вестник Института законодательства и правовой информации Республики Казахстан № 2 (69), 2022

URL: <https://vestnik.zqai.kz/index.php/vestnik/article/view/609/686>

5. Возникновение правоотношений в области оказания услуг по предоставлению персонала: анализ фактического состава// Вестник Академии правоохранительных органов № 28, 2023 URL:  
<https://vestnikacademy.kz/?p=2690&lang=ru#more-2690> DOI:  
10.52425/25187252

**Структура и объем диссертации** определяются целями и задачами исследования. Работа состоит из введения, четырех разделов, шести подразделов, раскрывающих проведенное исследование, заключения и списка использованных источников. Приложения также являются неотъемлемой частью диссертационной работы и более подробно раскрывают положения, выносимые на защиту.



## **1 Предпосылки развития дистанционного труда: от стандартных моделей к гибкости отношений**

Историю развития правового регулирования дистанционной работы как формы организации труда можно исследовать с использованием масштабного и специализированного подходов. Масштабный (глобальный) подход можно связать с исследованием предпосылок общей трансформации трудовых отношений в последние десятилетия через переход к политике гибкого рынка труда, ослабление правового регулирования трудовых отношений, изменение технологических укладов и последующим возникновением новых (нестандартных, нетипичных) форм занятости и организации трудовых отношений, включая дистанционную работу.

Специализированный подход важен в исследовании предпосылок, напрямую ведущих к возникновению дистанционного труда, также в изучении факторов, способствующих распространению законодательного закрепления дистанционной работы и необходимости совершенствования имеющихся норм в трудовом законодательстве.

Используя глобальный подход в изучении предпосылок возникновения и развития дистанционной работы, из всей многочисленности концептуальных подходов к вопросам государственно-правового регулирования труда, наиболее интересной представляется институциональная модель, получившая развитие в конце IX начале XX века. Институционалисты впервые начали опровергать положения классической модели регулирования, в частности, в рамках выдвигаемых ими теорий ставился вопрос о неоднородности рынка труда [53], важности человеческого капитала [54], необходимости применения эффективных форм организации труда [55]. Одной из важных направлений в рамках данной модели являлась теория отказа от стандартных подходов в регулировании рынка труда и перехода к нестандартным формам занятости, гибким формам организации труда в условиях форсированного научно-технического развития общества (теория гибкого рынка труда) [56].

Наиболее изучаемой моделью развития трудовых отношений от стандартных форм в сторону гибкости трудовых отношений является модель развития европейского трудового и социального права. Именно эта модель является синтезом научных достижений и реалий современного общества посредством зарождения новых направлений социального и трудового права. Изменчивость и адаптивность многих трудовых категорий через необходимость формирования эффективной социальной политики указывает на прорывной характер Европейской социальной идеи.

Как известно, развитие европейского социального и трудового права прошло несколько этапов формирования, начиная с предложения разработки социальной политики Сообществ и Хартии 1989 года об основных трудовых правах и свободах трудящихся до аккумуляции всех достижений в рамках правового регулирования трудовых отношений в рамках формирования нормативной базы Европейского союза 1992 года.

В рамках детализации процессов расширения и диверсификации форм организации трудовых отношений на базе Европейского союза успешно использовался принцип всестороннего вовлечения социального пространства. Так положения Маастрихтского договора заложили основы нового трудового законодательства, ориентированного на совершенствование европейской социальной модели, интересной для трансляции в других государствах. Также успешно реализуемый демократический механизм публикации Белых и Зеленых книг: «Белая книга о росте, конкурентоспособности и занятости: вызовы и пути вступления в XXI в.» (1993 г.) [57]; Зеленая книга «Европейская социальная политика: размышления для Союза» (1993 г.) [58], Белая книга «Европейская социальная политика: путь для Союза» [59] являются ценным механизмом регулятивного опыта. Так, к примеру, в конце 2006 года Европейской комиссией опубликована Зеленая книга «Модернизация трудового права для решения проблем XXI века», в которой подчеркивалась необходимость развития гибких трудовых отношений и реформирования трудового права таким образом, чтобы оно способствовало экономическому росту страны. В качестве одного из механизмов достижения этой цели в законодательство предлагалось внедрить систему защищенной гибкости, через которую можно повысить адаптационные способности работников и организаций, а также достичь гибкости рынка труда [60]. Основная идея документа состояла в том, чтобы достичь «золотого треугольника»: мобильной рабочей силы в сочетании с сильной системой защиты доходов, при которых государство осуществляет гибкую политику рынка труда в сочетании с современными и жизнеспособными системами социальной защиты [61].

С этого периода категории «стабильная занятость», «стандартные трудовые отношения» начинают уступать место «нестандартной занятости», «нанимаемости (employability)», «гибкости (flexibility)», «гибридности», «нетипичности». Также исходя из ранее проведенных исследований в правовом регулировании трудовых отношений появился термин flexicurity (слово, до этого не существовавшее в английском языке и представляющее собой гибрид слов, т.е. гибкость, и security — в данном контексте стабильность, т.е. буквально по-русски «гибкобильность» или «гибконадежность») [62]. Полемика по данной политике заключается в противоречивости одновременного применения разнородных понятий «гибкость» и «стабильность», но при этом только баланс применения механизмов гибкого правового регулирования и активных мероприятий государства по обеспечению и защите трудовых прав и содействию в трудоустройстве может создать возможности преодоления возникающих угроз на рынке труда. Реформирование трудового законодательства европейских государств (Германия, Франция, Дания, Нидерланды и др.) в сторону гибкости и нестандартности после опубликования «Зеленой книги» стало ожидаемым шагом.

Законодательные и другие изменения в сфере труда, колебания макроэкономических показателей, а также экономический кризис стали

ключевыми факторами распространения нестандартных форм организации трудовой деятельности. Толкование этих факторов было проведено в Отчете МОТ 2017 года «Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах», где в качестве причин распространения нестандартных форм занятости были названы [63]:

-развитие сферы услуг – указывается, что почти половина рынка занята сферой услуг, которая заставляет организации в этой сфере прибегать к применению более гибких форм организации труда;

-влияние глобализации – глобализация является необратимым процессом и ее влияние на рынок труда через усиление конкуренции на международном уровне несомненно. В связи с этим необходимость оставаться конкурентоспособными, организации стремятся к снижению издержек производства через пересмотр политики компаний посредством применения аутсорсинга, субконтрактов, краткосрочности трудовых отношений.

-развитие технологий - стремительная цифровизация общества, развитие цифровых технологий, различных программных продуктов, позволяющих оптимизировать рабочий процесс, напрямую ведут к возможности снижения стоимости инфраструктуры, созданию новых форм труда.

-изменение организационных стратегий – как было указано выше, компании вынуждены прибегать к новым организационным стратегиям, выбор формы организации труда в связи с гибкостью правового регулирования в большинстве государств остается за самой организацией.

-уменьшение регулирования – в данном случае, имеется в виду ослабление жесткого директивного метода правового влияния на процесс организации труда. Это продиктовано динамикой изменения рынка и на сегодняшний момент также связано и с необходимостью подстраиваться под цифровизацию общества.

-промахи в стимулах – здесь можно говорить об обратной стороне медали в рамках стимуляционного подхода в регулировании, так установление минимальных порогов социальных отчислений, особые налоговые льготы для субъектов малого бизнеса, возможность неприменения определенных правил в организациях, где количество сотрудников, например, ниже 50, приводит к развитию нестандартных форм трудовой деятельности.

-снижение профсоюзной активности и роли коллективных договоров – несмотря на тот факт, что одним из инструментов гибкого правового регулирования является усиление коллективных договоров, социального диалога, который прописан в трудовых законах многих государств, снижение активности данных институтов не остается без внимания. Сложность в проверке реальности всех процедур ведения коллективных переговоров и заключения коллективных договоров, особенно, заключаемых на уровне предприятий, ведет к использованию альтернативных форм организации труда, которые не запрещены законодательством.

-макроэкономические условия и экономический кризис – в отчете

исследуется, что «макроэкономические условия и экономический кризис влияют на увеличение доли нестандартных форм занятости. Но в зависимости от действующих нормативно-правовых актов и проводимой политики, это влияние может быть разным, включая увеличения нестандартных форм труда» [63].

Данные факторы являются базовыми, существуют также некоторые исследования, которые расширяют представленный МОТ список. Так например, Зенкова О.А. указывает на наличие объективных и субъективных факторов, повлекших распространение нестандартных форм занятости. К объективным факторам отнесены: смена технологических укладов, глобализация мировой экономики, научно-технический прогресс в различных современных формах, изменения в цикличности экономики, учащение кризисов, рост безработицы, растущая сегментация социально-трудовой сферы, разновекторность ее развития, ослабление роли государственного регулирования социально-трудовой сферы, демографические сдвиги в структуре населения; а к субъективным: готовность работодателей снизить издержки, снижение роли социального диалога, коллективных договоров, повышение спроса на нерегламентированные формы занятости со стороны персонала, выход на рынок труда лиц, ранее не искавших трудовую занятость, массовый спрос трудовых мигрантов на рабочие места, в том числе на социально незащищенный труд [64].

Исходя из краткого анализа тенденций развития трудового законодательства от стабильности к гибкости, можно сделать вывод, что всё многообразие представленных факторов можно привести к базовым тенденциям развития общества в целом. Исходя из того какие риски необходимо преодолевать в рамках развития рынка труда, технологического прогресса, конкуренции и достижения устойчивого развития общества, распространение стали получать новые (нестандартные) формы работы, в том числе с использованием информационно-коммуникационных технологий.

Используя масштабный подход к исследованию предпосылок возникновения новых (нестандартных) трудовых отношений, можно сделать вывод, что возникновение дистанционной работы как новой формы организации трудовой деятельности стала необходимостью в ответ на глобальные тенденции, которые формируют современный рынок труда.

Следующим шагом в изучении предпосылок возникновения и законодательного закрепления дистанционной работы является определение ключевых факторов, которые непосредственно повлияли на данный процесс (специализированный подход). При этом в качестве важного замечания хотелось бы обратить внимание на тот факт, что при исследовании этого вопроса во внимание принимались исторические предпосылки развития дистанционной работы через однородные категории работы на расстоянии: удаленной работы, электронной работы, телеработы и т.п. Вопросы понятийного понимания указанных категорий, будут рассмотрены нами далее в диссертации.

В имеющихся исследованиях, возникновение дистанционной работы (телеработы, удаленной работы), а именно работы на расстоянии, из дома по заданиям работодателя связывалось со следующими факторами: развитие средств связи и энергетический кризис в США 1970-х годов.

В имеющихся исследованиях, основоположником телеработы считается Джек Ниллес, который ввел в оборот понятия «telecommuting» и «teleworking» - работа удаленно, на расстоянии, не выходя из дома [65]. В 1973 году, будучи консультантом Космической Программы ВВС США он работал из Лос-Анджелеса для Вашингтона, округ Колумбия, не выезжая из города. Именно тогда он предложил работать, не выходя из дома, посредством получения заданий по телефону или других средств связи [66]. Действительно, говоря о развитии связи можно сказать, что на этот период времени пришлось развитие сотовой связи, а именно архитектура сотовой связи была изложена в техническом докладе компании Bell System, представленном в Федеральную комиссию связи США в декабре 1971 года и буквально за 20 лет данная система была распространена в более чем 140 странах мира с охватом в сотни миллионов абонентов. Развитие системы связи дало возможность применить выдвинутую Д. Ниллесом телеработу.

В дальнейшем на развитие телеработы стали влиять другие факторы, которые также можно назвать предпосылками распространения выдвинутой идеи, в частности: решение транспортных проблем, необходимость обеспечения работой населения отдаленных районов, увеличение производительности и экономических показателей организаций. Все это дало основу для дальнейшего распространения удаленной работы и проект, который был запущен изначально лишь в рамках проекта университета Южной Калифорнии, стал основой к проекту 1979 года, когда Фрэнк Скифф, вице-президент и главный экономист специального Комитета по экономическому развитию ввел термин «гибкое рабочее место» (flexiplace), ставя во главу угла вопросы увеличения производительности труда, снижения издержек и экономии бензина, подразумевая создание рабочих мест для служащих, в основном федеральных учреждений (государственных), вне обычного офисного помещения, т.е. учреждение различных рабочих центров, где работник мог бы выполнять работу без посещения своего стационарного рабочего места [66].

Как было отмечено выше, важным фактором распространения удаленной работы назван энергетический кризис в США. Согласно новостным публикациям: «Нефтяной кризис между осенью 1973 г. и зимой 1974 г. заморозил большую часть экономики Западной Европы и США. Стоимость нефти, импортированной из запасов Ближнего Востока, резко выросла на 300% за 5 месяцев» [67]. В это время начали создаваться предпосылки в экономии нефтересурсов, что привело ученых к выработке стратегий по оптимизации многих бизнес процессов, включая, возможности работать удаленно без посещения рабочего места. К тому же, в этот период также определились работники, которые не могут применять данную форму организации труда.

Далее в качестве экспериментов телеработа начала получать свое практическое применение, в частности в 1980-е годы Ф. Скифф и Д. Флемминг начинают изучать практическую сторону: они внедряют удаленную работу в министерствах и ведомствах США [68]. В 1982 году Джил Гордон, бывший консультант компании Johnson & Johnson по работе и управлению кадрами, организывает первую национальную конференцию по телеработе и через два года начинает выпускать бюллетень «Telecommuting Review», посвященный вопросам телеработы [66].

Период 1990-2000 годы ознаменовывается временем наибольшего развития телеработы. Этот временной этап сопровождается развитием Интернета, мобильной связи, беспроводных систем коммуникаций, и самое важное первыми попытками законодательного закрепления понятия «гибкое рабочее место».

Информативный литературный обзор первого опыта законодательного закрепления телеработы дано ученым Маматхановым А., согласно которому «Начиная с 1991 года, получила продолжение идея «гибкого рабочего места», выраженная в создании так называемых федеральных «телецентров», центров по телеработе, которые по определению являются помещениями, оборудованными необходимой техникой для выполнения функциональных обязанностей, то есть рабочим местом». Также нужно отметить, что преимуществами таких центров является их доступность. Также важным моментом, который подчеркивается – это добровольность, а именно согласие работника работать в таком телецентре. В 1992 году в США были сделаны первые попытки по открытию таких телецентров и основными аргументами необходимости их создания были защита экологии, снижение вредных выбросов, экономическая эффективность через снижение расходов, связанных с содержанием стационарных рабочих мест. В тоже время данный этап сталкивался и с противниками мобильных рабочих мест, которые аргументировали свои опасения сложностями управления персоналом, расходами содержания подобных центров. Согласно исследованиям Маматханова А.: «В 1999 году принимаются ряд законодательных актов, в которых федеральным агентствам и ведомствам дается право расходовать минимум 50,0 тыс. долл. на организацию программы телеработы, в частности путем использования телецентров, находящихся под контролем общих служб правительства. В соответствии с законодательством агентства и ведомства, использующие телецентры, получали до 50,0% компенсации за тарифы телецентров через Управление общих служб, т.е. по сути, эта программа субсидировалась государством. В 1993 году Белый Дом публикует «План действий по противодействию изменению климата», направленный на проблемы окружающей среды, и одним из основных направлений плана действий было дальнейшее развитие телеработы. В частности, этим документом Агентству по защите окружающей среды и Министерству транспорта вменялось расширить использование телеработы и развитие деятельности телецентров» [66].

Вопросы защиты окружающей среды, стали также ключевым аспектом в

развитии телецентров и телеработы. Позитивное влияние на окружающую среду и вопросы устойчивого развития послужили основанием к выделению финансовых льгот при использовании телеработы. Достаточное значение в развитии телеработы сыграла популяризация: так консультативный совет по телеработе (Telecommuting Advisory Council), именуемый ныне Международная ассоциация и совет по телеработе (ИТАС) совместно с телекоммуникационной компанией АТ&Т и Агентством по защите окружающей среды начинают движение «Телеработай Америка!» («Telework America!»), в рамках государственно-частного партнерства по популяризации и развитию удаленной работы. Как видим, создание коллективных рабочих мест вне компаний способствовало развитию телеработы, при этом однозначно качество связи в рамках работы в этих телецентрах зависело от возможностей связи.

Отсюда, несомненно, одним из важных требований для удаленной работы является развитие широкополосного доступа в Интернет. С развитием Интернета конца XX начала XXI века дистанционная работа, в особенности с использованием информационно-телекоммуникационных технологий получает новый импульс в своем распространении в США. Заслуживают внимания эмпирические исследования взаимосвязи между широкополосной связью и общими экономическими показателями. Используя национальные данные из 22 стран, одно исследование П. Каунтронписа обнаружило значительную причинно-следственную положительную связь между инфраструктурой широкополосной связи и ростом экономики [69]. Также согласно приведенной статистике «Результаты обследования, проведенного «The Dieringer Research Group» по заказу WorldatWork, показывают, что количество работников, чьи работодатели позволяли телеработать хотя бы один день в месяц в выросло с 12,4 млн. чел. в 2006 году до 17,8 млн.чел. в 2008 году, а по сравнению с 2005 годом рост составил 174,0%. По данным обследования в 2009 году около 63,0% использовали широкополосную связь доступа к Интернету, что в 2,4 раза больше чем в 2004 году (8,0 млн.чел) и на 45% больше чем в 2005 году – 13,2 млн.чел.» [66].

В странах Европейского союза, распространение телеработы также происходило достаточно быстро и основой к этому помимо вышеуказанных факторов явилось еще и законодательное закрепление телеработы в 2002 году через принятие «Рамочного соглашения о телеработе» (Framework Agreement on Telework) [70], сыгравшего значительную роль в распространении такой нетипичной формы организации труда как дистанционная работа. Данный акт направлен на определение базовых подходов к регулированию дистанционного труда, установление ряда ключевых положений в области организации дистанционного труда и защиты прав дистанционных работников. Указанное соглашение являлось особенным в связи с тем, что ему не предшествовало принятие Директивы, как это принято в рамках законотворческого процесса Европейского союза. Более того в рамках соглашения странам-участникам разрешалось

использовать нормы соглашения в собственном трудовом законодательстве с возможностью частичной имплементации и доработки и изменения некоторых норм, исходя из национальных приоритетов.

Если рассматривать в хронологическом порядке законодательные инициативы по регулированию дистанционного труда, то можно сделать вывод, что наиболее прорывными в этом смысле являлись США, Европейский союз, также интересен опыт Великобритании (Совместное руководство по телеработе 2003 года) [71]. Далее остальные страны мира также в той или иной степени приходили в необходимости правового закрепления телеработы на законодательном уровне.

Интересным также представляется хроника эволюции удаленной работы с использованием ИКТ через выделение 3 поколений телеработы, предложенная Дж. Мессенгером: домашнего офиса, мобильного офиса и виртуального офиса [28]. Литература по удаленной работе первого поколения явно сосредоточена на одном способе работы: домашнем офисе. Рабочие места в домах сотрудников или рядом с ними удалены, дешевы и экологичны, но при этом стационарны. Это неудивительно. Компьютеры и телефоны в то время, то есть технологии первого поколения, еще не были способны мобилизовать сотрудников во время работы. Более того, эти исследования имеют четкие отраслевые и географические границы. До распространения удаленной работы на другие отрасли, штаты и страны основными объектами изучения были информационные индустрии 1970-х и 1980-х годов. Как было указано выше, первые правительственные постановления последовали за этими ранними разработками и способствовали удаленной работе в государственном секторе.

Что касается второго поколения эволюции удаленной работы, то довольно сложно отделить первое поколение удаленной работы от второго - мобильного офиса. Изменения были постепенными и происходили на разных этапах в организациях, отраслях промышленности и странах. По сути, первое и второе поколения удаленной работы могут быть разделены технологическими достижениями. Однако, даже к концу 20-го века, когда технологии были уже достаточно мощными и дешевыми, чтобы заменить многие стационарные рабочие места, ученые по-прежнему уделяли особое внимание "классической" форме удаленной работы, такой как работа на дому с полной занятостью или с частичной занятостью. Впервые от понятия «телеработа» к понятию «мобильная работа» пришли ученые Ди Мартино и Вирт в 1990 году, введя этот термин и развивая концепцию того, что развитие мобильной работы требует доверия и гибкости работодателя [72]. Мобильный офис порвал с классической биполярной пространственной структурой работы. Все чаще ученым приходилось признавать, что работа может выполняться в помещениях работодателей, дома, а также в различных промежуточных точках. Работа все больше отделялась от конкретных фиксированных мест: ее можно было выполнять «здесь, там, где угодно и когда угодно» [73]. Правительственные постановления отражают



это развитие, реагируя на меняющуюся рабочую среду и условия.

С этого момента требовалось только быстро растущее распространение Интернета и доступа во всемирную паутину, чтобы перенести удаленную работу на следующее третье поколение - виртуальный офис. Смартфоны и аналогичные продукты настолько фундаментально изменили использование технологии, что позволяют описать третье поколение удаленной работы в терминах нового типа информационных технологий [74]. Во времена предыдущего поколения работа становилась мобильной, но всю информацию по-прежнему приходилось постоянно носить с собой, а информационные технологии можно было концептуально отделить от коммуникационных технологий. В этом новом поколении ИКТ, информация хранится в облаках и сетях, и для доступа к ней требуется лишь крошечное устройство. Это в конечном счете меняет восприятие удаленной работы. Первые эмпирические исследования, которые четко определяют ценность новых технологий для виртуального офиса, основаны на опросах, проведенных в отрасли, которая подпитывала эту эволюцию с самого начала: информационная индустрия. Здесь виртуальный офис, доступный с помощью портативных устройств, описывается как «новая форма работы» [75]. Большой интерес к новым ИКТ как инструменту для работы вне помещений работодателя возник только в связи с широкой и все еще продолжающейся дискуссией об интенсификации труда, управленческом контроле и балансе между оплачиваемой работой и частной жизнью. Как и в случае с предыдущими поколениями, именно этот технологический прогресс положил начало дальнейшей эволюции удаленной работы. Данная типология четко показывает, что удаленная работа постоянно развивалась на протяжении четырех десятилетий: от грубого первоначального желания сократить расходы на поездки до мобилизации офисной работы и, наконец, к виртуализации совершенно нового режима работы – виртуального офиса.

Говоря о хронологической эволюции дистанционной работы, можно сделать вывод, что история напрямую связана с распространением и развитием информационно-телекоммуникационных технологий, что также присуще и нашему региону, в частности странам бывшего СССР. При этом законодательное признание необходимости регулирования имевших место отношений пришло значительно позже нежели в развитых странах. Так, впервые на законодательном уровне регулирование дистанционной работы в Российской Федерации появилось в 2013 году: так под «дистанционной работой» Трудовой кодекс РФ обозначил «выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего

пользования, в том числе сети Интернет» [76]. В Республике Казахстан впервые регулирование в виде одной статьи, было предусмотрено в ТК РК 2015 года (ст. 138) [77]: «Дистанционная работа является особой формой осуществления трудового процесса вне места расположения работодателя с применением в процессе работы информационно-коммуникационных технологий»

Признание дистанционных работников на уровне законодательства и защита их прав важный шаг, при этом, сложно предугадывать тенденции развития дистанционного труда без определенных триггеров к распространению. В рамках данного раздела, также хотелось бы осветить важный фактор, который, несомненно, сыграл значительную роль к пересмотру многих имеющихся подходов, предоставил колоссальный эмпирический материал для совершенствования института труда дистанционных работников – это пандемия COVID-19. Без сомнения, одной из ключевых проблем пандемии COVID-19 является связь между рынком труда и цифровой трансформацией. Новые социальные ограничения повлияли на рынок труда, изменив ожидания в отношении занятости и форсировав цифровизацию общества как необходимость для снятия напряженности на рынке труда. Кризис, связанный с пандемией охватил все страны без исключения. Так, например, путем реализации политики по борьбе с болезнями были приняты решительные меры, из-за которых в первые месяцы Covid-19 около 43% предприятий сектора были временно закрыты, а занятость сотрудников снизилась примерно на 40% [5]. В силу противодействия распространения болезни, многие предприятия принимают решение перейти на дистанционный формат работы, происходит тотальная цифровизация многих процессов. В этот период толчок к небывалому развитию получили и е-образование, телемедицина и все это сопровождалось практической реализацией норм о дистанционной работе с выявлением проблемных вопросов и пробелов. У всех государств, без исключения, на первый план в период пандемии и после нее выходит построение эффективной правовой базы в сфере охраны прав работников с учетом возможных угроз в будущем.

2020-2022 годы можно считать этапом активного изучения и исследования дистанционного труда, внесения поправок в законодательство, изменение подходов, разработки различных рекомендаций в силу массового перехода на удаленный формат в связи с пандемией. В подтверждение этому нами был проведен поиск в рамках баз научных трудов Elsevier, Wiley, Google academy, сети Researchgate с ключевыми словами COVID-19 и Телеработа (Telework) в период с 2020-2022 годы: результаты поиска показали более 16000 научных работ в этом направлении. При этом учеными рассматриваются вопросы правового регулирования и совершенствования законодательства в области дистанционного труда, влияния телеработы на баланс карьеры и личной жизни, рассмотрение экономических показателей, психологических, политических, технических аспектов.

Объемный пласт эмпирических данных и научных исследований,

аналитических работ, задали импульс к пересмотру правовых норм в области регулирования дистанционного труда, многие государства пришли к выводу, что есть необходимость создания более детальной законодательной основы для охраны правоотношений в области дистанционного труда. Можно привести ряд примеров совершенствования законодательства в период с 2020 года: В Бельгии поднялся вопрос правового регулирования принудительного и добровольного выхода в удаленный формат, вопросов обеспечения конфиденциальности дистанционных работников [78]; во Франции были открыты возможности к отступлениям от трудового законодательства, что было принято 15 мая 2020 года (отступления от положений срочных контрактов), широко начали изучаться вопросы обеспечения безопасности, физического и психического здоровья работников [79], португальские ученые отмечают что «компании и работники сталкиваются с нестабильностью и правовой неопределенностью, вызванными несколькими режимами, которые ежедневно утверждаются, пересматриваются, отменяются и заменяются. Некоторые положения не являются последовательными и ведут к дискриминационным или необоснованным мерам и решениям. Цель государства совершенствовать нормы трудового права. Они указывают, что в период пандемии было принято более 120 нормативных актов» [80]. Несмотря на то, что законодательное закрепление дистанционной работы присутствовало в большинстве стран, особое внимание эта форма получила в период пандемии. Это доказывают и результаты исследования в области динамики развития Трудового кодекса РК. Нормы, касающиеся дистанционной работы, были введены впервые в 2015 году при принятии нового Трудового кодекса РК (ст. 138). В период с 2015 года по 2022 год Трудовой кодекс РК изменялся и дополнялся 32 раза [81]. Поправки в кодекс, касающиеся регулирования дистанционной работы, вводились 2 раза, при этом существенные изменения произошли 01.07.2021 г. [8].

В рамках диссертационного исследования важным представляется исследование этого периода и влияние его на развитие законодательства о дистанционном труде в Республике Казахстан. В целях недопущения распространения пандемии Республика Казахстан, как и большинство стран мира, ввела режим чрезвычайного положения [6], к которому государство не было готово, в частности и со стороны организации трудовых отношений. «У многих предприятий возникла необходимость сократить штат или отправить сотрудников в бессрочные отпуска, сократить рабочее время или перевести работников на удаленный формат работы» [82]. По данным МТСЗН РК, Государственная инспекция труда в первой половине 2020 г. провела 1908 проверок. Ею было выявлено 3015 нарушений, из которых 2097 относились к трудовым отношениям, 801 – к охране труда, 120 – к условиям труда. Среди основных нарушений трудового законодательства были: 54 случая незаконного прекращения действия трудовых договоров; 82 случая превышения лимита рабочего времени; 66 случаев пропуска сроков предоставления отпуска; 541 случай нарушения выплаты заработной платы.

В результате работодателям было выдано 1088 предписаний, а общая сумма штрафов составила 86,7 миллиона тенге [7].

Вопросы социальной поддержки работников, правового регулирования работ в дистанционном режиме и применения комбинированных форм стали наиболее проблемными в этот период. С 2020 года начала реализацию новая двухлетняя Дорожная карта занятости для обеспечения работой и заработком граждан в период кризиса [83].

Все вышесказанное подтверждает, что исторический путь развития правового регулирования дистанционной работы в Казахстане основан на общих предпосылках, присущих всему миру. При этом этот путь занял у государства больше времени, так как был сопряжен с решением других более глобальных вопросов в рамках становления государства.

На основе проведенного обзора литературы, изучении предпосылок возникновения и факторов развития телеработы, а также исследовании динамики развития законодательства о дистанционной работе можно сделать следующие выводы:

1. На возникновение дистанционного труда повлияли в первую очередь факторы, положившие начало развитию различных новых (нестандартных) форм организации труда, такие как глобализация, экономический кризис, изменение технологических укладов, высокая конкуренция на рынке, изменение стратегий организаций и т.д. Также можно выделить факторы, которые непосредственно привели к развитию и распространению дистанционного труда: развитие средств связи, развитие Интернета, средств мониторинга и контроля, разработка цифровых решений в области реализации трудовой деятельности в удаленном формате.

2. Рассматривая хронологию развития трудового законодательства в области регулирования дистанционного труда, важным историческим этапом можно назвать период пандемии COVID-19. В рамках этого периода были собраны обширные эмпирические данные реализации данной формы организации труда.

3. Исторически динамика развития правового регулирования дистанционной работы в Казахстане во многом схожа с регулятивным опытом зарубежных стран, период пандемии также послужил ключевым фактором к формированию отечественного трудового законодательства в современном его состоянии.

## **2 Юридическая природа дистанционной работы в современном понимании**

### **2.1 Дистанционная работа в системе видов нестандартной занятости: анализ разграничительных характеристик**

Тенденция исследований в области нестандартных форм занятости, нетипичных форм организации труда в современных работах определяется не точностью понятий и обязательностью их закрепления, а скорее практической стороной обеспечения охраны прав работников, которые выходят за рамки типичных трудовых отношений. При этом важным является изучение занятого населения, организации их труда и необходимости правового сопровождения их деятельности. В связи с этим, зачастую при рассмотрении категории дистанционных работников в данные отчеты включаются удаленные работники, надомные работники, мобильные работники, фрилансеры и т.п. Это лишний раз подтверждает, что понятийный аппарат в современных исследованиях не занимает важного места.

Исходя из этого, исследуя вопросы понимания сущности дистанционной работы, хотелось бы отойти от стандартной методологии исследования понятий, принятой в правовой доктрине с разработкой собственного определения. К сожалению, любая попытка разработки авторского определения – задача достаточно сложная, ведь не существует методологии оценки беспристрастности данного определения и уровня его практической реализации. В связи с этим, нам представляется наиболее эффективным, особенно учитывая факт того, что категория «дистанционная работа» не лишена социальной составляющей, изучить эту категорию через уже имеющиеся характеристики с последовательным выделением основных, на которые в доктрине делается особый упор. Это поможет пониманию и не будет вызывать путаницу, параметры не будут противопоставляться, а будут выставлены согласно их роли.

Дистанционная работа, также часто называемая телеработой, удаленной работой или распределенной работой, была определена Гаджендраном и Харрисоном как «альтернативная организация работы, при которой сотрудники выполняют задачи в другом месте, которые обычно выполняются на основном рабочем месте и с использованием электронных средств массовой информации для взаимодействия с другими людьми внутри организации и за ее пределами» [84].

При обзоре имеющихся и наиболее популярных характеристик через законодательные нормы, мы столкнулись с проблемой, что установленных и четко принятых дефиниций дистанционной работы, телеработы в международном праве не существует. При этом выделяются определенные характеристики, на которые следует обращать внимание при определении категории работника. Есть определенные обзоры, аналитические отчеты и рекомендации МОТ, в рамках которых можно отследить динамику развития

понимания дистанционной работы. Так, к примеру согласно рамочному соглашению ЕС о телеработе 2002 года телеработа определена как «форма организации и/или выполнения работы с использованием информационных технологий в контексте трудового договора/отношений, при которой работа, которая также могла бы выполняться на территории работодателя, на регулярной основе выполняется за пределами этих помещений» [70] При этом существует некоторая неразбериха и смешение отдельных категорий при составлении этих документов. Поэтому изначально при проведении какого-либо аналитического обзора организации делают оговорку, почему и как были отобраны именно эти категории и почему их относят именно к этому виду.

Учитывая, что предметом наших исследований является дистанционная работа, то важным будет определить, что дистанционная работа относится к трудовым отношениям в рамках трудового договора. Отсюда стандартные признаки трудовых отношений должны быть присуще дистанционной работе.

В рамках вычленения ключевых параметров, характеризующих дистанционную работу, интересна классификация трудовых отношений по признаку «модальности работы», который указывает на способы, посредством которых работа координируется, выполняется и компенсируется во времени и пространстве. При этом, существенной особенностью модальностей труда является сочетание аспектов и кластерной классификации с учетом аддиктивности ее аспектов. В имеющихся исследованиях существует пять широких аспектов модальности работы:

- 1) Рабочее время
- 2) Место работы
- 3) Электронное распределение и контроль рабочих задач
- 4) Формы вознаграждения и оплаты
- 5) Сотрудничество внутри и между организациями [85].

При этом при рассмотрении дистанционной работы имеют место все данные модальности. В связи с этим в исследованиях и различных обзорах главный упор делается на разграничительных характеристиках внутри схожих форм в рамках указанных выше модальностей работы.

В рамках развития понимания дистанционной работы важность имели следующие критерии: расположение рабочего места; использование информационно-технических средств; гибкий график рабочего времени; нестандартность (нетипичность) трудовых отношений.

В рамках работы, хотелось бы уделить внимание данным характеристикам, так как в дальнейшем при рассмотрении специальных характеристик дистанционной работы, это будет играть важную роль при отграничении дистанционной работы от схожих форм. При определении стандартов трудовых отношений в рамках трудового договора, нужно отметить, что под трудовыми отношениями принято понимать отношения между работником и работодателем, возникающие при осуществлении прав и обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством,

соглашениями, трудовым, коллективным договорами и актами работодателя. При рассмотрении этих стандартов мы не стали учитывать отношения, связанные с трудовыми, а именно: отношения, складывающиеся по поводу организации и управления трудом, трудоустройства, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, социального партнерства, заключения коллективных договоров и соглашений, участия работников и их представителей в установлении условий труда, разрешения трудовых споров и контроля за соблюдением трудового законодательства.

Говоря о характеристиках трудовых отношений, важным представляется определение критериев отнесения отношений по выполнению работы к трудовым. Здесь интересным представляются рекомендации МОТ. Международная организация труда, изучив законодательство и практику стран Европы и Центральной Азии, в качестве обобщающих рекомендаций выдвинуло более 16 критериев установления факта наличия трудового отношения [86].

Однозначно, все указанные критерии вызывают интерес для характеристики нетипичного проявления трудового отношения. В то же время, на наш взгляд эта подробная классификация для ответа на наш вопрос чрезмерно детализирована. В связи с этим предлагаем рассмотреть наиболее существенные критерии и их нетипичные проявления. Рассмотрим такие условия как подчинение и зависимость, интегрированность, длительность, финансовый вклад и риск, непосредственность выполнения работы трудящимся, взаимность. Все данные критерии являются объединяющими и включают совокупность указанных выше детальных характеристик трудовых отношений, что станет основой к пониманию дистанционной работы как виды трудовых отношений.

**Подчинение и зависимость.** Этот критерий имеет важное значение для разграничения трудовых отношений от других коммерческих отношений в рамках осуществления трудовой деятельности. В рамках данного критерия можно рассмотреть также контроль со стороны работодателя. Ведь контроль и есть одно из проявлений подчинения. Стандартами в трудовых отношениях является вертикальное расположение работодателя и работника, которое проявляется в подчинении, контроле за деятельностью, выполнении указаний, отсутствии автономности, соблюдении правил трудового распорядка. Зависимость работника может рассматриваться как личная, так и юридическая. Наиболее правильным на наш взгляд следует рассматривать юридическую зависимость, которая обеспечена определенными юридическими обязательствами, связанными с оформлением трудовых отношений. Интересна заслуживает и точка зрения о наличии экономической зависимости как критерия трудовых отношений. Выполнение зависимой работы за вознаграждение ставит работника в экономически зависимое положение. Существует мнение о том, что «большинство национальных систем трудового права по-прежнему вращаются вокруг дихотомии между подчиненной/зависимой занятостью, с одной стороны, и

автономной/независимой самозанятостью – с другой» [87]. В данном случае, можно сказать, что критерий подчинения и субординации отличен от критерия самозанятости, более того, самозанятость подразумевает занятость вне рамок трудового договора.

При рассмотрении стандартных трудовых отношений подчинение и зависимость являются неотъемлемым сочетанием. Нельзя говорить о стандартных трудовых отношениях, где есть подчинение и контроль, но нет зависимости, и наоборот. При этом проявления подчинения, контроля, зависимости не обязательно должны фактически применяться, достаточно существования применения данных возможностей.

**Интегрированность работника в организацию.** Интегрированность работника в организацию может рассматриваться в различных аспектах. Под интегрированностью может пониматься место нахождения работника во время выполнения своих трудовых функций. Но данное понимание в современных условиях не может восприниматься как критерий наличия трудовых отношений, учитывая факт того, что большое распространение получило дистанционное осуществление трудовых обязанностей. Мы можем согласиться с тем, что интегрированность - это оценка степени важности работы трудящегося для организации [86]. При рассмотрении интегрированности как определяющего фактора в трудовых отношениях, акцент необходимо делать на роли работника в данной организации, влияния его деятельности на производственный процесс организации, значимости выполняемых им функций для организации. В данном случае нельзя рассматривать данный критерий в рамках важности и интегрированности в рамках общества в целом. Во время пандемии COVID-19, появилась и прижилась такая категория работников как основные работники «это те, кто выполняет ряд операций и услуг, которые обычно необходимы для продолжения операций критически важной инфраструктуры» [88]. Но в данном случае речь идет о роли работников перед обществом, но никак не в рамках организации. В рамках организации какую бы роль первостепенную или второстепенную играет работник, он все равно является частью этой организации и интегрирован в общее дело [89].

На наш взгляд выполнение функций, относящихся к трудовым обязанностям должностей, подразделений, входящих в организационную структуру организации и есть определяющий фактор в оценке степени интегрированности работника в организацию. В тоже время хотелось бы отметить, что данный критерий значим для оформленных организаций, имеющих четкую организационную структуру. Для объединений с расплывчатыми границами очень сложно провести оценку данного критерия. В данном случае на помощь приходит ответ на следующий вопрос: в интересах кого осуществляется работа? Исключительно или главным образом для работодателя или все же для себя, как например: для формирования своего портфолио, развития собственного бизнеса, достижения собственных целей? Ответив на данный вопрос, можно определиться с критерием интегрированности работника в организацию.



**Длительность трудовых отношений.** Под длительностью трудовых отношений принято понимать время, в течение которого действуют трудовые отношения между работодателем и работником. Длительность трудовых отношений предусматривается сроком трудового контракта. Во второй половине 1970-х годов под влиянием экономических факторов, требование к гибкости трудового договора привело к внедрению института срочного трудового договора [90]. Срочность трудовых договоров в самом начале 21 столетия рассматривалась как инструмент подрыва стабильности занятости, нетипичной формой закрепления трудовых отношений, поддерживающих интересы работодателя. Срочные трудовые договоры стали приоритетными при оформлении и требовали регулирования со стороны национального законодательства, чтобы не допустить ущемления интересов работников. Эта тенденция отмечалась на международном уровне и рассматривалась как нестандартная форма реализации трудовых отношений, угрожающая профессиональным объединениям работников [91]. Однако, пройдя определенные этапы своего развития, условие о сроке трудового договора стало необходимым и рассматривается сейчас скорее как инструмент обеспечения гибкости на рынке труда. В то время как случайная занятость следовала общей тенденции первоначального снижения, за которым в последнее время последовал рост, доля постоянной работы с частичной занятостью и срочных контрактов в общей занятости увеличивалась на протяжении большей части периода, и обратное верно для самозанятости. Эти тенденции лишь в ограниченной степени можно объяснить изменениями в характеристиках работников и должностей, что приводит к выводу, что эти изменения в первую очередь связаны с изменением поведения работников при выборе работы и/или изменением практики найма работодателей [92].

Длительность трудовых отношений дает основание делить трудовые контракты на срочные, то есть те, в которых определен точно срок окончания работы, и постоянные (текущие) контракты, которые не имеют срока окончания и заключены на неопределенный период времени. Национальное законодательство многих стран придерживается данной классификации, при этом указывая минимальный срок заключения срочного трудового договора или указывая объективные причины. При применении критерия длительности трудовых отношений, не должно происходить смешение с категорией рабочего времени. Работник может работать один час в день, неделю, но при этом сидеть на контракте и длительность выполнения такой работы указывается в контракте. Продолжительность рабочего времени не влияет на критерий длительности. В тоже время, нужно отметить, что не существует общепризнанных определений неполного рабочего времени. Обычно они определяются на уровне национальных официальных статистических агентств. Отсюда, длительность трудовых отношений как критерий указывает на временной период существования отношений между работодателем и работником, подтвержденным трудовым договором, при этом отвечающий требованиям соответствующего законодательства.

Нестандартным проявлением условий о сроке трудового договора,

достаточно часто называют трудовые отношения, длительность которых зависит от объективных обстоятельств. К таковым относят: временный характер производственной потребности в выполнении данной работы; ограничение срока трудового договора по окончании учёбы или производственного обучения с целью упростить переход работника к трудовым отношениям на этом этапе; замена другого работника; особенности выполняемой работы, которые делают ограничение срока трудового договора оправданным; установление для работника срока испытания; особенности личности работника, которые делают ограничение срока трудового договора оправданным; оплата труда работника из бюджетных средств, которые, согласно бюджетному законодательству, предназначены для занятых по срочному трудовому договору, что было отражено в условиях найма работника; мировая сделка, заключённая в суде и являющаяся основанием для ограничения срока трудового договора [93]. При этом, несмотря на нетипичность вышеуказанных трудовых отношений, все они подчинены критерию длительности. Если же говорить о случайных контрактах, которые также называют нестандартными, то в данном случае речь идет о гражданском договоре, не трудовом. Такие случайные контракты будут являться одной из форм занятости, следовательно, на наш взгляд, к нестандартным или новым видам занятости их относить нельзя, так как история возмездного оказания услуг по разовым договорам есть традиционная практика.

**Непосредственность выполнения работы.** Непосредственность осуществления своих трудовых функций является важным условием, указывающим на стандартность трудовых отношений. Личное и непосредственное выполнение работы без возможности перепоручения или привлечения сторонних лиц признается значимым критерием типичных трудовых отношений, хотя и не определяющим. Возможность перепоручения выполнения своих трудовых функций другому лицу может влиять на определение статуса лица: работник или независимый подрядчик. В то же время при определении необходимо исходить также из других критериев. В целях недопущения смешения статуса возникающих отношений, национальное законодательство некоторых государств императивным способом закрепляет данный признак трудовых отношений, что дает основание полагать, что нестандартное проявление данного критерия в этих странах ведет к изменению статуса отношений с трудовых на гражданско-правовые (самозанятость) [94].

На сегодняшний день увеличивается число оговорок, допускающих перепоручение или замену работника. Это есть одно из направлений нестандартного проявления данного критерия. На основании анализа таких оговорок, можно сделать вывод, что их применение ставится под некоторые условия, например, когда работник не в состоянии выполнить работу, исходя из объективных причин; наличие других признаков, характеризующих отношение как трудовое; наличие установленного минимума непосредственно выполняемых функций и т.п.

Также одним из нестандартных проявлений данного критерия, вызывающий бурную реакцию со стороны разных сторон трудового процесса является использование «заемного труда». Работники агентств являются фундаментальной частью современной работы и характеризуются на рабочем месте трехсторонними трудовыми отношениями между ними, агентством по трудоустройству и сторонним работодателем [95]. При использовании «заемного труда» происходит внутреннее расщепление одного из субъектов трудовых отношений, и этим субъектом является «работодатель». В упрощенном варианте, содержание заёмного труда определяется как финансовая аренда сотрудников – заключение договора о долгосрочной аренде персонала, в соответствии с которым арендатор на протяжении оговоренного срока выплачивает лизинговой компании плату за временное владение и пользование услугами и компетенцией предоставленного персонала [96]. Однозначно в этом нетипичном проявлении при оформлении трудовых отношений отсутствует открытое расщепление фигуры работодателя. При выполнении роли посредника – агентство осуществляет вспомогательную функцию и работодателем выступает предприятие, принимающее на работу работника – вполне стандартные отношения. В случае предоставления агенством своих работников для организаций, трудовые отношения возникают с агенством, и в данном случае отношения между предприятием и работником опосредованные, имплицитные. Все гарантии в рамках трудовых отношений должны быть обеспечены агенством.

**Финансовый вклад и риск.** Когда речь идет о финансовом вкладе, то в стандартных трудовых отношениях подразумевается, что финансовый вклад и риски несет работодатель. Этот критерий может являться базовым для таких второстепенных критериев как: предоставление инструментов/материалов для работника со стороны работодателя; периодические выплаты трудящемуся; отсутствие финансового риска для трудящегося; оплата поездок лицом, требующим выполнения работы. Вопрос о финансовом вкладе также имеет оценочное значение, так, например, в данном случае значение может иметь размер вклада в целях выполнения работы. Также важным может являться сущность самой работы: если инструменты не имеют принципиального значения, то факт предоставления, например, инструментов со стороны работника, может не указывать на отсутствие трудового отношения.

В рамках данного критерия важным является наличие рисков у работодателя. Говоря о рисках работодателя, мы имеем в виду не только финансовые, экономические, производственные риски, но и риски оппортунистического поведения работников: злоупотребление, непрофессионализм, хищение, шпионаж и др. Несение рисков такого поведения, однозначно, указывает на наличие трудовых отношений. При наличии трудового отношения риски, а именно неблагоприятные последствия в ведении бизнеса несет организация, а не ее работник. Несение рисков лицом, осуществляющим работы, однозначно, указывает на самозанятость. Это можно проследить и в желании законодателя при

регулировании дистанционной работы, возложить обязанность обеспечения оборудованием, возмещения расходов на работодателя.

Все вышеуказанные критерии являются наиболее характеризующими трудовые отношения, но их проявление может выражаться как в привычной (стандартной) форме, так и в современной (нестандартной) форме. «Также наряду с распространением новых методов управления происходит эрозия стандартов, и самое важное в связи со стиранием границ, временных рамок, прикрепленности к конкретному месту национальное законодательство постепенно отходит от особенностей, стремясь к гибкости собственного законодательства исходя из мировых тенденций развития рынка труда» [97].

Рассмотрев вышеуказанные критерии, мы приходим к выводу, что существует множество различных трудовых отношений, которые выходят за рамки типичных: дистанционная работа, домашняя работа, аутстаффинг. Для определения и отграничения от этих форм дистанционной работы важно рассмотреть параметры, характеризующие ее более определенно.

Как выше показал анализ хронологической эволюции дистанционной работы, понимание ее через трансформацию из удаленной работы вне рабочего места до ее современного понимания определено важным параметром – это применение информационно-коммуникационных технологий. Технологические достижения являются двигателем изменений в этом контексте, и они способствовали развитию удаленной работы в отдельные этапы. Более того технологическое развитие сегодня может привести к еще большему переосмыслению дистанционной работы в будущем.

Ключевым элементом в рассуждениях об определениях дистанционной работы и ее отграничения от других ее схожих форм является расположение рабочего места. Важным здесь представляется, как мы можем понимать, рабочее место. В рамках международных правил под рабочим местом могут приниматься помещения, объекты или площадка экономической единицы, для которой выполняется работа; помещения, объекты или участок клиента; или общественные места. Согласно ст. 28 п. 3) ТК РК при заключении договора дистанционной работы место выполнения работы не указывается. Это подтверждает, что работа может выполняться из любого места. При этом место имеет определяющее значение для многих факторов: оборудование, безопасность, возможность подключения к сети и наличие доступности, возмещение расходов и т.п. Дистанционная работа может выполняться в самых разных местах, каждое из которых можно рассматривать как альтернативу тому месту, где обычно ожидается выполнение работы, с учетом профессии и статуса занятости. При этом важно выяснить, каково же соотношение категорий «удаленности» и «дистанционности»? На наш взгляд, данные категории должны соотноситься как родовое и видовое понятие. Удаленность как основа к различным видам работ вне рабочего места есть основа развитию множества современных форм организации труда: дистанционные работники, мобильные работники, кочевые работники, самозанятые и др. Существует очень много споров по поводу отнесения этих

категорий к удаленным, но это не является предметом этого исследования, но в то же время подтверждает факт, что удаленность от места работы в сочетании с другими модальностями характеризует схожие формы нестандартных трудовых отношений. Можно также прийти к выводу, что удаленная работа в целом нейтральна как форма контроля (или источник автономии).

При этом, на наш взгляд, помимо удаленности рабочего места на первое место в характеристике дистанционного труда вынесено использование технологий (ИКТ), при этом, на сегодняшний день - это основной критерий разграничения дистанционной работы от других нестандартных трудовых отношений в рамках указанной выше модальности.

В рамках этого критерия важным также является измерение уровня использования ИКТ в работе. Впервые уровень и роли ИКТ для определения дистанционной работы предложил сделать С. Салливан [98]. Ученый отмечает, что это может довольно значительно изменить количество телеработников и будет зависеть не только от использования технологии, но и от типов используемых технологий (телефон, компьютер, Интернет, 3G). При описании использования технологий в дистанционной работе, в некоторых исследованиях технологии стали конкретизироваться и сводиться к обязательному использованию Интернета [99].

Интересным представляется нам подход, который заключается в признании того, что технология формирует часть контуров новых форм цифровой организации работы, а затем в дифференциации пользователей различных типов информационно-телекоммуникационных технологий. Это исходит из того, что никакая конкретная технология не определяет дистанционную работу.

Это поднимает критическую проблему и порождает обеспокоенность в различии между рассмотрением дистанционной работы как характеристики работника в отличие от характеристик самой работы. В связи с растущей распространенностью использования ИКТ для работы на стандартном рабочем месте мы не можем быть уверены, что существует какая-либо действительно технологическая разница между дистанционной работой и другой работой. Технология в основном совпадает с обычными рабочими требованиями, а не перекрывает их. При этом строить классификации и понимания только на факторе удаленности не целесообразно, фактор способов использования определенных технологий отличает дистанционную работу от других форм e-работы или определяет различия между типами удаленных работников. Даже если и удаленные работники, и те, кто не работает удаленно, используют технологию, они будут делать это по разным причинам и разными способами.

При этом учитывая разнообразие способов использования ИКТ в процессе выполнения работы, необходимо четко дать разграничение их роли в зависимости от имеющихся схожих форм организации труда. Рассмотрим такие категории, которые достаточно часто встречаются в исследованиях, отчетах, стандартах и рекомендациях (при этом на наш взгляд, важно

представлять их англоязычную версию, для более полного понимания):

- удаленная работа (remote work)
- домашняя работа (home-based work)
- работа на платформах (crowdwork)
- дистанционная работа, телеработа (telework)
- умная работа (smart working)
- мобильная работа (mobile work).

Во всех указанных формах организации работы использование ИКТ имеет место, но вот роль их необходимо различать. Как было сказано выше в рамках рекомендаций, отчетов МОТ, исследований различных ученых нет четкого определения роли ИКТ.

В рамках исследования мы решили сделать попытку определить роль ИКТ в каждой работе с учетом формы использования, цели использования, степени использования технологий, а также рассмотреть такой вопрос как контроль за выполнением работы с использованием ИКТ.

Удаленная работа (remote work). Исходя из имеющихся определений, основной чертой такой работы является удаленный характер, а именно осуществление работы вне традиционного рабочего места. Более того, к удаленной работе относят телеработу, работу на дому и другие практики, которые позволяют сотруднику работать удаленно за пределами корпоративных офисов [100]. Также говоря об удаленной работе, важно отметить, что изучение законодательства различных государств указывает на то, что зачастую категории удаленная работы и телеработа (дистанционная работа) переплетаются, а порой и подменяют друг друга. При этом неизменным остается, что удаленную работу определяют как гибкий вариант, позволяющий сотрудникам работать из любого места по выбору сотрудника и по собственному графику [101]. Как было сказано выше отождествлять данные категории нельзя, так как удаленная работа является скорее родовой категорией для телеработы, работы на дому и любых других форм работы, осуществляемых вне рабочего места. Исходя из этого использование ИКТ в понимании удаленной работы не является определяющей. Объединяя гибкие формы организации труда, удаленная работа лишь указывает на возможность осуществления работы вне рабочего места, при этом не важно используются ли ИКТ или нет.

Домашняя работа (home-based work). Есть достаточно примеров того, что когда речь заходит об удаленной работе, ее еще называют работой из дома (working from home). При этом по нашему мнению работа из дома – это вид удаленной работы, где рабочее место ограничено местом жительства работника. Домашняя работа (home-based work) – это работа, которую человек выполняет по месту жительства или в других помещениях по выбору, но не в производственных помещениях работодателя, за вознаграждение и с целью производства товаров или услуг, согласно указаниям работодателя (Конвенция МОТ № 177) [102]. Исходя из первоначального понимания домашники – это работники ручного труда, у которых использование ИКТ никаким образом не регулируется и не является

характерной чертой, поэтому смешение данных понятий с дистанционным трудом невозможно.

Работа на цифровых платформах (crowdwork). Краудворк — это часть экономики свободного заработка и особый вид краудсорсинга. Краудсорсинг — это широкий общий термин, который относится к организациям или отдельным лицам, которые обращаются к краудсорсинговой цифровой платформе с просьбой об участии общественности и использовании ее коллективного разума для решения проблем и поиска новых идей [103]. Крауд-работу описывают как форму оплачиваемой занятости, которая создает цифровые товары и услуги с использованием человеческих, информационных и физических ресурсов или с использованием существующих цифровых инструментов [104]. Если отграничивать краудворк от краудсорсинга, то данная категория подпадает под работу через цифровые платформы. В данном случае основными характеристиками этого типа занятости является использование ИКТ в виде имеющихся цифровых решений (платформ), направленных на создание гибкого пула трудовых ресурсов. Исходя из этого, можно сделать вывод, что основная цель и роль ИКТ, используемых для краудсорсинга — это создание массовых цифровых платформ для назначения задания и привлечения исполнителя для его выполнения, при этом платформа не является средством или инструментом выполнения работы.

Дистанционная работа, телеработа (telework). Дистанционная работа, термин, применяемый в основном в трудовом законодательстве постсоветских государств (Россия, Казахстан, Кыргызская Республика), в других юрисдикциях зачастую используется термин «телеработа». На наш взгляд выбор подходящего термина требует более тщательного подхода, ведь от этого зависит отграничение от схожих форм организации труда. Основа «теле» в категории телеработа напрямую указывает на использование телекоммуникационных технологий при выполнении работы. Телекоммуникации представляют собой обмен информацией на значительные расстояния с помощью электронных средств и относятся ко всем типам передачи голоса, данных и видео. Это широкий термин, включающий широкий спектр технологий передачи информации и коммуникационных инфраструктур. Как видно важным здесь является расстояние (что как раз может объяснить использование термина «дистанционный»), а также передача и обмен информацией, что означает, что в один и тот же момент времени есть передающий информацию и ее получатель (сеть). Есть отличие телекоммуникационных технологий и информационных технологий, последние направлены на сбор, обработку, хранение, защиту информации посредством компьютерных технологий. Роль использования технологии обсуждается и используется, так например, в определении Национального статистического управления, используемом в обзоре рабочей силы Великобритании. Телеработники (PC teleworkers) - это оплачиваемые или неоплачиваемые работники, которые пользуются телефоном и персональным компьютером (ПК), независимо от того,

работают ли они дома полный рабочий день или от случая к случаю (по крайней мере, один день в неделю). Также определена более узкая группа, называемая «ТС teleworkers», для которых телефон и компьютер необходимы для их работы [105]. Не вдаваясь в глубь терминологических размышлений и анализируя понятийный аппарат телеработы и дистанционной работы на уровне законодательных закреплений можно увидеть, что в западной модели произошло расширение сути телеработы. Телеработой, учитывая их регуляторный опыт, можно назвать любую удаленную работы с использованием ИКТ, когда как приставка «теле» - подразумевает (как в словах телекинез, телепортация, телепатия) постоянную связь и осуществление работы через присоединение к сети, постоянного контроля выполняемой работы также посредством сети и постоянную связь с работодателем. Здесь очень детальным выглядит определение Трудового кодекса РФ, где использование ИКТ в рамках дистанционной работы описывается через прямое или косвенное нахождение работника под контролем работодателя, при условии использования для выполнения трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных **сетей** (выделено автором Баязитовой Р.) общего пользования, в том числе сети Интернет. Что же касается казахстанского трудового законодательства, то дистанционная работа выведена через применение **в процессе работы** информационно-коммуникационных **технологий** (выделено автором Баязитовой Р.), что соответствует понятию телеработы в рамочном соглашении ЕС. При сравнении, на наш взгляд, наиболее выигрышной выглядит позиция российского законодателя, она не предоставляет возможности широкого толкования и смещения с пониманием удаленной работы. Это и подразумевают дистанционные технологии, а именно использование сети в процессе выполнения задачи и для взаимосвязи (по такому принципу работает дистанционное обучение, дистанционная медицина).

Умная работа (smart working). Этот термин, например, применяется при регулировании права на отключение в некоторых европейских странах. При этом отождествлять эту категорию с формой труда, на наш взгляд, не стоит, учитывая, что использование ИКТ в данном случае лишь часть философии для достижения большей эффективности и оптимизации деятельности. Суть смарт-воркинга заключается в том, чтобы при его внедрении учитывать интересы различных заинтересованных лиц: предприятия, работников, государственных учреждений, профсоюзов, кредитных и финансовых учреждений, площадок коворкинга. Такая организация труда в наилучшей мере подходит для поставщиков IT, дизайнеров, проектировщиков [106]. Смарт-воркинг – это новая управленческая философия, основанная на возвращении работникам свободы и гибкости в выборе места, времени и инструментов, используемых в работе, в условиях большей ответственности и подотчетности по результатам [107].

Мобильная работа. На сегодняшний день вопрос мобильности работы



достаточно часто поднимается и однозначно он связан с развитием цифровых технологий. Однако, если обратиться к источникам, цель мобильности заключается в обеспечении возможности работнику иметь доступ к имеющимся данным в любое время и из любого места. Данная категория имеет отношение скорее к организации управления через информационные системы. Автоматизация бизнес процессов, процессов управления – одна из главных задач мобильности. Как видно роль ИКТ в данном случае абсолютно не связана с выполнением своей трудовой функции и поддержания связи с работодателем в процессе выполнения работы.

Исходя из выше исследованного, можно прийти к выводу, что ключевая модальность, выраженная в использовании ИКТ, является необходимой для более детального определения дистанционной работы. Вариант применения широкого подхода к описанию данного признака, на наш взгляд, привносит некоторое смещение различных форм организации трудовых отношений с использованием ИКТ.

В рамках диссертационного исследования, мы хотели бы предложить свое рассуждение о роли ИКТ в дистанционной работе. При этом важно понимать, что категория «дистанционные технологии», положенная в основу дистанционной работы требует определения. Если обратиться к поисковым системам, то в рамках ключевого слова «дистанционные технологии» выдается информация, которая касается в основном дистанционных образовательных технологий, дистанционного обучения. Также интересно заключение в научной статье, где телекоммуникация и телеработа рассмотрены как равнозначные понятия и раскрываются как технологическая практика работы удаленно или из дома путем комбинированного использования систем связи, подключенных к Интернету, электронной почте, телефону и других цифровых онлайн-приложений [108].

Исходя из проведенного анализа, можно сделать следующее заключение, что дистанционные технологии подразумевают использование информационных и телекоммуникационных сетей для обеспечения взаимосвязи между участниками процесса в режиме постоянного доступа.

При этом важно понимать, как происходит взаимодействие участников трудовых отношений: на постоянной основе посредством нахождения в общей сети чрез использование ИКТ либо посредством обмена полученной и обработанной информации посредством использования ИКТ. И это очень важно, ведь современные технологии дают возможность работать в онлайн-режиме, которые еще называются интерактивными, или в отложенном – офлайн-режиме. К онлайн-технологиям относят различные средства коммуникации и включают в себя следующие виды услуг: ISQ, интернет-телефонию и другие. А оффлайновые технологии включают рассылки, форумы и электронную почту [109].

В законодательстве Казахстана дистанционная работа определена через использование ИКТ в процессе работы, а также в ст. 138 ТК РК закреплена обязанность работника в пределах рабочего времени находиться в режиме доступности для связи с работодателем. Однако, эти нормы не разъясняют

вопросы способа подключения к сети, использования технологий вне сети, вопросы о понимании процесса работы, что дает основание для достаточно широкого толкования и смешения с пониманием прикомандирования, удаленной работы.

Согласно Закону РК «О информатизации» п. 28) ст. 1 [110] под информационно-коммуникационными технологиями понимается совокупность методов работы с электронными информационными ресурсами и методов информационного взаимодействия, осуществляемых с применением аппаратно-программного комплекса и сети телекоммуникаций.

Отсюда, можно сделать вывод, что в дистанционной работе ИКТ могут быть использованы в нескольких направлениях:

1. Непосредственно в процессе выполнения работы (трудовой функции);
2. В процессе контроля дистанционного работника;
3. В процессе общения между работниками, особенно при выполнении командной работы.

Казахстанский законодатель предусмотрел только первый вариант, на наш взгляд при осуществлении дистанционной работы должны обеспечиваться все взаимосвязи, что возможно лишь при наличии единой сети, которая не только позволяет обеспечивать к примеру общение с клиентами в установленный период, но и позволяет общение с коллегами, а также нахождения в доступе и под контролем работодателя.

В связи с вышеизложенным, мы пришли к выводу, что исходя из имеющихся норм законодательства РК сущность дистанционной работы можно определить через следующие параметры:

- это вид трудового отношения, основанного на трудовом договоре с присущими ему признаками подчинения и зависимости, интегрированности, длительности, финансового вклада и риска, непосредственности выполнения работы, взаимности;
- это вид работы выполняемого вне места нахождения работодателя;
- в процессе выполнения дистанционной работы используются информационно-коммуникационные технологии.

Учитывая проведенные исследования, можно утверждать, что данные параметры не достаточны для характеристики дистанционного труда, даже применение их в совокупности требует многоэтапного разъяснения и толкования, которое в конечном итоге все равно может привести к смешению схожих форм организации трудового процесса.

На наш взгляд, для более ясного понимания дистанционной работы в законодательстве Казахстана требуется введение термина удаленная работа, которая будет характеризоваться выполнением работы в рамках трудового договора вне места нахождения работодателя. Принимая категорию удаленной работы, также можно решить проблему с добровольностью, предусмотрев в качестве оснований использования удаленной работы как добровольно, так и принудительно. При этом для дистанционной работы предлагается только добровольный характер возникновения трудовых

отношений.

К тому же, критерий использования ИКТ в процессе работы и обязанность нахождения в режиме доступности работодателю, также требует более детального разъяснения. В связи с этим выходом из сложившейся ситуации может стать введение в качестве признака дистанционной работы: использование информационно коммуникационных технологий для подключения к сети, обеспечивающей выполнение трудовой функции, взаимосвязь с работодателем и контроль за выполнением работы.

## **2.2 Современные подходы к законодательному пониманию дистанционной работы: анализ регуляторного опыта зарубежных стран**

Анализ регуляторного опыта зарубежных стран в области дистанционной работы даст представление о тенденциях понимания и юрисдикции данной формы организации трудовых отношений и будет способствовать большему пониманию опыта правового регулирования дистанционной работы в Казахстане. Большая трудность, с которой мы столкнулись: необходимость наибольшего охвата. Для решения этой проблемы, мы решили использовать метод кластеризации [14], опираясь на имеющийся труд «Составление юридического генеалогического древа: эмпирическое сравнительное исследование 170 аспектов права собственности в 129 юрисдикциях» [15]. Данная таксономия представилась наиболее приемлемой для нашего исследования, так как основана на изучении положений в области собственности, что является основой к регулированию любых имущественных отношений, включая трудовые. При этом при группировании законодательств стран, их общих и различительных характеристик, использовался уникальный закодированный вручную набор данных по 108 доктринам через алгоритмы машинного обучения.

Если обратиться к данной кластеризации, то разделение происходит следующим образом:

1. Юрисдикции французского права: Франция и ее бывшие колонии
2. Правовые юрисдикции Германии: немецкоязычные страны Европы, несколько бывших социалистических стран Европы и азиатские протекты (Южная Корея, Тайвань и Вьетнам)
3. Юрисдикции испанского права: Испания и испаноязычные страны Латинской Америки.
4. Юрисдикции российского права: Россия, многие бывшие республики СССР, Китай и другие социалистические страны.
5. Квазифранцузская группа: юрисдикции с более слабым французским влиянием Италия, Япония, Квебек, Луизиана, Португалия, несколько юрисдикций Ближнего Востока и Северной Африки, ранее входивших в состав Османской империи.
6. Традиционные юрисдикции общего права: Англия, бывшие британские колонии, Калифорния и Нью-Йорк. Также к этому кластеру отнесены Индия, Пакистан, Уганда

7. Скандинавские правовые юрисдикции: Швеция, Норвегия, Дания и Финляндия.

8. Смешанные юрисдикции, близкие к общему праву: Шотландия и Южная Африка.

9. Турция [15].

Несмотря на тот факт, что данная кластеризация проведена по критерию регулирования отношений собственности, мы предполагаем, что схожесть в регулировании, принятии определённых доктрин и источниках права, позволяет сделать вывод о схожести в развитии правовых институтов в области трудового права, и возможное единомыслие в регуляции изучаемого нами объекта.

При исследовании понимания дистанционной работы через регуляторный опыт различных юрисдикций, основной упор делался на страны-драйвера в каждой группы, что является оптимальным решением вопроса характеристики в рамках группы без рассмотрения всех государств.

1. Юрисдикции французского права: Франция и ее бывшие колонии

Национальное межпрофессиональное соглашение, подписанное между национальными представителями работодателей и работников 19 июля 2005 года, определило термин «дистанционная работа» как «форму организации и/или выполнения работа с использованием информационных технологий в рамках трудового договора, при которой работа, которая могла бы выполняться и на территории работодателя, на регулярной основе выполняется вне этого помещения». Таким образом, телеработа охватывает любую форму регулярной удаленной работы, выполняемой через подключение к Интернету. Французский трудовой кодекс принял это определение в 2012 году, но добавил условие: удаленная работа должна быть добровольной. Французский Трудовой кодекс сейчас определяет телеработу как «любой тип организации труда, при котором работа, которая могла бы быть выполнена в помещении работодателя, добровольно выполняется работником за пределами этого помещения, с использованием информационных и коммуникационных технологий» (статья L.1222-9 Трудового кодекса Франции) [111]. Реформа Трудового кодекса, начатая под председательством Эммануэля Макрона, привела к принятию постановления № 2017-1387 от 22 сентября 2017 года об удаленной работе, который ослабил правовую базу с целью поощрения удаленной работы, в том числе на эпизодической основе. При необходимости для дополнения правовой базы можно использовать соглашения филиалов или компаний.

2. Правовые юрисдикции Германии: немецкоязычные страны Европы, несколько бывших социалистических стран Европы и азиатские протезе (Южная Корея, Тайвань и Вьетнам)

В Германии нет специального законодательства, регулирующего работу на дому, по крайней мере, в смысле общей кодификации. Однако отдельные положения, касающиеся работы на дому, а также мобильной работы, можно найти в отдельных законах (например, право производственного совета на совместное определение мобильной работы, предусмотренное в § 87 (1) № 14

BetrVG (Закон о трудовой конституции Германии), профессиональных требования по охране труда и безопасности при удаленной работе в смысле § 2 (7) S. 1 ArbStättV (Постановление на рабочем месте)).

С января 2021 года правительство разрабатывает нормативный акт под названием «Закон о мобильной работе» (Mobile-Arbeit-Gesetz), который в случае одобрения предоставит сотрудникам законное право работать из дома, когда это возможно. Закон уже разработан и в настоящее время находится на рассмотрении отдельных федеральных министерств. Следующим шагом является одобрение кабинета министров и решение Бундестага и Бундесрата о том, станет ли он законом.

Мобильная работа определяется как работа с использованием информационных технологий, выполняемая за пределами офисных помещений, например, в коворкинге. Телеработа определяется как работа, которая выполняется исключительно и постоянно из дома работника.

Таким образом, сотрудники могут обратиться с такой просьбой в любое время, а удовлетворить ее или нет – на усмотрение работодателя. В случае, если работодатель отклоняет запрос, не существует формальной процедуры или сроков, которым он должен следовать. Им также не нужно обосновывать отказ. В случае изменения места работы они должны быть включены в трудовой договор работника.

Хотя многие компании уже предлагают сотрудникам некоторую гибкость в работе из дома, в Германии существует сильная культура труда. Обычно при наличии договора на удаленную работу к трудовому договору прилагается дополнительное соглашение, разъясняющее вопросы организации рабочего времени, условия труда, обеспечение другое.

Австрия: В Австрии не существует законодательного или коллективно согласованного единого определения телеработы. Это связано с тем, что вопрос телеработы не регулируется систематическим и последовательным австрийским законодательством, а довольно эпизодическим и маргинальным образом различными законами [112].

Наиболее общее и распространенное определение обозначает телеработу как форму работы, которая на регулярной основе выполняется вне помещения работодателя с использованием информационно-коммуникационных технологий (ИКТ). Тем не менее, работа не обязательно должна выполняться в контексте трудовых отношений; В соответствии с этим понятие самозанятое лицо или поставщик услуг в отношениях, подобных наемному работнику, который выполняет оплачиваемую работу от имени работодателя, также может рассматриваться как удаленный работник. Телеработа предоставляется, если рабочее место работника находится в помещении, не принадлежащем компании-работодателю, в частности в доме работника, и если использование новых информационных и коммуникационных технологий имеет решающее значение для организации и (или) выполнения работы.

В Эстонии индивидуальные трудовые отношения регулируются Законом о трудовом договоре (Employment Contracts Act (ECA)) [113]. Этот закон

основан на принципе гибкой безопасности, используемом в Европейском Союзе. Согласно ЕСА, трудовой договор не обязательно должен быть заключен в письменной форме. Упрощены требования при расторжении трудового договора. Сокращено количество существенно отличающихся формальных требований. Хотя ЕСА оставляет сторонам трудового договора достаточно места для заключения индивидуальных соглашений, ЕСА подвергается критике за отсутствие достаточной гибкости в ситуации, когда условия труда изменились. Это касается и удаленной работы. Вопросы, связанные с рабочим временем, урегулированы недостаточно. Что касается рабочего времени, то стороны трудового договора не обладают достаточной свободой решать, сколько часов работнику еще предстоит отработать. Согласно статье 28 Конституции каждый имеет право выбирать свою сферу деятельности и рабочее место свободно. Статья 19 Конституции гласит, что каждый имеет право на самоопределение, также соответствует этому положению. Из этого положения также вытекает принцип свободы договора. Следовательно, каждый имеет право решать, с кем заключать трудовой договор. Этот принцип также гарантирует возможность определить, следует ли и с кем расторгнуть договор. Работник и работодатель могут решать, с кем и на каких условиях заключать трудовой договор. Условия трудоустройства находятся под контролем государства. Согласно этому принципу государство может устанавливать необходимые и требуемые условия труда и, кроме того, осуществлять контроль за выполнением этих условий.

ЕСА также регулирует удаленную работу. Положения о регулировании телеработы носят общий характер и оставляют работнику и работодателю возможность достигать соглашений в той степени, в которой это необходимо и целесообразно для них. Конфедерация профсоюзов Эстонии и Конфедерация работодателей Эстонии также договорились о принципах применения удаленной работы. Хотя эти принципы не являются обязательными (обычно они не являются обязательным к исполнению коллективным договором), они представляют собой принципы, которым должны следовать как работодатели, так и работники.

При регулировании трудовых отношений Эстония не определяет понятие удаленной работы. Закон о трудовом договоре просто гласит, что работник и работодатель могут договориться о том, что работник выполняет обязанности за пределами своего обычного места работы. Продолжительность удаленной работы, а также права и обязанности сторон трудового договора не уточняются.

Действующее правовое регулирование не отреагировало на изменения в трудовых отношениях и методах работы. Это остается частным соглашением между работодателем и работником. Государство прямо не препятствует заключению отдельных соглашений, однако такие соглашения не должны ухудшать положение работника по сравнению с требованиями, установленными законодательством.

Южная Корея: Гибкая работа была введена в Законе о стандартах труда в 1997 году. С объявлением в 2010 году «Стратегии развития умной работы»

были предприняты попытки внедрить удаленную работу. Телеработа означает «систему, в которой работники работают в подготовленном для этой цели пространстве у себя дома, а не в компании, используя устройства ИТС и т. д.» [114]. В сентябре 2020 года опубликовано Комплексное руководство по телеработе, чтобы поддержать компании, рассматривающие возможность удаленной работы. Он включает в себя процедуры по внедрению телеработы, установлению правил работы, управлению персоналом, соответствующим правовым вопросам и вопросам и ответам. Единственными руководящими принципами телеработы в Корее являются «Руководство по умной работе» 2011 года и Комплексное руководство по телеработе 2020 года. Комплексное руководство по удаленной работе фокусируется на «правах работодателей и обязанностях сотрудников»; его необходимо пересмотреть, чтобы разъяснить права и обязанности работников [114]. Он также должен включать определение рабочего времени и объема при удаленной работе, а также обязательные меры по защите частной жизни работников, включая право на отключение.

3. Юрисдикции испанского права: Испания и испаноязычные страны Латинской Америки.

Испания. Удаленная работа регулируется ст. 13 Закона о трудящихся Испании и Закона 10/2021 от 9 июля об удаленной работе [115].

Правила удаленной работы распространяются на всех сотрудников, которые работают удаленно на регулярной основе, то есть предоставляют свои услуги удаленно не менее 30% своего рабочего времени в течение учетного периода в 3 месяца.

Удаленная работа не может быть навязана в одностороннем порядке ни компанией, ни сотрудником, она должна быть согласована между обеими сторонами.

В странах Латинской Америки удаленная работа стала объектом внимания в период пандемии коронавируса, хотя ранее вопросы регулирования этого вида трудовых отношений поднимался. При этом многие страны данного региона не регулируют эти отношения, при этом некоторые отмечают, что причиной тому архаизм трудового законодательства стран Латинской Америки [116]. Страна, наиболее развитая в правовом регулировании Колумбия, начала правовое закрепление дистанционной работы Законом 1221 от 2008 года. В Законе 1221 от 2008 года телеработа определена как «форма организации труда, которая состоит из выполнения оплачиваемой деятельности или предоставления услуг третьим лицам с использованием информационных и коммуникационных технологий в качестве поддержки «контактов между работником и компанией, не требуя физического присутствия работника на конкретном рабочем месте» (Статья 2 Закона 1221 от 2008 г.) [117]. При этом в законе разделяются 3 типа удаленных работников: самозанятые (работающие на своем рабочем месте вне компании), мобильные (не имеют установленного рабочего места и чьи основными инструментами развития своей профессиональной деятельности являются информационные и

коммуникационные технологии на мобильных устройствах) и дополнительные (совмещающие работы в офисе и удаленную работу). Также применяется Указ 884 от 2012 года, который определяет условия труда, применимых к удаленной работе в условиях зависимости, регулирует отношения между работодателями и удаленными работниками, обязательства государственных и частных предприятий. Он также устанавливает принципы добровольности, равенства и обратимости, применимые к работе вне рабочего места.

Другие страны Латинской Америки, проходят путь закрепления в основном по тому же пути, многие из них, например Аргентина, Бразилия, Мексика, Уругвай стали обсуждать и вводить некоторые нормы в свое законодательство после пандемии. В Перу «Всеобщий закон о труде» указывает, что «контракт о дистанционной занятости регулирует выполнение работы без физического присутствия работника на предприятии, с которым он поддерживает связь с помощью компьютера, телекоммуникационных технологий и других средств связи, с помощью которых также осуществляется контроль» [118].

4. Юрисдикции российского права: Россия, многие бывшие республики СССР, Китай и другие социалистические страны.

Можно с уверенностью сказать, что Россия и постсоветские страны, а также Китай и другие социалистические страны не остаются в стороне от тенденции детального исследования и регулирования дистанционной работы. Регулирование происходит на уровне изменений и дополнений в кодифицированные нормативные акты в области труда. В России, регулирование дистанционной работы осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Он устанавливает правила для заключения трудовых договоров на дистанционной основе, определяют права и обязанности работодателей и работников, а также порядок контроля за выполнением трудовых обязанностей. В постсоветских странах, таких как Украина, Беларусь и Казахстан, также развивается законодательство, регулирующее дистанционную работу. При этом при некоторой схожести, есть определенные различия в понимании дистанционной работы и тенденции более детальных регламентаций после 2020 года прослеживаются во всех постсоветских странах.

В Китае, регулирование дистанционной работы осуществляется с помощью различных нормативных актов, таких как "Закон о труде" [119] и "Закон о трудовых контрактах" [120]. Эти законы устанавливают правила для заключения контрактов на дистанционной основе, определяют права и обязанности сторон и порядок регулирования трудовых отношений.

В связи со схожестью норм, основных подходов к регулированию трудовых отношений, правовые нормы данной группы будут исследоваться нами на постоянной основе при исследовании всех аспектов данной диссертации.

5. Квазифранцузская группа: юрисдикции с более слабым французским влиянием Италия, Япония, Квебек, Луизиана, Португалия, несколько



юрисдикций Ближнего Востока и Северной Африки, ранее входивших в состав Османской империи.

Италия – государство, заговорившее о дистанционной работе в 2004 году, что показывает некоторую прогрессивность при этом Италия придерживается понимания удаленной работы в соответствии с Европейской директивой, а именно вне офиса и с использованием ИКТ, при этом добровольность является обязательным признаком. В 2017 году законодательный орган Италии ввел два разных правила об удаленной работе [121]: регулирование умной работы (или гибридной удаленной работы) и регулирование дистанционной работы. Правила, применимые к производительности труда сотрудников, различаются в зависимости от типа удаленной работы, которую они выполняют. В частности, правило «умной» работы (гибридной удаленной работы) применяется, когда сотрудники работают частично внутри офиса и частично за его пределами. Напротив, положение о дистанционной работе применяется, когда сотрудники работают полностью из дома. Также Италия стала страной, которая также в 2017 году закрепила право на отключение для умных работников («smart workers»).

В рамках исследования интерес представляет регуляторный опыт Португалии, где в рамках Трудового кодекса закреплена телеработа. Телеработа подразумевает выполнение трудовой деятельности удаленно как полностью, так и частично с использованием ИКТ. При этом нужно отметить, что 1 января 2022 года в Португалии были внесены изменения в организацию телеработы на законодательном уровне. Поправки выявили гораздо более детальное регулирование вариантов удаленной работы (телеработы), которое включает больше возможностей и, в этой степени, гибкость, тем не менее, устанавливая обязательные положения по определенным вопросам. Они касались продолжительности, реализацию права и оформление отношений, порядок прекращения дистанционной работы, при этом законодательно закреплены случаи предоставления режима удаленной работы, а именно: работник стал жертвой домашнего насилия при определенных обстоятельствах которые дают ему/ей право на перевод на работу; работники, имеющие детей до трех лет (за исключением случаев работы на микропредприятии); работники, имеющие детей в возрасте до восьми лет, когда оба родителя имеют возможность работать удаленно и выполнять ее в последовательные периоды равной продолжительности, на срок до 12 месяцев, в неполной семье или в семье, где только один родитель может работать удаленно; и сотрудники, имеющие статус неосновного лица, осуществляющего уход за ребенком [122].

Япония является страной высокой трудовой культуры, однако при этом нет прямых законодательных положений о дистанционной работе. Возможно это продиктовано применением принципа равенства ко всем работникам и четкого следования нормам законодательства независимо от вида отношений. Основными нормативными инструментами являются руководства, так в частности 25 марта 2021 года Министерство здравоохранения, труда и социального обеспечения внесло поправки в свои

«Руководства по соответствующему внедрению и осуществлению удаленной работы (off-site work) с использованием информационных и коммуникационных технологий» и опубликовало «Руководящие принципы по содействию соответствующему внедрению и осуществлению телеработы» [123]. В Руководстве определены важные вопросы управления трудом и желательные подходы, касающиеся практических деловых операций после внедрения системы телеработы. В этом информационном бюллетене описаны методы организации и управления временем удаленной работы, а также проблемы, которые могут возникнуть после внедрения системы удаленной работы.

6. Традиционные юрисдикции общего права: Англия, бывшие британские колонии, США. Также к этому кластеру отнесены Индия, Пакистан, Уганда.

Великобритания, где до недавнего времени вопросам законодательного закрепления дистанционной работы не уделялось должного внимания. Однако в июле 2023 года через Парламент прошел законопроект «Биль о гибкой работе», где закреплено право работника выбирать место работы и график работы, так называемое право на запрос «гибкой работы». При этом под гибкой работой подразумеваются все формы организации труда от удаленной работы, работы на дому до возможности выбора рабочего графика. Гибкая работа не означает просто сочетание работы на дому и в офисе — это может означать, что сотрудники используют разделение рабочих мест, гибкий график и работают по сокращенному, ежегодному или скользящему графику. Если работодатель не может удовлетворить просьбу о гибкой работе, ему придется обсудить альтернативные варианты, прежде чем он сможет отклонить запрос.

Также в вопросе поддержки данной инициативы Правительство взяло на себя обязанности по обеспечению следующих мер: отменить 26-недельный квалификационный период, прежде чем сотрудники смогут запросить гибкий график работы, сделав это правом первого дня; требовать от работодателей консультироваться со своими сотрудниками в качестве средства изучения доступных вариантов, прежде чем отклонять запрос на гибкий график работы; разрешить сотрудникам подавать два запроса на гибкую работу в течение любого 12-месячного периода; требуют от работодателей отвечать на запросы в течение двух месяцев; отменить требование к сотрудникам указывать, как их работодатель может справиться с последствиями их запроса на гибкий график работы.

Гарантии также включают принятие не законодательных мер: разработку руководства для повышения осведомленности и понимания того, как подавать и обрабатывать временные запросы на гибкий график работы; и объявить призыв к предоставлению доказательств, которые помогут лучше понять, как на практике работает неформальный гибкий график работы [124].

7. Скандинавские правовые юрисдикции: Швеция, Норвегия, Дания и Финляндия.

Нужно отметить, что скандинавское право построено по модели романо-

германской правовой семьи, при этом взаимопроникновение норм этих стран очевидно. В тоже время есть некоторые аспекты, объединяющие скандинавское и общее право - это прагматический подход к праву, правовым понятиям и конструкциям. Так, например в Швеции «отсутствует закрепленное определение термина «работник», в связи с этим судами Швейцарии разработан многофакторный тест, который позволяет определить, признается ли то или иное лицо работником» [125]. Отсюда важным для регулирования дистанционной работы является даже не регулирование категории работника, а регулирование технологий, которые он использует. Дания, Швеция и Норвегия имеют схожести уровня занятости, раннего признания работодателями ценности профсоюзов и обширных систем общественного благосостояния. С самого начала следует подчеркнуть, что с экономической безопасности, которую обеспечивают эти системы общественного благосостояния, работа онлайн, скорее всего, не является строгой необходимостью, а вместо этого функционирует как альтернативный вид работы. Сходство между скандинавскими странами также распространяется на формулировки правил, которые в рассматриваемых здесь странах частично совпадают между охватом физической и психической рабочей средой. Более того, в законодательстве стран прямо указано, что необходимо принимать во внимание социальное и техническое развитие общества [126].

Что касается телеработы, то, например, после публикации Европейской директивы Правительство Финляндии представило ряд отчетов и других мер в поддержку внедрения телеработы. В 2007 году Министерство занятости Финляндии опубликовало «Руководство для работодателей по телеработе», призванное способствовать развитию управления и организации труда для повышения производительности и производительности труда. В 2009 году министерство опубликовало отчет о дистанционной работе, в котором также были предложены практические рекомендации и методы поддержки внедрения удаленной работы в компаниях и организациях [127]. Два года спустя Финский институт окружающей среды в сотрудничестве с Microsoft учредил национальный день телеработы в рамках кампании по повышению осведомленности о преимуществах телеработы [128]. В марте 2019 года правительство Финляндии приняло новый Закон о рабочем времени, который вступил в силу 1 января 2020 года. Законом включен гибкий график работы, который является особым случаем удаленной работы [129]. В частности, он предоставляет сотрудникам, работающим полный рабочий день, возможность самостоятельно определять, когда и где они хотят работать, в течение половины своего рабочего времени. Исходя из регуляторного опыта Финляндии можно сделать вывод, что для данной юрисдикции присуще отсутствие специального законодательства, регулирующего баланс между работой и личной жизнью при удаленной работе или телеработе, все возможности возможны лишь в рамках коллективного регулирования.

8. Смешанные юрисдикции, близкие к общему праву: Шотландия и

Южная Африка.

Несмотря на тот факт, что Шотландия в наших исследованиях выведена в отдельную юрисдикцию, многие нормы и правила, регулирующие трудовые отношения являются аналогичными законодательству Великобритании. То же касается вопросов применения права на запрос гибридной работы, которое включает право на осуществление работы удаленно, дистанционно, на дому, с гибким графиком и др.

На сегодняшний день трудовое право ЮАР соответствует общемировым принципам, включая и обеспечение равенства в трудовых отношениях. Терминологический ряд и доктринальные решения, используемые южноафриканским законодателем, не содержат кардинальных отличий ни от британских первоисточников, ни от законодательства большинства других бывших колоний Великобритании.

В Южной Африке нет четких норм, регулирующих удаленную работу, телеработу либо другие формы гибкой работы. Закон о трудовых отношениях № 66 1995 года и Закон об основных условиях труда № 75 1997 года регулируют отношения в рамках трудового договора и организации рабочего времени. Эти законы были приняты для реализации статьи 23 Конституции, которая предусматривает, что каждый имеет право на справедливый труд и равное отношение. Ученые исследователи, занимающиеся вопросами трудового права отмечают, что существуют пробелы в отношении регулирования удаленных работников, более того, закон не предусматривает разумно осуществимых стандартов заботы, которые работодатели обязаны соблюдать в отношении удаленных работников. Отмечаются проблемы, которые возникают в связи с мониторингом и оценкой эффективности работы удаленных сотрудников. Это включает в себя право на неприкосновенность частной жизни, которое ограничивает контроль за удаленными сотрудниками и подчеркивает ограниченность правового регулирования [130].

9. Турция. Согласно законодательству Турции (Закон о занятости № 4857 [131] и Постановление об удаленной работе № 39363 [132]), удаленная работа закреплена законодательно, при этом не делается разграничений в этом направлении, например дистанционная работа, телеработа. Работа в удаленном формате является альтернативной формой организации работы, при этом не является обязательным принятие данного формата для работника или работодателя, применение данного формата возможно лишь с согласия обеих сторон трудового договора с соответствующим изменением трудового контракта. При этом при рассмотрении вопроса о принципе добровольности законодательством Турции устанавливаются исключения в возможности применения одностороннего решения со стороны работодателя в случаях, когда удаленная работа будет осуществляться на всем или части рабочего места в связи с форс-мажорными обстоятельствами.

Рассмотрев, регуляторный опыт дистанционной работы в рамках различных юрисдикций, можно сделать определенные выводы, которые будут полезны для дальнейших исследований в области правового

регулирующая дистанционная работа в Республике Казахстан.

Учитывая разность подходов и правовых систем, можно сделать вывод, что подход к регулированию дистанционного труда в различных странах формируется следующим образом:

1. Европейская модель трудового законодательства подразумевает регулирование дистанционного труда через обеспечение социальных гарантий, институт коллективных переговоров, развитие социального партнерства. Эта модель характеризуется детальным подходом к регулированию удаленной работы через регулирование отдельно дистанционной, гибридной работы. Большое влияние здесь имеют директивы ЕС, основными задачами которых служит обеспечение занятости, равного отношения и свободного доступа к труду. Изучая опыт стран в рамках этой модели можно с уверенностью определить ценность правового регулирования дистанционного труда: обеспечение занятости населения посредством развития дистанционного труда, социальная направленность, защита интересов работников.

2. Юрисдикции общего права больше направлены на защиту интересов работодателя и предполагает минимальную регулирующую роль государства, отсюда, зачастую вопросы правового регулирования дистанционной работы носят неявный характер, в частности вопросы регулирования дистанционного труда подпадают под гражданско-правовое регулирование либо регулируются в рамках имеющихся норм трудового законодательства, применяемые для стандартных трудовых отношений. В рамках этой модели также видна ценность: развитие телеработы как составляющей экономической свободы, стимулирующей рост экономики.

3. Юрисдикции, которые отделены от данных моделей, стараются впитать опыт вышеуказанных подходов, но при этом принятие их в чистом виде представляется для них сложным. Отказаться от признания дистанционного труда они не могут, в связи с чем вводят их по принципу необходимости, что ведет к неопределенным правовым последствиям и отсутствию ценности. Регламентация идет по принципу *post factum*: появились отношения - нужно регулировать, нет определенности в задачах, а отсюда в понятийных категориях.

Рассматривая путь развития казахстанского законодательства и законодательства постсоветских государств в отношении дистанционной работы создается впечатление, что при закреплении новых форм организации труда, мы все чаще сталкиваемся с юридическими фикциями, а именно закреплением тех или иных прав в силу имеющейся необходимости, но при этом не имеющих никаких важных правовых последствий для субъектов. *Sham and necessity (ex ante, ex post)* – концепции, которые в последнее десятилетие достаточно часто поднимаются в различных правовых исследованиях [133]. На наш взгляд, эти концепции имеют место и в современных подходах в отношении правового закрепления дистанционной работы.

В связи с вышеизложенным, и изучая опыт правового закрепления

дистанционной работы в различных юрисдикциях, подчеркиваем необходимость применения риск-ориентированного и опережающего подхода к формированию норм в этой области. Установление основной ценности, которую мы закладываем при формировании законодательства о дистанционной работе, будет способствовать в определении важных законодательных ориентиров в национальном регулировании.

### **3 Ориентиры правового регулирования дистанционной работы: рассуждения и возможности применения**

Рассмотрев регуляторную политику в области дистанционной работы, а также изучив ценности европейской стратегии регулирования, учитывая близость правовой системы, наиболее близким к Казахстану, на наш взгляд, можно назвать европейскую модель.

В рамках исследования норм о дистанционной работе в Казахстане, мы решили в качестве ориентира использовать Рамочное соглашение ЕС 2002 года о телеработе [70]. Это автономное соглашение между европейскими социальными партнерами (ETUC, UNICE, UEAPME и CEEP), которое обязывает дочерние национальные организации реализовывать соглашение в соответствии с «процедурами и практикой», специфичными для каждого государства-члена.

Характеристика казахстанских норм трудового права через призму направлений, объявленных значимыми в рамках данного соглашения, будет способствовать более детальному подходу к анализу трудового законодательства и выявлению положительных и отрицательных черт нормативного и локального регулирования дистанционной работы.

Принимая во внимание, что большая часть норм в области дистанционной работы появилась в связи с пандемией коронавируса, для исследования эффективности и работоспособности введенных норм, нами был проведен социологический опрос, результаты которого были опубликованы в рецензируемом журнале [134]. При этом некоторые результаты этого опроса будут использованы как эмпирическая основа исследования дистанционной работы в рамках этой главы (Справка о результатах опроса Приложение А).

Говоря о рамочном соглашении европейских государств, предложениях социальных партнеров, а также при изучении трудовых законов различных государств, важным предисловием правового регулирования дистанционной работы является обеспечение совмещения работы и личной, общественной жизни, предоставление большей автономии, возможность модернизировать организацию труда для работодателей. Определение подобных ориентиров при построении законодательства Республики Казахстан имеет важное значение, так как исходя из них мы понимаем по какому принципу будет строиться законодательство и будет ли оно эффективно. Рассуждения о совершенствовании института через желание развивать дистанционную работу, мы построили, исходя из следующих направлений:

1. Условия возникновения трудовых отношений в области дистанционной работы. Рассуждения о добровольности дистанционной работы

2. Рассуждения о защите данных и праве на конфиденциальность дистанционного работника

3. Рассуждения о сохранении баланса карьеры и личной жизни дистанционного работника. Право на отключение

4. Рассуждения об условиях организации труда дистанционного работника и основаниях прекращения трудового договора

5. Рассуждения о коллективно-правовом регулировании дистанционной работы.

### **3.1 Условия возникновения трудовых отношений в области дистанционной работы. Рассуждения о добровольности дистанционной работы**

Статья 138 ТК РК, не указывает на подобные ориентиры, начиная с норм о возникновении дистанционной работы или комбинированной дистанционной работы. Исходя из анализа этой нормы, можно вывести следующее:

1. Инициаторами установления дистанционной работы может быть как работник, так и работодатель
2. Несмотря на инициатора процесса, дистанционная работа не может быть установлена без соглашения сторон (по общему правилу)
3. Дистанционная работа устанавливается как при заключении трудового договора, так и в течение срока действия трудового договора.

Установление дистанционных трудовых отношений по общему правилу говорит о таком признаке как добровольность – как важный принцип трудового договора. Добровольность как категория часто встречается в описании дистанционной работы. Как утверждает Д. Аллен и другие ученые «добровольность или контроль сотрудника над организацией телеработы может увеличить воспринимаемую автономию и, следовательно, данная работа должна сопровождаться снижением восприятия негативных последствий» [135]. Добровольность работы вне рабочего места служит граничным условием в том смысле, что она смягчает связь между объемом работы и воспринимаемыми недостатками. Более конкретно, объем работы будет связан с меньшим восприятием недостатков, если сотрудник выбрал дистанционность добровольно, то не будет никакой связи между объемом работы и воспринимаемыми недостатками для сотрудников, которые не выбрали ее добровольно. Так, например, существуют исследования, проведенные во время пандемии, когда дистанционная работа была обязательной и после, когда была возможность выбирать, они продемонстрировали, что добровольность как характеристика должна быть обеспечена для реализации дистанционной работы [136].

В то же время в рамках ст. 138 ТК РК есть изъятия из принципа добровольности, а именно:

1. Для работников, осуществляющих служебные (должностные) обязанности без заключения трудового договора, труд которых регулируется настоящим Кодексом с особенностями, предусмотренными специальными законами Республики Казахстан и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, в том числе состоящих на воинской службе, сотрудников специальных государственных и правоохранительных органов,



государственных служащих, порядок и сроки дистанционной работы... определяются актом работодателя (абз.2 п. 1 ст. 138 ТК РК).

2. В период введения чрезвычайного или военного положения, объявления чрезвычайной ситуации либо при введении иных ограничительных мероприятий, в том числе карантина, по решению государственных органов или их должностных лиц, а также в других исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или здоровье работников, работодатель вправе актом работодателя временно устанавливать с указанием причин дистанционную работу или комбинированную дистанционную работу до устранения вышеуказанных случаев (п. 3 ст. 138 ТК РК).

В дополнение, вызывает опасение норма п. 1 ст. 138 ТК РК «Дистанционная работа устанавливается как при заключении трудового договора, так и в течение срока действия трудового договора с внесением соответствующих изменений и дополнений в трудовой договор». Внесение изменений в трудовой договор для выполнения дистанционной работы, на наш взгляд, достаточно спорно, так как возможно возникновение конфликтной ситуации. Так как характер работы абсолютно другой, при этом применение данного формата вынужденно, скорее будет говорить о временном переводе на дистанционный формат, а лучше использовать удаленный формат на основании акта работодателя.

Важный вопрос, который имеет значение – это вынужденная дистанционная работа. Первый случай понятен по причине того, что задействованы особые категории работников и прежде чем перевести данных работников на дистанционный формат работы, работодатель исходит из должностей, функций, ресурсов и далее принимает решение в порядке приказа. Касательно второго основания, то оно достаточно неоднозначно. Несмотря на тот факт, что причины, способствующие внедрению вынужденной дистанционной работы, являются весьма значительными, нужно иметь в виду, что установление дистанционной работы предполагает частичную или полную трансформацию организационной культуры и практики. Также обязательное требование использования ИКТ в процессе дистанционной работы и необходимость быть в доступности также требует специальных подготовительных действий и дополнительных ресурсов. В случае отсутствия подготовленности, недостаточности необходимых средств и ресурсов, выполнение этого пункта будет невозможным. Тогда встает вопрос о том, как работодатель должен реагировать на обстоятельства и угрозы (особенно, если они возникли внезапно). Этот довод вытекает и из рамочного соглашения ЕС, где телеработа определена как «форма организации и/или выполнения работы с использованием информационных технологий в контексте трудового договора/отношений, при которой работа, которая также могла бы выполняться на территории работодателя, на регулярной основе выполняется за пределами этих помещений» [70]. Регулярность в этом понятии имеет определяющее значение. Вопрос о переводе работника на дистанционную работу вынужденно на время

определенного обстоятельства никак не связано с природой организации дистанционной работы. При вынужденном удалении работника на первый план выходит не выполнение трудовых функций вне места работы, а удаление работника с места работы на определенный период времени, обеспечив его при этом определенными социальными гарантиями на время вынужденного удаления.

В связи с этим, говоря о вынужденной дистанционной работе, мы противоречим самой природе организации данного вида работы и оптимальным решением в данном случае, на наш взгляд, будет использование категории «вынужденная удаленная работа», как родовой категории.

Далее, обсуждая результаты касательно организации процесса заключения трудового договора с дистанционным работником нужно сказать, что переход на дистанционный формат работы даже в результате вынужденной меры, должен подкрепляться актом работодателя. При этом согласно результатам можно сказать, что данная норма по большей части на территории Казахстана выполняется. Касательно субъектов инициирования выполнения работы дистанционно и момента заключения трудового договора на подобных условиях нормы, направлены на уравнивание сторон трудового договора в применении дистанционной формы трудовых отношений и недопущения одностороннего изменения условия о дистанционном характере работы.

При этом необходимо указать, что законодатель Казахстана в ст. 1 пп. 55-1, 55-2 ТК применяет к категории дистанционных работников достаточно широкое понятие, которое включает в себя всевозможные вариации, без привязки к определенному месту, как это принято для телеработы [38], также выполняемые как полностью, так и частично (комбинированная дистанционная работа), и с обязательным использованием информационно-коммуникационных технологий. В отличие от мобильной работы, которая упоминается в исследованиях Европейского фонда 2015 года, вопрос о периодичности, регулярности дистанционной работы в казахстанском законодательстве не отрегулирован. Есть упоминание в комбинированной работе, которое заключается в чередовании традиционной работы и дистанционной. Определение порядка и условий применения подобного чередования предоставлены на усмотрение трудовым соглашением сторон.

Большой интерес вызывают результаты опроса касательно способа заключения трудового договора. Согласно ст. 33 ТК РК: «Трудовой договор заключается в письменной форме не менее чем в двух экземплярах и подписывается сторонами. По одному экземпляру трудового договора хранится у работника и работодателя. Заключение трудового договора, внесение в него изменений и дополнений могут производиться в форме электронного документа, удостоверенного посредством электронной цифровой подписи». Также хотелось бы обратить внимание, что изменения и дополнения в трудовой договор вносятся тем же способом, что предусмотрен для заключения трудового договора. Применение электронного способа

заключения договора является весьма целесообразным и эффективным для дистанционных работников.

Нормативную регламентацию общественных отношения в области получения, верификации, использования электронной цифровой подписи получили в Законе Республики Казахстан от 7 января 2003 года № 370-ІІ «Об электронном документе и электронной цифровой подписи» [137] и Приказе Министра по инвестициям и развитию Республики Казахстан от 9 декабря 2015 года № 1187 «Об утверждении Правил проверки подлинности электронной цифровой подписи» [138]. На основании понятийного аппарата, закрепленного в вышеуказанных правовых актах: «электронная цифровая подпись это набор электронных цифровых символов, созданный средствами электронной цифровой подписи и подтверждающий достоверность электронного документа, его принадлежность и неизменность содержания». Это определение четко указывает о возможности применения электронной цифровой подписи лишь для электронных документов и для конкретно установленных целей, а именно для подтверждения его достоверности, принадлежности электронного документа конкретному физическому или юридическому лицу и неизменности содержания представленного документа.

Анализируя возможности совершения письменной сделки посредством электронной цифровой подписи, мы напрямую приходим к определению статуса электронного документа. Электронным документом согласно Закону РК «Об электронном документе и электронной цифровой подписи» считается документ, в котором информация представлена в электронно-цифровой форме и удостоверена посредством электронной цифровой подписи. Из этой дефиниции можно четко определить законодательно закрепленные признаки электронного документа, при этом удостоверение при помощи ЭЦП обязательно. Исходя из этого, можно утверждать, что законодатель признает, что существование одного без другого невозможно, а именно электронный документ не будет признаваться таковым без удостоверения его при помощи ЭЦП. То есть в данном случае закон четко определяет требования к электронной цифровой подписи, наличию регистрационного свидетельства и соответствия всех процедур установленным вышеуказанным Законом требованиям.

Дистанционный труд призван расширять географию поиска работников и возможность заключать трудовые договоры дистанционно с работниками из других государств, что приводит нас к моделированию ситуации по заключению трудового договора с работником из другой страны и как следствие к вопросу признания электронных цифровых подписей иностранных государств на территории Казахстана. Согласно ст. 10 закона одним из обязательных условий признания ЭЦП другого государства является то, что ЭЦП создана, и регистрационное свидетельство выдано Национальным удостоверяющим центром Республики Казахстан [139] или иностранным удостоверяющим центром, зарегистрированным в доверенной третьей стороне Республики Казахстан [140].

Упрощенное взаимодействие работодателя и работника при заключении договора посредством обмена электронными документами можно считать достаточно прогрессивным, однако вопрос эффективной применимости данной нормы спорен. Здесь важно учесть следующее:

1. Есть ли возможность у работника получить ЭЦП. Если для граждан Республики Казахстан такая возможность есть, то у иностранных граждан данная процедура достаточно затруднительна, как показывает вышеуказанный анализ применения норм об ЭЦП.

2. Используется ли в организации работодателя электронный документооборот, который можно использовать для заключения трудовых договоров.

При проведении опроса на вопрос «Используется ли в вашей организации электронный документооборот с возможностью использования ЭЦП при юридическом сопровождении трудовых отношений?» 63,3 % респондентов ответили, что организация применяет электронный документооборот, остальные указали, что электронное сопровождение процессов в организации не предусмотрено.

Применение электронного способа заключения трудового договора с дистанционным работником требует определенных усилий как со стороны работодателя, так и со стороны работника. Если усилия для использования ЭЦП не были предприняты заранее, то принятие их только для того, чтобы заключить трудовой договор нецелесообразно и проще будет применить традиционный письменный способ.

### **3.2 Рассуждения о защите данных и праве на конфиденциальность дистанционного работника**

Дистанционная работа создает гибридное пространство на рабочем месте, особенно если оно является домашним офисом. Домашний офис неизбежно представляет собой гибридное место, поскольку сочетает в себе две человеческие сферы: частную и профессиональную. Оно включает в себя частные и профессиональные обстоятельства и элементы. Гибридный характер домашнего офиса заставляет его охватывать и воспроизводить проблемные аспекты рабочего места в домашнем контексте и тем самым увеличивать вероятность нарушения прав работника, особенно права на конфиденциальность. Аналогичным образом, это также может привести к трудностям в сфере утечки профессиональной, служебной информации.

Цифровая и физическая безопасность, утечки конфиденциальной информации являются одним из важнейших рисков. Дистанционные сотрудники работают с документами вне офиса, и следить за ними не так просто, поэтому риск утечки конфиденциальной информации возрастает. Несмотря на тот факт, что существует множество решений для обеспечения информационной безопасности компаний и по прогнозам экспертов, количество утечек клиентских баз данных предприятий, переведенных сотрудников на удаленную работу может увеличиться в 2-3 раза: сотрудники

работают за домашними компьютерами которые не защищены от кибератак, передают ценную для бизнеса информацию друг другу в мессенджеры и социальные сети [141], работодатели в Казахстане пользуются ими в малой степени. Вопросами безопасности данных своих компаний займутся в основном банки и крупные инвестиционные компании, работодатели же в области образования, производства, предоставления услуг не задумывались о подобных рисках, предоставляя полный доступ работникам к корпоративным сетям, платформам со своего домашнего компьютера.

Как видно из результатов опроса, а также анализируя нормативную базу страны, Казахстан должным образом не отреагировал на усиление киберугроз в результате перехода на дистанционную работу. Норму, которую можно привести в рамках этого рассуждения: «В целях защиты служебной, коммерческой или иной охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в процессе дистанционной работы, в трудовом договоре или акте работодателя, акте принимающей стороны предусматривается условие о сохранении и неразглашении данной информации работодателя, информации принимающей стороны» (п. 8 ст. 138 ТК РК). В Казахстане не действует никаких специальных законов, касающихся кибербезопасности. Такой вывод можно также сделать из анализа текста Консультативного документа регуляторной политики к проекту Цифрового кодекса Республики Казахстан, основанного на экспертных оценках, результатах правового мониторинга, аналитических исследований, где одной из важных проблем указываются «Законодательные пробелы в регулировании цифровых прав человека и гражданина» (п. 4), «законодательные пробелы в регулировании использования больших данных, алгоритмов обработки» (п.5) [142]. Из множества норм в области регулирования трудовых отношений не были учтены нормы, которые регулировали бы ответственность компании по вопросам защиты данных. Например, такие нормы в рамках массового перехода на удаленный формат работы достаточно широко были представлены в законодательстве стран ЕС (Венгрия, Румыния, Польша): использование только проверенных платформ, безопасность в отношении использования устройств, электронной почты, сетей и облачных сред в контексте удаленной работы; использование зашифрованных каналов связи, обязательный инструктаж дистанционных работников и др. [143]. Из этого следует, что признанная в мире необходимость заботиться о кибербезопасности на рабочем месте, в особенности в период осуществления ее в дистанционном формате, не была должным образом воспринята отечественным законодателем. Казахстан пошел по пути предоставления работодателям свободы выбора способов реагирования на подобные угрозы без закрепления соответствующей ответственности. Таким образом, каждому работодателю предоставлено право решать и применять свои собственные меры обеспечения информационной безопасности и контроля дистанционной работы. На наш взгляд, данный подход может привести к негативным последствиям, так связан со сложностью контроля, экономией средств, недостаточным уровнем цифровой зрелости компаний,

недостаточной цифровой грамотностью работников. Это подтверждает и результаты соцопроса: на вопрос «Подписывались ли с Вами дополнительные документы, направленные на обеспечение информационной безопасности вашей организации во время выполнения работы дистанционно?» - 86% респондентов ответили нет; на вопрос «Принимались ли со стороны работодателя дополнительные меры по обеспечению информационной безопасности организации при переводе сотрудников на дистанционный формат (инструктаж, установление специальных программ, решения безопасного подключения, сервисы аутентификации, системы контроля утечек информации и т.п.)?» 58% указали, что никаких мер не предпринималось, при этом 14 % респондентов указали на максимальную заботу работодателя об информационной защите удаленного рабочего места.

На сегодняшний день существует множество путей для обеспечения как защиты данных, так и обеспечении права на конфиденциальность. Организации четко научились обеспечивать эти вопросы внутри одной инфраструктуры, но дистанционная работа подразумевает возможность осуществления работы из любого места, что усложняет выстраивание унифицированных правил. Однако необходимость выработки определенных хотя бы минимальных требований по вопросу защиты данных и обеспечения права на конфиденциальность должны быть реализованы в Казахстане как на уровне основных, так и с использованием производных актов.

Учитывая технологические возможности надзора, которыми сегодня располагают работодатели, мы предлагаем рассмотреть закрепления право работодателя на контроль за работниками в пропорциональном порядке. Для обеспечения надлежащего баланса между правом работников на неприкосновенность частной жизни и деловыми интересами работодателей приемлемым вариантом может быть установление обязанности работодателя согласовывать с представителями работников политику конфиденциальности, применимую к дистанционной работе. При этом разработка базовых инструкций на уровне профильного министерства по необходимости использования проверенных платформ, безопасных устройств, цифровых решений и компьютерных программ, применения безопасных или зашифрованных каналов связи и обязательного инструктажа будет способствовать повышению озабоченности сторон трудового договора о вопросах защиты данных и конфиденциальности.

В рамках обучения важным является не только инструктаж, но и обеспечение обучения. Разработка соответствующей программы обучения, подготовки и повышения осведомленности в области безопасности будет способствовать улучшению компетенций сохранения безопасности у сотрудников в среде дистанционной работы. Более того есть исследования, показывающие, что инерция обучения для дистанционных работников срабатывает лучше чем инерция предыдущего опыта: предыдущий опыт сотрудников в области информационной безопасности внутри офиса не работает в условиях удаленной работы[144]. Чтобы усилить влияние инерции обучения, организациям может потребоваться помочь своим сотрудникам

приобрести новые знания, методы, и навыки управления рисками безопасности дистанционной работы. Кроме того, организации должны поощрять сотрудников к созданию динамического механизма обучения для расширения своих знаний, имеющих отношение к телеработе. Поэтому мы считаем, что менеджерам по безопасности необходимо пересмотреть традиционные способы управления в сторону предотвращения возможных угроз информационной безопасности в среде дистанционной работы.

В дополнение к вышесказанному, использование института киберстрахования, предусмотренного в Казахстане Законом РК «О персональных данных и их защите» [145] может выступить хорошим инструментом по защите от информационных рисков, в том числе в рамках дистанционной работы. При этом руководители страховых компаний отмечают, что данная услуга не востребована на страховом рынке Казахстана и за последние три года нет случаев подобного вида страхования [146], несмотря на то, что Казахстан в 2023 году, по данным международной конференции Kaspersky Cyber Security Weekend, Казахстан занял 7 место в мире по количеству киберпреступлений [147]. Действительно, развитие инновационных продуктов киберстрахования в Казахстане требует серьезных исследований и выработка, плана действий, основанного на масштабном изучении данного инструмента, поможет запустить данный механизм. Более того муссирование деятельности по введению возможных законодательных ограничений или обязанностей в сфере обеспечения защиты данных и конфиденциальности со стороны работодателей даст толчок к развитию прединцидентных услуг, направленных на необходимость уменьшения подобных рисков.

Исходя из сказанного, можно сделать вывод, что вопросы защиты данных и обеспечения права на конфиденциальность для дистанционного работника должны быть как в фокусе внимания законодателя на уровне основополагающих принципов и базовых норм, так и в центре коллективного регулирования, то есть быть в ответственности работодателя и работника при регулировании этой части трудового процесса.

### **3.3 Рассуждения о сохранении баланса карьеры и личной жизни дистанционного работника. Право на отключение**

Одним из важных вопросов реализации дистанционного труда является организация рабочего времени. Организация рабочего времени связана с влиянием новых информационных и коммуникационных технологий (новых ИКТ), таких как смартфоны и планшетные компьютеры, которые обеспечивают постоянную связь. Эти новые ИКТ привели к стиранию границ между оплачиваемым рабочим временем и временем и пространством, которые обычно отводятся для личной жизни [148].

В соответствии с большинством действующих национальных законодательств и коллективных договоров работодатели несут ответственность за защиту здоровья и безопасности работников. Отсутствие

контроля со стороны работодателей над удаленным рабочим местом поднимает ряд проблем для работодателей при выполнении своих обязанностей по обеспечению рабочей среды, подходящей для выполнения работниками своих договорных обязанностей.

Однако не должно быть никакой разницы между дистанционной работой и другими формами работы, когда речь идет об обязанности работодателей обеспечить здоровье и благополучие работников.

Из-за отсутствия контроля со стороны работодателя за удаленным рабочим местом существует риск того, что ответственность за охрану труда и безопасность будет возложена на работников. Работодателям следует избегать этого и обеспечивать соблюдение прав работников на здоровье и безопасность – право знать, право на участие и право на отказ – во время удаленной работы, чтобы преодолеть проблемы и обеспечить оптимальную защиту здоровья и безопасности работников.

Правовые нормы в этой области претерпели изменения, однако назвать их работающими вряд ли возможно. Основная функция установления рабочего графика связана с необходимостью поддержания работоспособности, сохранения здоровья, а для дистанционных работников, работающих в основном в домашнем офисе – это еще и поддержание лайф-баланса. Уделяя внимание эффективному правовому регулированию рабочего графика, мы соглашаемся с мнением, что рациональное распределение рабочего времени и времени отдыха ведет к снижению напряженности между работниками и работодателями, предотвращает возникновение ведущих к производственным конфликтам стрессовых ситуаций, а также, оставляя достаточно свободного времени для восстановления сил работников, обеспечивает необходимые условия для развития личности [40]. Однако нормы распределения рабочего времени для дистанционных работников по казахстанскому законодательству могут иметь невысокую эффективность и реальность их применения ограничена. Так, режим рабочего времени и особенности контроля рабочего времени устанавливается трудовым договором либо актом работодателя (ст. 138 п. 5 ТК РК). Данная альтернатива в силу зависимости работника от работодателя перевешивает чашу весов в сторону урегулирования актом работодателя, который является односторонним. В силу данной нормы в Казахстане наиболее жизнеспособна модель гибкости рабочего времени, определяемого работодателем, хотя исследованиями признается, что тип гибкости WTA, ориентированный на работодателя, напрямую связан с запросами бизнеса и ведет к нестандартному рабочему графику, сверхурочным работам и т.п. [149]. При этом существует норма, которая закрепляет, что для работников, занятых на дистанционной работе, устанавливается фиксированный учет рабочего времени с соблюдением ограничений ежедневной продолжительности рабочего времени. Этой нормой законодатель Казахстана попытался прибегнуть к «сбалансированному» типу организации рабочего времени для удовлетворения интересов как работника, так и предприятия [150]. Данная норма могла бы иметь позитивное значение в



силу того, что не допускает перегибов при организации рабочего графика дистанционного работника, но согласно ст. 74 п.1 ТК РК «Для работников, в том числе занятых на дистанционной работе, может устанавливаться режим гибкого рабочего времени в целях сочетания их социально-бытовых и иных личных потребностей с интересами производства», п.5 этой же статьи закрепляет, что Продолжительность ежедневной работы (рабочей смены) и (или) еженедельной работы в режиме гибкого рабочего времени может быть больше или меньше нормы ежедневной и (или) еженедельной продолжительности рабочего времени. В итоге при толковании этих двух норм, мы приходим к выводу о их противоречивости и тем самым неэффективности, а норма о том, что учетный период при гибком рабочем времени может достигать до шести месяцев, на наш взгляд, может привести к злоупотреблению со стороны работодателя и нарушению лайф-баланса работника. Отсюда исходя из вышесказанного, в отношении организации рабочего времени дистанционного работника, работодатели идут по пути наименьшего сопротивления, оставляя обычный рабочий график, применяемый для стандартных работников, что не ведет к развитию дистанционной работы в Казахстане [134].

В рамках вопроса о сохранении здоровья работников при выполнении дистанционной работы, хотелось бы уделить внимание такому тренду в области достижения баланса между личной жизнью и карьерой как право на отключение в трудовых отношениях.

Использование технических средств облегчает повседневную жизнь компаний и работников, при этом привносит некоторые проблемы, связанные с ограничением прав субъектов трудовых отношений. Ключевым вопросом обеспечения баланса прав работника и трудового процесса является организация рабочего графика. При распространенном использовании различных технических средств, благодаря которым человек все время может находиться на связи (культура постоянной связи [151]), вопрос нарушения границ рабочего времени находится в зоне повышенного риска. Именно в этом контексте появляется право на отключение. Этот термин впервые упоминается в юридическом дипломе в статье 55 Закона Эль-Хомри или «Loi Travail» (утвержден Национальным собранием Франции 21 июля 2016 г., опубликован в Официальном журнале 08 сентября 2016 г.), положившему начало новому взгляду на регулирование трудовых отношений в вопросах, связанных с организацией рабочего времени и его адаптацией к цифровому веку [152].

Юридизация права на отключение – шаг, который демонстрирует стратегию государства в отношении роли правового регулирования новых трудовых прав в цифровом мире. Сегодня выбор в правовом регулировании права на отключение стоит между риск-ориентированным подходом, а именно предупреждением негативных последствий через стратегию «ex ante facto» или реактивную стратегию через «ex post facto». Изучение регуляторного опыта государств в этой области позволит определить какая стратегия сегодня наиболее популярна, каковы причины этому и сделать

выводы дальнейшей судьбы новых цифровых прав в современной системе.

С появлением новых форм контрактов на работу, таких как контракты с нулевым рабочим временем, самозанятые исполнители, дистанционные работники в национальных или отраслевых минимальных стандартах образовались большие дыры, в которых профсоюзы кажутся бессильными, а правительства их не желают заделывать [153]. Все это привело к обращению внимания на обеспечение баланса работы и личной жизни, сохранении личных границ, разделению работы и личной жизни [154]. Право на отключение от работы – это одно из новых цифровых прав, юридическое признание которого подтверждает факт того, что страна задумывается о сохранении баланса в рабочем времени.

Право на отключение является новым цифровым правом и рассмотреть возможность его юридизации в трудовом законодательстве Казахстана мы считаем достаточно прогрессивным шагом. Законодатель Казахстана предпринял попытку закрепления нормы об ограничении использования дистанционного работника вне рабочее время. Так п.5 ст. 138 ТК РК гласит «Работник в пределах рабочего времени должен находиться в режиме доступности для связи с работодателем, принимающей стороной. Работодатель, принимающая сторона не вправе требовать нахождения работника в режиме доступности вне рабочего времени». Однако режим доступности – категория достаточно спорная, поэтому интересен регуляторный опыт других государств в данном направлении.

Франция, на сегодняшний день, является примером первого законодательного закрепления права на отключение [155], в частности это Закон о труде, модернизации социального диалога и обеспечении профессиональной карьеры от 8 августа 2016 года [152], который налагал обязательство вести переговоры по этому вопросу. Конкретно с 1 января 2017 года реализация права на отключение (*droit à la déconnexion*) стала предметом переговоров в рамках ежегодных переговоров о профессиональном равенстве между женщинами и мужчинами, а также о качестве жизни и условиях труда. Трудовой кодекс, поддерживая данное положение, в целях сохранения баланса между личной и профессиональной жизнью сотрудников, закрепляет «порядок полной реализации работником своего права на отключение и установление компанией механизмов регулирования использования цифровых средств с целью обеспечения соблюдения периодов отдыха и отпусков, а также личной и семейной жизни». Также указывается, что «при отсутствии согласия работодатель составляет устав после консультации с социально-экономическим комитетом (статья L. 2242-17, 7 Трудового кодекса) [156].

Нужно отметить, что законодательство Франции не регулирует порядок и условия реализации права на отключение. В этом направлении французское законодательство дает свободу выбора механизмов и инструментов реализации непосредственно предприятиям и работодателям. Однако, согласно французскому законодательству право на отключение касается компаний с количеством более 50 сотрудников, независимо от должности и

формата организации работы, включая дистанционных работников [157]. При этом в рамках ежегодных переговоров определение процедур реализации права на отключение является обязательным, более того указывается на необходимость проведения для сотрудников и руководящего управленческого персонала мероприятий по обучению и повышению осведомленности о разумном использовании цифровых инструментов.

В законодательстве предусматриваются вопросы ответственности, а именно в случае несоблюдения нормы о закреплении мер по реализации права на отключение работников налагаются определенные санкции (лишение свободы в виде одного года и штрафа). При этом данная санкция не применима в компаниях, уставом которых не предусмотрено право на отключение [158]. В то же время имеются исследования, показывающие, что положительное восприятие законодательного закрепления права на отключение не имело достаточного влияния на практическую реализацию данной нормы. Во французских организациях мало что было реализовано на практике из-за нескольких основных препятствий, глубоко укоренившихся в нынешней культуре работы [159], что требует дальнейшей деятельности в этом направлении.

Германия является одной из ведущих стран Европейского союза, это проявляется и в правовом направлении, более того в рамках исследования законодательства этой страны, чувствуется ордолиберальный подход в праве, а именно «конкуренция-везде, где возможно, регулирование там, где необходимо» [160]. Официальное право на отключение не закреплено в правовых актах Германии. На сегодняшний день вопрос о праве на отключение может быть предусмотрен внутренними документами, уставом, внутренним соглашением предприятия в рамках проведенных переговоров. Так в качестве примера: несколько немецких транснациональных корпораций заняли более жесткую позицию, заключив соглашения с компаниями, обеспечивающие право работников на отключение, в том числе Volkswagen, Daimler и Siemens, часто используя технологии для поддержки своей политики. Например, в Volkswagen неуправленческие сотрудники, как сообщается, не могут получить доступ к своей электронной почте на своих смартфонах с 18:15 до 07:00 [161]. То есть, анализируя нормы немецкого законодательства, можно утверждать, что они придерживаются подхода достаточности имеющихся норм о времени работы и отдыха и считают достаточным локального регулирования собственно самой организацией.

Такого же направления придерживаются Австрия. Например, есть спор по вопросу, необходимости легального закрепления права на отключение в Австрии, и мнения различны. Так интересна точка зрения адвоката Вольфганг Мазаль, который объясняет свою точку зрения тем, что законы ясны и если сообщение, приказ или запрос по работе приходит в период времени отдыха, то это нарушение и требует сверхурочной оплаты [162]. Исключения в этих странах возможного вызова работника в нерабочее время являются «чрезвычайные и непредвиденные обстоятельства, требующие действий, которые не могут ждать до следующего рабочего периода».

Словакия также отошла от прямого закрепления права на отключение, но при этом связала законодательное закрепление этого права с работой, которую невозможно выполнять без использования технологий – удаленной работой [163]. Так в 2021 году в законодательстве Словакии в отношении удаленной работы появилась норма, закрепляющая право удаленных работников отказаться быть доступными в определенное время, которое требует обязательного закрепления на уровне договора.

Опыт Нидерландов в этой области, также хотелось бы привести в качестве примера, так как голландское право характеризуется как «конвергируемое право» [164]. В Нидерландах законодательное предложение о праве на отключение было внесено в июле 2020 года членом парламента Нидерландов, однако, на сегодняшний день данное право еще не закреплено в этой стране. В документе предлагается, чтобы действующее законодательство в области охраны труда и техники безопасности включало в себя обязательство работодателей вступать в обсуждение онлайн-активности сотрудников в нерабочее время со своими работниками, представительными органами работников или профсоюзами, при этом контроль предполагалось возложить на инспекцию по социальным вопросам и занятости. Причина принятия этого подхода заключается в том, что каждый бизнес и организация работают по-разному и имеют дело с различными типами требований. Таким образом, предлагается сохранить соглашения о праве на разъединение между работодателем и его работниками (и/или их представителями), допуская индивидуальные правила для каждого сектора и организации. Также нужно отметить, что голландское трудовое право основывается на принципе «хорошего работодателя», что соответствует реализации права на отключение.

В последнее время ряд коллективных трудовых договоров в Нидерландах, в основном в сфере здравоохранения и ухода за детьми, включают соглашения об отключении от сети в нерабочее время. В законе по уходу за инвалидами есть положение о том, что работник имеет право быть недоступным для работы в выходной день, и закон по уходу за детьми содержит аналогичное положение, за исключением случаев чрезвычайной ситуации. Наконец, коллективный договор для престарелых, домов престарелых, ухода на дому и ухода за молодежью также содержит явное право на отключение в выходные дни. Все они, однако, относятся к отключению в выходной день, но еще не разъясняют позицию в отношении рабочего времени и того, как поступать с рабочими запросами в нерабочее время в рабочие дни [165].

Бельгия пришла к закреплению права на отключение в феврале 2022 года, распространяется оно на государственных служащих, планируется применение данных норм и на частные организации [166].

Что касается Южной Кореи, то там культура много работать – это норма, а рабочая неделя до 2018 года составляла 68 часов [167]. Именно здесь термины «crunch time» (работа в режиме аврала), «квароса» (смерть от переработки) достаточно часто применяются. Как следствие, отсутствие

баланса между работой и личной жизнью, стало способствовать все большей безработице, особенно среди молодежи. Поэтому, Южная Корея также пошла по пути изменения трудового законодательства (уменьшение рабочей недели, сокращение переработки), однако право на отключение после окончания рабочего дня напрямую не закреплено. В то же время предпринимаются некоторые попытки, такие как отключение компьютеров государственных служащих с 22.00 до 08.00. Являясь одной из самых высокотехнологичных стран мира, Южная Корея не может остановиться и разработка, запуск новых технологий требует все больше усилий, что приводит к нарушению законодательства и невозможности реализовать право на отключение.

Испания – страна, которая на законодательном уровне в рамках Органического закона 3/2018 о защите персональных данных и гарантиях цифровых прав [168] ввела в трудовую правосубъектность целый набор цифровых прав, в том числе право на отключение. При этом законодательство этой страны построено таким образом, что право на отключение не только названо таковым, но и применяется ко всем работникам в отличие от французского и итальянского опыта. Если Франция и Италия подняли вопрос об ответственном использовании цифровых инструментов в трудовых отношениях, то Испания в своем законодательстве расширила понятийный аппарат и область применения этого права.

По пути регулирования права на отключение пошла также страна Чили, которая первая в Латинской Америке, закрепила на законодательном уровне право на отключение, однако только для удаленных работников. При этом обеспечение права на цифровое отключение предусматривается только для работников на цифровых платформах: «обязательство для платформенных компаний обеспечивать минимальное «время отключения» в двенадцать часов в течение каждых двадцати четырех часов» [169].

Говоря о законодательном опыте стран, применяющих английское (прецедентное право), можно сделать вывод, что эти страны не приняли закрепления права на отключение или применения ответственности за направление сообщений и писем в нерабочее время. Однозначно, вопросы представления подобных законодательных инициатив поднимаются. В частности, согласно данным опроса компании Ipsos 60% трудоспособного населения поддерживают закрепления права игнорировать сообщения вне рабочего времени [170]. В Британии TUC представил манифест-обязательство, требующее установленного законом права на отключение, а также призвал к юридическому требованию для компаний вести переговоры с персоналом и согласовывать правила о том, когда работодатель не может связаться с людьми [171].

Однако, на данный момент данные вопросы все еще находятся вне правового поля в странах английского права. При этом в литературе упоминается опыт США, а именно о поступившем в 2018 году в городской совет Нью-Йорка законопроект по образцу права на отключение в Европе. Законопроект предусматривал обязанность работодателя соблюдать право на отключение, при этом предоставлял свободу выбора для работника

придерживаться ли ему данного права. Также были указаны и суммы штрафов иные условия, однако данный законопроект до сих пор не был реализован.

Что касается Ирландии, то право на отключение закреплено в трудовом законодательстве этой страны. Более того, Комиссия по отношениям на рабочем месте (WRC) подготовила «Практический кодекс для работодателей и работник по праву на отключение» [172], чтобы дать организациям и их сотрудникам рекомендации по передовой практике в отношении права на отключение. В рамках рекомендаций право на отключение относится к праву работника иметь возможность отстраниться от работы и воздерживаться от использования связанных с работой электронных коммуникаций, таких как электронная почта, телефонные звонки или другие сообщения, вне обычного рабочего времени. Соблюдение этого права возложено на работодателя, который должен обеспечить применение трех правил: право работника не выполнять работу вне своего обычного рабочего времени; право не подвергаться наказанию за отказ заниматься рабочими делами в нерабочее время; обязанность уважать право другого человека на разъединение (например, не отправлять сообщения по электронной почте). При этом также предусмотрена процедура разрешения подобных конфликтов.

При этом, бремя соблюдения права возложено на работодателя, при этом указывается на то, что данному праву должны следовать все работники компании (индивидуальная ответственность), в противном случае подобный конфликт разрешается Комиссией по трудовым отношениям.

Что касается данной юрисдикции, то можно сделать вывод, что немногие страны идут по пути закрепления права на отключение в трудовом законодательстве.

Италия, Португалия, Греция [173] и другие страны квазифранцузкой группы в большей мере принимают подход закрепления права на отключение в трудовом законодательстве через закрепление этого права для «smart workers» [174]. Италия закрепила подобные оговорки после Франции в 2018 году. При этом нет прямого определения права на отключение, реализация права осуществляется посредством индивидуальных соглашений, что зависит от организации труда [175]. Португальское и греческое законодательство имплицитно оговорило право на отключение через штрафы в случае направления сотрудникам вне рабочее время сообщений и звонков. Более того, служебное общение сотрудников вне рабочее время считается вторжением в частную жизнь (исключением является обстоятельства непреодолимой силы) [121].

Принято считать, что страны скандинавской правовой юрисдикции близки к романо-германской правовой системе [176]. Также необходимо отметить, что не все страны этой группы входят в Европейский союз. Трудовые отношения в этих странах регулируются соответствующими законами (Закон о рабочем времени Финляндии [177], Закон об условиях труда Норвегии [178], Закон Дании «О частичной имплементации Директивы ЕС о рабочем времени» [179]), при этом ни в одной стране не закреплено

право на отключение. Вопросы соблюдения баланса работы и частной жизни решаются через реализацию норм о сверхурочной работе, работе в ночное время. Согласно исследованию Оскара Варгаса и группы других авторов, Швеция и Финляндия не инициировали специальных законов в области регулирования права на отключение [180]. При этом отмечается, что из всех предпосылок, которые повлияли на принятие подобных инициатив в других странах, в Швеции и Финляндии только было отмечено наличие негативного воздействия гибких механизмов, основанных на ИКТ, на здоровье и баланс между работой и личной жизнью. Наличие жестких штрафов за нарушение трудового законодательства и высокий уровень коллективного регулирования в странах скандинавской юрисдикции дает основание полагать, что инициатива юридизации права на отключение не стоит остро в этих странах.

Шотландия, добилась закрепления права на отключение для государственных служащих через профсоюзную организацию Prospect, которая была инициатором реализации данного права в Великобритании [181]. В руководстве правительства Шотландии по новой политике говорится, что от сотрудников «не следует требовать регулярного выполнения работы за пределами их собственного согласованного обычного рабочего времени» и «не следует наказывать или принуждать к обычной работе вне их обычного рабочего времени». Все сотрудники «обязаны уважать время простоя друг друга, например, не звонить и не ожидать ответов на электронные письма или другие сообщения вне обычного согласованного рабочего времени». Также предусмотрены исключения: это предварительное согласование с сотрудником или наличие чрезвычайной ситуации. Но как следует, данная инициатива не поддержана в законодательстве, а остается вопросам следования политики, принятой для государственных служащих. Вопрос в отношении необходимого следования этому праву частных компаний остается необязательным.

Законодательство Турции напрямую не закрепляет «право на отключение», в то же время данное право связывается с конституционным правом на отдых [182]. При этом отмечается, что привлечение работника к сверхурочным работам оплачивается, а чрезмерная работа штрафует [183]. Можно сделать вывод, что несмотря на имеющиеся нормы, они не являются гарантиями, так как работник, который сам изъявляет желание отвечать на электронные сообщения вне рабочего времени, под охрану этих норм не подпадает в силу собственного желания.

Исследуя трудовое законодательство России [76], Китая [119, 120], Украины [184], Беларуси [185], Грузии [186], Казахстана [77], некоторых других стран Центральной Азии [187, 188], можно сделать вывод, что право на отключение от трудовой деятельности как отдельное цифровое право законами этих стран не предусмотрено. При этом, хотелось бы отметить, что однозначно, в кодексах предусмотрены права оплаты сверхурочной работы, ограничения рабочего дня и возможностей применения сверхурочной работы. Также в литературе описывается, что, например, в России

предпринималась попытка прямого закрепления «право на неприкосновенность времени отдыха», однако в окончательный вариант она вошла в очень ограниченном варианте: «время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время» [174], что на наш взгляд, далеко от «права на отключение». При этом отмечается слабая деятельность профессиональных союзов в силу того, что перестройка их деятельности за последние 30 лет после исполнения роли социального обслуживания в постсоветских странах идет очень медленно. На практике роль коллективных договоров тоже достаточно номинальна и зачастую содержит общие требования законов, не включая механизмы преодоления новых угроз в эпоху цифровизации. Обращая внимание на законодательство стран этой юрисдикции, можно отметить, что законодательство построено на предпочтительном регулировании традиционных трудовых отношений, при этом вопросам переговоров сторон для достижения баланса работы и личной жизни недостаточно.

Рассмотрев и проанализировав опыт правового закрепления «права на отключение» в разных юрисдикциях можно определить следующие сложности юридикации этого права.

**Дискуссионность подходов.** Дискуссионность подходов к регулированию цифровых прав на сегодняшний день отражается на законодательном закреплении права на отключение в трудовых отношениях. Анализ законодательства в области регулирования права на отключение различных юрисдикций позволяет сделать вывод, что по большей степени государства применяют «интерпретативный подход» [189] к регулированию права на отключение, а именно это право рассматривается через призму имеющихся прав на отдых, на рабочее время, права на сверхурочную оплату и др. При этом, даже в государствах, где закреплены положения касающиеся сущности права на отключение, само право таким образом не называется, что автоматически включает его в категории «неявных прав». В то время как применяется данный подход, не представляется возможности появления нового цифрового права. Более того, толковательное обоснование права на отключение через имеющиеся законодательные гарантии приводит к фрагментарности этого цифрового права и негативно сказывается на практическом применении.

**Затруднительность обеспечения равного доступа к праву.** Равный доступ к праву на отключение - это одно из ключевых затруднений в использовании унифицированных подходов при регулировании. Это также показывает и вышеприведенный анализ. В рамках законодательного регулирования государства придерживаются таких подходов: выделение групп, на которые право на отключение не применяется; выделение работников, в отношении которых применение права на отключение обязательно; регулирование категорий работников передано в плоскость коллективного регулирования. Достаточно сложно объединить все категории работников: дистанционных работников, гибридных работников, работников по вызову, дежурных работников и т.п. Поскольку в каждой отрасли есть



свои стандарты реагирования в нерабочее время, будет сложно установить конкретные правила по всей территории на право отключения [190]. Степень свободы и качество времени, временные и географические ограничения имеют решающее значение на вновь возникающее представление о праве на отключение [191]. Не маловажное значение имеют такие категории как этика и клятва, которые могут вступать в конкуренцию с нормами закрепления права на отключение от работы. Право на отключение сегодня предложено заменить на право на избранное соединение, изначально предполагая презумпцию отключения и необходимости подключения только в определенных случаях или для определенной категории работников. Это представляется более гибкой терминологией для работников и организаций и, следовательно, может быть более удобной в текущей рабочей среде.

**Сильная позиция бизнеса в правовой политике.** Анализ наталкивает на мысль, что юрисдикции с развитой экономикой, наличием сильных технологических предприятий, крупных бизнес организаций вынуждены балансировать в уравнивании озабоченностей предприятий и защитой трудовых прав. Способность влиять на политику и право доминирующих компаний требует от государства прочных регулирующих структур и системы надзора, что влечет к компромиссному регулированию права на отключение. Например, вопрос закрепления права на отключение может быть решен двумя способами: ограничение права отправлять электронные сообщения вне рабочее время или ограничение права не отвечать на поступившие электронные сообщения после окончания рабочего дня. И выбор второго варианта некоторыми государствами говорит скорее о компромиссе, нежели юридической уверенности в политике признания права на отключение.

**Недостаточная сознательность.** Важным моментом реализации цифровых прав через законодательство является субъективные критерии, в частности следование политики ответственного использования цифровых инструментов. Отсутствие полного понимания своих привилегий и вероятных опасностей в цифровой коммуникационной среде не дает в полной мере внедрения и реализации цифровых прав, включая право на отключение. Ценным в данном направлении является необходимость выработки рекомендаций по ответственному использованию средств связи, при этом обязанность наличия подобных инструкций на уровне организаций может быть закреплена законодательно. На сегодняшний день есть примеры подобных рекомендаций на уровне компаний [192], однако при проведении анализа регуляторного опыта, законодательных инструментов в этой области нет. Достижение соответствия между политикой и культурой организации, разработка политики отключения являются ключевыми принципами доступа к праву на отключение.

**Сложность в обеспечении исполнения.** Отсутствие надежных механизмов правоприменения является одним из серьезных препятствий на пути реализации правового регулирования права на отключение. Учитывая специфику цифровой среды можно с уверенностью сказать, что закрепление

и наличие правил и норм не гарантируют их эффективное исполнение. Если есть возможность осуществлять контроль со стороны корпоративных средств связи, то контроль личных цифровых аккаунтов – процесс достаточно сложный. Более того, постоянно меняющиеся и быстро развивающиеся характеристики технологий (например, исчезающие сообщения) часто опережают прогресс принудительных мер, создавая несоответствие между законодательством и его прагматичным исполнением. Также многие государства не могут позволить сформировать институциональную основу для контроля за исполнением. Из-за отсутствия надежных инструментов реализации, возложение обязанности оспаривания незаконных действий в основном на работника снижает эффективность реализации права на отключение. Более того, невозможность проработать соответствующие механизмы являются препятствием к законодательному закреплению этого права.

На основании проведенного исследования, нами была опубликована научная статья, содержащая вывод о том, что «центральное место в обоснование дискурсов по поводу юридизации права на отключение как нового цифрового права занимает признание того, что технологии играют ключевую роль в формировании трудовой культуры. При рассмотрении вопросов правовой регламентации права на отключение набирает популярность следующих стратегий юридизации:

1. Стратегия неявного регулирования через имеющиеся нормы о рабочем времени, времени отдыха, условия труда с соблюдением баланса работы и личной жизни;

2. Стратегия рекомендательного регулирования через нормы диспозитивного характера о возможности внедрения этого права через коллективное управление;

3. Стратегия базисного регулирования через законодательное признание обязанности обеспечения доступа к праву на отключение с некоторыми элементами ответственности, но без четких детализированных норм и стандартов в этой области.

4. Стратегия полного игнорирования права на отключение и необходимости его упоминания на законодательном уровне» [193].

Однозначно, выработка данных стратегий продиктована рисками, которые указаны нами выше. Использование риск-ориентированного подхода в юридизации является оправданным шагом на данном этапе развития, но полное игнорирование вопросов или чрезмерная осторожность в данном вопросе может привести к негативным последствиям.

### **3.4 Рассуждения об условиях организации труда дистанционного работника и основаниях прекращения трудового договора**

Вопросы правового регулирования места выполнения работы имеют важное значение для дистанционного труда. Несмотря на тот факт, что место выполнения работы согласно ст. 28 ТК РК является одним из обязательных

условий трудового договора, законом предусмотрена оговорка, что при дистанционной работе место выполнения работы не указывается. При этом под местом выполнения работы нужно понимать рабочее место, а не местонахождение работодателя. С точки зрения практического применения данная оговорка дает полную свободу в регулировании очень значимых вопросов, начиная с оборудования рабочего места до охраны труда, страхования и т.п. Проведенный опрос также показывает формальность подхода к этим вопросам. Отсюда неустановление места выполнения работы для дистанционного работника ведет к лишению его гарантий, которые предусматривает закон для традиционных работников.

Выбирая в качестве места выполнения работы собственный дом (квартиру) дистанционного работника и не прописывая детали обеспечения этого рабочего места работодатель создает для себя заведомо выгодное положение в отношении собственной ответственности и невыгодное положение в отношении ответственности работника. Выгодные стороны для работодателя можно проследить исходя из результатов опроса, которые показывают, что вопрос оборудования рабочего места дистанционного работника, оплата расходов, связанных с выполнением работы, проверка условий и безопасности труда заботят совсем небольшой процент работодателей.

Эффективной стратегией для оценки работников в компании является сочетание материальных и нематериальных мер. На сегодняшний день для улучшения работы компании работодателю недостаточно только предоставлять гибкость в организации трудового процесса, но и оплачивать конкурентоспособную заработную плату, при этом для развития дистанционного труда нельзя ущемлять дистанционных работников в рамках дополнительных компенсаций и гарантий.

Говоря об учете рабочего времени дистанционного работника и сохранения баланса, на ключевые позиции выходят вопросы оплаты труда дистанционных работников. Согласно ст. 138 ТК РК «Заработная плата при дистанционной работе выплачивается в полном размере при выполнении объема работ, обусловленного трудовым договором и актом работодателя, в зависимости от квалификации работника, сложности и качества выполняемой работы». Для работников, занятых на дистанционной работе, устанавливается фиксированный учет рабочего времени с соблюдением ограничений ежедневной продолжительности рабочего времени, особенности контроля за которым определяются в трудовом договоре или в акте работодателя.

Исходя из проведенного опроса, 98% респондентов, переведенных на дистанционную работу во время пандемии, указывают, что выполнение работы дистанционно никаким образом не повлияло на размер заработной платы. Однако при исследовании коллективных договоров, нами было установлено, что каких-то дополнительных положений о специальном регулировании этого вопроса для дистанционных работников не предусматривается. Вопросы дополнительного стимулирования работника

находятся в усмотрении работодателя и зависят от стратегии, которую выбрала компания для поддержания сотрудника и нацелена ли компания на расширение областей использования дистанционного труда в компании. Если обратить внимание на результаты опроса, то компании Казахстана недостаточно заинтересованы в этом развитии и возможно в связи с тем, что опыт использования дистанционного труда им скорее навязан, то вопрос несения дополнительных расходов не совсем принимается работодателями. Это является прямым нарушением ст. 138 Трудового кодекса РК, где четко указывается об обязанности работодателя нести все расходы, связанные с дистанционным трудом. Не проработанность механизмов ответственности и процедурных моментов привлечения к ней работодателя при неоплате данных расходов указывает на неэффективность данной нормы, особенно если дистанционный труд применяется в организации на основании акта работодателя в связи с необходимостью. Исходя из полученных результатов опроса, можно с уверенностью сказать, что в Казахстане стратегия построения системы материального стимулирования работников не приспособлена к развитию дистанционного труда и имеющиеся законодательные нормы являются подтверждением этого, так как всего лишь дублируют имеющиеся нормы о заработной плате для традиционных работников без учета особенностей дистанционного труда.

Если анализировать практические рекомендации, которые предоставляются на различных профессиональных платформах консультационных услуг (Учет.kz; dogovor24.kz и т.п.), то вывод один в порядке оплаты труда различий нет, но в силу специфичности способа организации труда отмечается формальный подход к вопросу учета рабочего времени. При этом учет рабочего времени и выполнение объема работ, обусловленных трудовым договором, толкуются по-разному. Исходя из толкования предложенных норм, дистанционный работник не должен работать более 8 часов в день, и учет этот возлагается на работодателя. То есть, согласно табеля работнику будет формально указываться 8 часов. В то же время, если работником в определенный трудовой соглашением период времени не был выполнен оговоренный объем работы (например, закончен проект, выполнен количественный показатель обслуженных клиентов, проведено экспертиз), независимо от рабочих часов (часов в постоянном доступе) заработная плата будет начисляться, исходя из объема выполненных работ. Отсюда, возникает резонный вопрос, зачем необходим учет рабочего времени для дистанционного работника? Если для указанного выше сохранения баланса работы и личной жизни – то подход достаточно формальный, так как нет механизмов ответственности при несоблюдении графика. Можно связать это с трудовым распорядком организации, например, обслуживать клиентов можно только с 8.00 до 17.00, тогда есть смысл установить объем работ в часах и прописать в договоре все необходимые положения. В то же время, если оговоренный объем был выполнен, тогда нет нужды соблюдать рабочий график в оставшееся время, так как оплата происходит за объем. На наш взгляд норма о фиксированном

учете рабочего времени с ограничением ежедневной продолжительности рабочего времени только подчеркивает архаичность регулирования и идет вразрез с понятием гибкости рабочего графика. Данная норма работоспособна только в случае, если объем работы измеряется объемом отработанных часов. Здесь напрашивается вывод, что казахстанскому законодателю нужно определиться с вариантом:

1. Дистанционная работа – это тип работы, который по учету времени, заработной плате никак не отличается от работы типичной, которая выполняется в месте нахождения работодателя. Тогда применяются нормы об учете и заработной плате для стандартных работников;

2. Дистанционная работа – этот тип работы с гибким рабочим графиком, не привязанным к ежедневной продолжительности, но привязанным к объему работ, обусловленному трудовым договором и актом работодателя, в зависимости от квалификации работника, характера и содержания, сложности и качества выполняемой работы.

Осуществление этого выбора со стороны законодателя даст более полное понимание сущности дистанционной работы и условий ее выполнения.

Далее важным фактором организации дистанционной работы остается создание обеспечительных условий, к которым относятся оборудование, возмещение расходов, безопасность и охрана труда, обучение. Эти нормы также являются основополагающими и в рамочном соглашении о телеработе ЕС.

Согласно ст. 138 п. 4 ТК РК «Работодатель, принимающая сторона обеспечивают работника необходимыми для выполнения трудовых обязанностей оборудованием, объектами информатизации в соответствии с законодательством Республики Казахстан об информатизации, услугами связи и иными средствами. Работодатель несет расходы по их установке и обслуживанию.

Работник обязан использовать в процессе выполнения трудовых обязанностей оборудование, объекты информатизации в соответствии с законодательством Республики Казахстан об информатизации, услуги связи и иные средства, обеспеченные работодателем, принимающей стороной.

В случае, когда работник для выполнения трудовых обязанностей использует собственные оборудование, объекты информатизации в соответствии с законодательством Республики Казахстан об информатизации и иные средства, а также несет расходы по оплате услуг связи, работодателем выплачивается компенсация, размер, порядок и срок выплаты которой устанавливаются по соглашению с работником.

По соглашению сторон работнику, занятому на дистанционной работе, могут возмещаться и иные обоснованные расходы, в том числе стоимость электроэнергии, связанные с выполнением работы для работодателя, принимающей стороны». При этом возмещаемые расходы признаются доходом такого работника [194].

Таким образом, порядок возмещения соответствующих расходов является

обязательным. При этом в расчет могут быть взяты не только амортизация оборудования, но и расходы на антивирусные и иные программы, электроэнергию, оплату услуг связи (интернета), бумагу, картриджи и т.д. А вот размер компенсации работнику расходов определяется в указанном выше порядке.

Выполнение данных условий в период вынужденного перевода на удаленную работу во время пандемии в силу недостаточности норм почти не осуществлялось, что подтверждают и результаты социологического опроса на вопрос: «При использовании собственных ресурсов (энергия, пользование интернетом и т.п.) для выполнения работы в дистанционном формате, каким образом Вам возмещались ваши расходы?» 72% респондентов ответили отрицательно; 22% - указали на возмещение на основании фиксированной ставки; 6% респондентов подтвердили возмещение расходов по факту. При этом 64% респондентов выполняли работу, используя свое оборудование.

Что касается этого условия, то законодатель Казахстана достаточно четко определил обязанности работодателя, однако вопрос исполнения этих норм должен более подробно оговариваться в соглашениях коллективных или индивидуальных, чего к сожалению не было выявлено в результате изучения коллективных соглашений, заключаемых в Республике Казахстан. Отсюда, закрепление данных положений должны инициироваться работником или коллективом дистанционных работников.

В соответствии с законодательством Республики Казахстан по вопросам труда работодатели обязаны обеспечить охрану и безопасность труда работников. Это включает в себя создание и поддержание такой производственной среды, которая не несет в себе рисков здоровью и безопасности, и обеспечение адекватных средств защиты для работников, выполняющих свою работу [195]. Этот вопрос остро встает при обеспечении безопасности труда дистанционных работников, так как место выполнения работы не является обязательным к закреплению, и, следовательно, все вопросы, связанные с безопасностью остаются вне договорного регулирования. Хотя при таком характере работы работодатель и работник при заключении трудового договора должны уделить этому повышенное внимание. При не закреплении основных вопросов обеспечения безопасности дистанционных работников, сторонам трудовых правоотношений в Казахстане остается полагаться только на имеющиеся законодательные нормы. Трудовой кодекс РК предусматривает ограниченный объем обязанностей работодателя по обеспечению безопасности и охраны труда дистанционных работников по сравнению с традиционными работниками. За работодателями закрепляется выполнение следующих обязанностей:

1) проводить обучение, инструктирование, проверку знаний работников по вопросам безопасности и охраны труда, а также обеспечивать документами по безопасному ведению производственного процесса и работ за счет собственных средств;

2) организовать обучение и проверку знаний по вопросам безопасности и охраны труда руководителей и лиц, ответственных за обеспечение

безопасности и охраны труда, периодически не реже одного раза в три года в организациях, осуществляющих повышение квалификации кадров, в порядке, определенном уполномоченным государственным органом по труду, согласно списку, утвержденному актом работодателя;

3) осуществлять регистрацию, учет и анализ несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, и профессиональных заболеваний;

4) обеспечивать расследование несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;

5) исполнять предписания и заключения государственных инспекторов труда;

6) страховать работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей;

7) осуществлять разработку, утверждение и пересмотр инструкций по безопасности и охране труда в порядке, установленном уполномоченным государственным органом по труду;

8) проводить за счет собственных средств обязательные, периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры и предсменное медицинское освидетельствование работников в случаях, предусмотренных соглашением, коллективным договором, законодательством Республики Казахстан, а также при переводе на другую работу с изменениями условий труда либо появлении признаков профессионального заболевания (ст. 138, 182 ТК РК).

Также обязательным требованием является разработка и издание работодателем акта с требованиями по безопасности и охране труда при работе с оборудованием, объектами информатизации в соответствии с законодательством Республики Казахстан об информатизации и иными средствами. Однако, что эта норма, что норма о выполнении обязанностей не применяется, что доказывается результатами опроса (Приложение А соцопрос). Неэффективность введенных норм подтверждается, во-первых, отсутствием специальных методических рекомендаций по реализации данных обязанностей в отношении дистанционного работника и его места выполнения работы; во-вторых, недостаточностью правовых механизмов привлечения к ответственности работников при несоблюдении данных трудовых норм; в-третьих диспозитивность многих норм в отношении дистанционного работника.

При организации дистанционной работы вопрос определения оснований прекращения трудовых отношений требует разъяснения. Ст. 49 ТК РК дает исчерпывающий перечень оснований прекращения трудового договора. При этом в целях обеспечения права на равное отношение, основания применимы в одинаковой степени к традиционным и дистанционным работникам. При этом на наш взгляд, есть моменты, на которые нужно обратить внимание в силу нетипичности дистанционной работы. Например, основание: отсутствие работника на работе без уважительной причины в течение трех и более часов подряд за один рабочий день (рабочую смену) (п.8) ст. 52 ТК РК). При

дистанционной работе встает вопрос, что подразумевать под отсутствием работника на работе, учитывая факт того, что место выполнения работы работника не определено в договоре. В данном случае мы говорим о присутствии в сети или о доступности для связи с работодателем, и что приоритетнее при рассмотрении данного основания для прекращения трудовых отношений. Указание в ТК обязанности работника быть доступным для связи с работодателем и делает это основным критерием при применении этого основания. Как будет производиться счет этих непрерывных 3-х часов? Допустим требование о связи (телефонный звонок, сообщение по почте, через мессенджер) поступило от работодателя в 11.00 часов, следующее поступило в 12.00 – появляется сложность в доказывании непрерывности, что для этого основания важно. В то же время, может быть ситуация, где работник отвечает на все контактные вызовы работодателя, но в остальное время не выполняет работу, может быть, даже обеспечивая цифровое присутствие (использование бота). Отсюда, на наш взгляд, это основание может быть применено в полной мере в отношении дистанционного работника лишь в случае наличия специальных технических возможностей контроля со стороны работодателя процесса выполнения работы. В связи с этим при отсутствии у работодателя специальных средств контроля работника работодателем, обеспечивающих подтверждение факта отсутствия дистанционного работника, возможно использование формулировки «трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более срока, установленного порядком взаимодействия работодателя и работника на основании трудового договора, коллективного соглашения».

При рассмотрении оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя также требует дополнения п.9) и п. 10) ст. 52 ТК РК, касающийся нахождения работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического, психотропного, токсикоманического опьянения (их аналогов), в том числе в случаях употребления в течение рабочего дня веществ, вызывающих состояние алкогольного, наркотического, токсикоманического опьянения (их аналогов) и отказа от прохождения медицинского освидетельствования для установления факта употребления веществ, вызывающих состояние алкогольного, наркотического, токсикоманического опьянения. Применение этого пункта затруднен отсутствием контроля и невозможностью определения первичных признаков опьянения (запах, затрудненность походки и т.д.), невозможностью отследить непосредственное употребление указанных веществ. При этом сложен порядок осуществления медицинского освидетельствования дистанционного работника, в особенности, если он находится в другом городе, стране. Также в конкуренцию вступают нормы неприкосновенности жилища (возможно другими сособственниками) (если работа выполняется из



дома) и допуска лиц для проведения освидетельствования, ведь юридически прямого отказа от освидетельствования со стороны дистанционного работника нет, присутствует лишь факт не допуска в жилище.

В силу нетипичности дистанционных трудовых отношений, по нашему мнению, целесообразным будет применение дополнительных оснований расторжения трудового договора с дистанционными работниками по инициативе работодателя. Исследование характера отношений, зарубежного регуляторного опыта [196], а также моделирование ситуации позволило нам сформулировать определенные дополнительные основания, при этом с обязательным применением норм ТК РК относительно гарантий для дистанционного работника. Итак, при расторжении 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:

4) 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;

5) 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;

б) 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:

Однозначно применение данных оснований может вызвать необходимость разъяснения таких вопросов как оценка возможности и невозможности выполнения дистанционной работы при изменении условий; определения правил информационной безопасности и др. В то же время, считаем, что данные основания могут быть включены в основания прекращения трудового договора, как специальные основания для дистанционных работников.

Одним из ключевых моментов регулирования прав дистанционного работника в Рамочном соглашении о телеработе ЕС является обеспечение реализации коллективных прав. Социальный диалог и коллективные переговоры при использовании нетипичных трудовых отношений являются

важным регулятором, благодаря которому можно достигнуть баланса и восполнить пробелы или разночтения трудового законодательства. Рассуждения касательно коллективных прав дистанционного работника и роли такого диалога будут исследованы в 4 разделе диссертации.

#### **4 Социальный диалог и коллективно-договорное регулирование дистанционной работы: выработка рекомендаций**

Система социально-трудовых отношений является весьма сложной и подвергается влиянию различных внешних и внутренних факторов. Гибкость регулирования в особенности в вопросах регулирования дистанционного труда, напрямую связанного с цифровизацией, может быть достигнута посредством активного использования механизмов коллективно-договорного регулирования. Этот подход к сохранению баланса между жестким и мягким регулированием наиболее актуален и рассмотрение его в призме дистанционного труда, представляется нам необходимым с учетом факторов технологической изменчивости и современной роли социального партнерства.

Более того автономия и свобода работника, которая часто ассоциируется с формами дистанционной работы, часто сводится к гибкости работника в определении своего собственного рабочего графика и местоположения, а не к реальной возможности управлять рабочим потоком или определять сроки и условия, на которых выполняется работа.

Социальное партнерство является важным инструментом регулирования трудовых отношений и содействия установлению демократических отношений между работниками и работодателями. Оно способствует улучшению условий труда и повышению уровня защиты трудовых прав работников.

Одним из основных элементов социального партнерства является коллективно-договорное регулирование трудовых отношений. Коллективно-договорный акт является важным нормативным соглашением, которое определяет права и обязанности сторон, устанавливает порядок решения споров и конфликтов, а также регулирует условия оплаты труда, гарантии социальной защиты и другие аспекты трудовых отношений.

Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений имеет несколько преимуществ. Во-первых, оно способствует установлению партнерских отношений между работниками и работодателями, что позволяет достигать взаимовыгодных решений и снижать уровень конфликтности в трудовых отношениях. Во-вторых, коллективно-договорное регулирование трудовых отношений повышает уровень социальной защиты работников, так как обеспечивает установление минимальных стандартов оплаты труда, гарантий социальной защиты и других условий труда. В-третьих, коллективно-договорное регулирование трудовых отношений способствует повышению производительности труда и эффективности работы предприятий, так как позволяет учитывать интересы работников при принятии управленческих решений. В-четвертых, оно также может адаптировать регулирование телеработы к потребностям конкретных секторов и обеспечить более сбалансированные регуляторные решения, чем отдельные соглашения.

Авторы отмечают, что коллективно-договорный процесс является

сложным социальным явлением, которое претерпевает серьезное влияние масштабных изменений в социуме, таких как возрождение гражданского общества, образование новых его институтов и активизация кооперативных процессов [197]. На наш взгляд такое динамично развивающееся явление как цифровизация и технологии однозначно вписываются в данное утверждение.

Договорное установление условий труда имеет ряд преимуществ, таких как возможность выражения и согласования интересов работников и работодателей в сфере труда, гибкость регулирования и учет особенностей организации труда и потребления. Однако для полной реализации этих преимуществ необходимо гармоничное сочетание интересов и потребностей гражданского общества с государственными, поскольку самоорганизация в обществе не может быть признана самодостаточной. Государство выполняет две роли в отношении коллективно-договорного процесса: выступает как участник системы социального партнерства и как носитель публичной власти. Как участник системы социального партнерства, государство способствует достижению согласования интересов работников и работодателей, а как носитель публичной власти, регулирует коллективные трудовые отношения и устанавливает условия труда.

Коллективно-договорный акт является важным соглашением, отражающим согласованную позицию работников и работодателей по условиям труда. Он имеет юридическое значение как источник права, который упорядочивает процесс использования труда и устанавливает дополнительные гарантии и преимущества для работников. Кроме того, коллективно-договорный акт выполняет социально-экономическую функцию, способствуя согласованию интересов и обеспечению социального мира. Он также играет вспомогательную роль в механизме правового регулирования трудовых отношений, конкретизируя правовые нормы, повышая гарантии трудовых прав работников и восполняя пробелы в праве. В целом, коллективно-договорный акт является важным инструментом социального партнерства и самоорганизации гражданского общества в сфере труда.

Роль коллективных переговоров в регулировании занятости и условий труда сильно различается в группе стран, имеющих статутное законодательство о дистанционной работе. Охват коллективных переговоров варьируется от более 70 % в таких странах, как Бельгия, Испания, Франция и Нидерланды, до менее 20 % в таких странах, как Болгария, Венгрия, Эстония или Словакия [198].

Охват коллективных переговоров положительно коррелирует со степенью централизации коллективных переговоров.

Страны с более децентрализованной структурой коллективных переговоров (например, Болгария, Чехия, Эстония, Венгрия, Литва, Мальта, Польша и Словакия) с большей вероятностью будут реализовывать механизмы удаленной работы посредством индивидуальных соглашений или соглашений компаний [198].

Литература показывает, что коллективные договоры компаний,

регулирующие удаленную работу, обычно заключаются в наукоемких отраслях и в крупных компаниях с хорошо развитыми структурами представительства работников. Однако в некоторых странах крупные компании в наукоемких секторах реализуют удаленную работу на основе индивидуальных соглашений, которые влекут за собой в лучшем случае ту или иную форму индивидуальных консультаций с помощью механизмов прямой голосовой связи. Примером может служить Эстония, где социальные партнеры заключили межсекторальное рамочное соглашение о телеработе в 2017 году. Однако реализация эстонского рамочного соглашения о телеработе была недостаточной. В тех секторах, где удаленная работа более распространена (компьютерная деятельность, программирование и сопутствующая деятельность или финансовая деятельность), коллективный договор на отраслевом уровне не существует. На уровне компаний коллективные переговоры были заключены лишь в небольшой части компаний; чаще работодатели внедряют удаленную работу в одностороннем порядке посредством практики управления человеческими ресурсами. В некоторых случаях компании в IT и финансовом секторах полагались на процедуры информации и консультаций, в которых используются различные методы, такие как рабочие группы или онлайн-опросы. С помощью этих механизмов компании анализируют взгляды и требования работников на гибкий график работы и разрабатывают соответствующие планы [199].

В тех странах с более централизованными структурами коллективных переговоров (Бельгия, Франция, Германия, Италия, Нидерланды, Словения или Испания) внутри страны появляются различия в отношении того, в какой степени отраслевые и корпоративные коллективные соглашения касаются удаленной работы.

В таких странах, как Испания и Португалия, очень немногие коллективные соглашения касаются удаленной работы. По данным Статистики коллективных переговоров Министерства занятости за 2016 год, в Испании менее 5% корпоративных соглашений и 3% отраслевых соглашений содержат пункт об удаленной работе. Телеработа регулируется на отраслевом уровне в химической промышленности, ежедневных средствах массовой информации и, в последнее время, в финансовом секторе. На уровне компаний наиболее важные соглашения об удаленной работе были заключены в секторах финансов и страхования, энергетики и информационных технологий. Коллективные договоры, содержащие положения о дистанционной работе, не затрагивают многие аспекты, имеющие отношение к устранению и предотвращению некоторых потенциальных негативных последствий для условий труда и охраны труда, выявленных в литературе. Как правило, такие соглашения не охватывают конкретные проблемы безопасности и здоровья, с которыми сталкиваются удаленные работники. Более того, инновационные организационные меры по поддержке удаленных работников, предоставляемые либо работодателем (специальное обучение и т. д.), либо представителями работников (новые каналы представительства и т. д.), недостаточны. Коллективные переговоры

сыграли более заметную роль в регулировании удаленной работы в некоторых странах, например, в Германии, Франции или Италии. В Германии регулирование телеработы на уровне компаний имеет давнюю традицию, и первые соглашения датируются 1990-ми годами.

Во Франции в 2017 году 25 % сотрудников были охвачены коллективным договором о дистанционной работе, заключенным на уровне компании, который установил больше положений о защите сотрудников [200]. Эти соглашения были более распространены в крупных компаниях (с более чем 500 сотрудниками), чем в малых и средних предприятиях. В 2017 году 57 % сотрудников, работающих в крупных компаниях, были охвачены коллективным договором об удаленной работе по сравнению с 4 % сотрудников, работающих в малых и средних предприятиях.

В Италии около 30 % национальных коллективных договоров содержат положения об удаленной работе и/или умной работе [201].

В Республике Казахстан с принятием Трудового кодекса 2015 года, ученые отмечают расширение коллективно-договорного метода правового регулирования трудовых отношений и усиление автономности сторон трудового договора. Как отмечает Хасенов М. «Характеризуя Трудовой кодекс РК, необходимо отметить отличительную особенность, заключающуюся в том, что значительное количество статей имеют ссылку на коллективные договоры» [202]. При этом подчеркивается парадоксальность провозглашенной модели с учетом имеющихся норм и недостаточной развитостью коллективно-договорного регулирования. Недостаточная развитость института коллективного договора подтверждает анализ, проведенный Профсоюзным центром посредством выборочной проверки 200 коллективных договоров предприятий малого, среднего и крупного бизнеса из различных отраслей экономики Акмолинской области. Согласно представленным данным, было допущено достаточно нарушений норм трудового законодательства [203].

Мы поддерживаем точку зрения о том, что недостаточная развитость, а также незаинтересованность в заключении эффективных коллективных соглашений со стороны участников этого процесса связано со статусом коллективного соглашения. Если мы обратимся к зарубежной практике, то можно отметить следующее, что страны с развитой системой коллективно-договорного регулирования придают этим соглашениям статус правовых актов. Считается, что современные представления об «идеальной» модели коллективно-договорной практики получили свою наибольшую реализацию в странах Европы. Рочко А. В. считает, что многообразие вопросов, затрагиваемых в коллективных договорах Франции и многообразие существующих там форм коллективных переговоров, свидетельствуют о накопленном историческом опыте и о высокой степени развития отношений социального сотрудничества [204]. Более того, коллективный договор в этой стране имеет высокий уровень юридической силы, что ставит его на одну ступень с законодательным регулированием трудовых отношений. Аналогичный подход к статусу коллективных переговоров и соглашений

имеется в Японии, о котором сообщает в своих исследованиях Матрусова Т.Н. [205] Китайский законодатель предусмотрел два вида коллективных договоров – «специальный» (широкого содержания) и «стандартный» (узкого содержания). Ведение переговоров по коллективным контрактам в Китае можно рассматривать как полноценный источник «законотворчества», регулирующий трудовые отношения. Коллективные договоры поднимают вопросы, касающиеся обеспечения соблюдения трудового процесса и самого трудового контракта между работником и работодателем. Коллективные переговоры в Китае превратились из железной миски для риса в коллективные контракты, заключаемые с помощью процессов, недавно напоминающих «коллективные переговоры» [206]. Коллективные договоры в Китае обязательно проходят государственную экспертизу и только после этого документ вступает в силу для граждан той или иной организации. В Казахстане вопрос о предоставлении статуса правового акта коллективным соглашениям поднимался в трудах Хасенова М.Х. [207] На сегодняшний день исходя из анализа Правил по разработке и заключению Генерального соглашения [208]: «Генеральное соглашение - правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально - трудовых и связанных с ними экономических отношений в республике, заключаемый Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями работодателей и республиканскими объединениями работников в пределах их компетенции, учитываемый при заключении региональных и отраслевых соглашений и коллективных договоров».

В рамках диссертации хотелось бы рассмотреть значение института социального партнерства для дистанционной работы в Казахстане через исследование задач, на которые направлен институт социального партнерства, которое обеспечивается в форме взаимодействия сторон посредством органов социального партнерства на: 1) республиканском уровне; 2) отраслевом уровне; 3) региональном (областном, городском, районном) уровне; 4) на уровне организаций в форме коллективных договоров, устанавливающих конкретные взаимные обязательства в сфере труда между представителями работников и работодателем на основе законодательства Республики Казахстан [77].

В рамках Генерального соглашения между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями (ассоциациями, союзами) работодателей и республиканскими объединениями (ассоциациями, союзами) профессиональных союзов на 2021-2023 годы стороны совместно договорились: «содействовать росту производительности имеющихся трудовых ресурсов через обеспечение трудовой мобильности рабочей силы, сохранение ориентации на поддержку занятых в низко-производительных отраслях, неформальном секторе экономики и безработных, совершенствование инфраструктуры рынка труда и формализацию гибких форм занятости» [209].

Анализируя эти положения генерального соглашения, можно сделать вывод, что на данном уровне вопросы содействия развитию дистанционного

труда, как гибкой формы занятости поднимаются и представляются для дальнейшей проработки. В то же время вопросы формализации отношений в области дистанционного труда закреплены еще при принятии Трудового кодекса РК. На наш взгляд, учитывая факт того, что Правилами предусмотрена возможность закрепления в генеральном соглашении положений об оплате, условиях и охране труда, режиме труда и отдыха – необходимость регулирования этих вопросов в обязательном порядке на уровне отраслевых и региональных соглашений в отношении дистанционного труда – могло бы стать основой к последующей охране прав субъектов дистанционной работы на уровне коллективных соглашений организаций.

Что касается отраслевых и региональных соглашений, то нами рассмотрено:

1) Отраслевое соглашение между Министерством здравоохранения Республики Казахстан, Республиканским общественным объединением «Отраслевой профессиональный союз работников системы здравоохранения «SENIM», Общественным объединением казахстанский отраслевой профессиональный союз работников здравоохранения «AQNIET», Республиканским общественным объединением «Отраслевой профсоюз работников медицины и смежной с ней отраслей «QazMed» и Национальной палатой здравоохранения на 2023-2025 годы» [210]

2) Отраслевое соглашение по социально-трудовым вопросам между государственным органом – Министерством индустрии и инфраструктурного развития Республики Казахстан, работодателями – акционерным обществом «Национальная компания «Қазақстан темір жолы», иными организациями железнодорожного транспорта и общественным объединением «Казахстанский отраслевой профессиональный союз работников железнодорожного, автомобильного, воздушного и водного транспорта» на 2021-2023 годы [211]

3) Отраслевое соглашение между Министерством энергетики Республики Казахстан, работодателями предприятий и организаций атомной отрасли Республики Казахстан и Общественным объединением «Отраслевой профессиональный союз работников атомной промышленности» на 2021 - 2023 годы [212] п. 37 «В случае массовой пандемии производить оплату в размере 100% для работников, выполняющих работу в дистанционном режиме»

4) Отраслевое соглашение о социальном партнерстве по установлению условий труда, занятости и социальных гарантий для работников сферы науки и высшего образования на 2023-2026 годы [213]

5) Отраслевое соглашение по социальному партнерству в сфере автомобильного транспорта Республики Казахстан на 2021-2023 годы [218]

6) Отраслевое соглашение строительной отрасли, промстройматериалов и жилищно-коммунального хозяйства Республики Казахстана на 2021-2023 годы [214].

7) Отраслевое соглашение между Министерством индустрии и



инфраструктурного развития Республики Казахстан, Республиканской ассоциацией горнодобывающих и горно-металлургических предприятий и Отраслевыми профсоюзами горно-металлургической промышленности Республики Казахстан на 2022-2024 годы [215].

При анализе вышеуказанных отраслевых соглашений нами установлено, что дистанционной работе не уделено достаточного внимания, большая часть соглашений не содержит никаких норм в области ее регулирования. Отсутствуют нормы о требованиях, по поводу того какие работники могут осуществлять работу дистанционно, нет норм о обеспечении оборудованием, учету рабочего времени, возможных способах контроля дистанционного работника. При этом имеющиеся нормы, например, в Отраслевом соглашении о социальном партнерстве по установлению условий труда, занятости и социальных гарантий для работников сферы науки и высшего образования дублируются нормы ТК РК, носящие скорее общий характер и не урегулированные в рамках отрасли. Более того имеются такие нормы, которые говорят о переводе на дистанционную работу в период чрезвычайного положения, хотя нормы перевода работника на дистанционную работу в ТК РК отсутствуют (п.4.2) [216].

Также п. 6.1 данного соглашения предусматривает: «Для работников, занятых на дистанционной работе, устанавливается фиксированный учет рабочего времени, особенности контроля за которым определяются в трудовом договоре или правилах трудового распорядка. В случае, если выполнение работы не может быть зафиксировано работодателем конкретным временем, рабочее время отмечается в документе по учету рабочего времени как выполнение объема работ, установленного трудовым договором. Работник и работодатель устанавливают порядок взаимодействия, предусматривающий конкретное время выполнения дистанционным работником работы в пределах рабочего времени, установленного трудовым договором. В порядке взаимодействия могут быть предусмотрены обязанность работника отвечать на звонки, электронные письма и запросы работодателя, в срок, в течение которого работник обязан реагировать на запросы работодателя, связанные с выполнением работы. Работник не обязан отвечать на запросы работодателя, осуществленные вне времени, установленного порядком взаимодействия». В дополнении п.7.2 в рамках обязанностей профсоюза предусмотрено следующее «Порядок соблюдения работниками, занятыми на дистанционной работе, требований по безопасности и охране труда, а также по обеспечению безопасного выполнения трудовых обязанностей определяется актом работодателя, согласованным с профкомом». Данная норма с одной стороны демонстрирует попытку предусмотреть вопросы охраны труда дистанционного работника ввиду признания особенности данной формы организации труда, с другой стороны не совсем понятен момент отнесения данной нормы к обязанностям профсоюза, что указывает на формальный подход к данному вопросу без действительной цели надлежащей охраны прав дистанционных работников и возможности развития данной гибкой формы труда.

На основании анализа отраслевых и коллективных соглашений, можно определить, что работодатели Казахстана не достаточно понимают возможности дистанционной работы и преимущества внедрения ее в стратегии развития организации.

Этот же довод подтверждается через исследование коллективных договоров таких организаций как: «Национальная компания «Қазақстан темір жолы» [45], ТОО «УК «Қазмедиа орталығы» [46], государственное предприятие «Многопрофильная детская областная больница» [47]; ТОО «Қазақтурикмунай» [48], АО «Международный аэропорт Астана» [49], ТОО «Богатырь Комир» [50], Акционерное общество «АрселорМиттал Темиртау» [51], Некоммерческое акционерное общество "Аркалыкский педагогический институт имени И. Алтынсарина" [52] и др

При исследовании текстов этих договоров, можно сделать вывод, что те положения, которые уже давно являются частью обязательных переговоров при регулировании дистанционной работы в зарубежных странах, в Республике Казахстан остаются в ведении Трудового кодекса РК без каких либо закреплений на уровне локального коллективного регулирования.

В связи с этим в рамках проведенного диссертационного исследования и обсуждения основных условий эффективной реализации дистанционного формата работы, нами выработаны практико-ориентированные рекомендации, предлагаемые как базовые для реализации в рамках коллективных договоров 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.

## Заключение

Исследование различных научных изысканий и изучение правовых норм в области дистанционной работы, позволяет сделать вывод, что в казахстанском регулировании была утеряна изначальная цель, а именно под влиянием пандемии законодательство стало носить скорее восполняющий пробелы характер. Изначально же целью была реализация политики обеспечения занятости населения в связи с появлением новых возможностей, поощрение гибкости и развития нетипичных форм организации труда. Однозначно, закрепление норм, поворачивающих работодателей и работников к более широкому использованию дистанционной работы, применение мер поощрения на законодательном уровне приведет к более широкому применению данного формата и достижению изначальной цели расширения возможностей занятости.

Исторически динамика развития правового регулирования дистанционной работы в Казахстане во многом схожа с регулятивным опытом зарубежных стран, период пандемии также послужил ключевым фактором к формированию отечественного трудового законодательства в современном его состоянии. Динамика развития законодательства в области дистанционной работы в Казахстане указывает, что изменения в законодательстве стали форсироваться лишь под давлением возникших обстоятельств, связанных с пандемией. Ранее процесс законодательного регулирования этого формата организации трудовых отношений в Казахстане можно охарактеризовать как процесс затяжной и без значительного расширения или развития.

Рассматривая путь развития казахстанского законодательства и законодательства постсоветских государств в отношении дистанционной работы, можно прийти к выводу, что при закреплении новых форм организации труда, мы все чаще сталкиваемся с юридическими фикциями, а именно закреплении тех или иных прав в силу имеющейся необходимости, но при этом не имеющих никаких важных правовых последствий для субъектов. *Sham and necessity (ex ante, ex post)* – концепции, которые в последнее десятилетие достаточно часто поднимаются в различных правовых исследованиях [133]. На наш взгляд, эти концепции имеют место и в современных подходах в отношении правового закрепления дистанционной работы. В связи с вышеизложенным, и изучая опыт правового закрепления дистанционной работы в различных юрисдикциях, подчеркиваем необходимость применения риск-ориентированного и опережающего подхода к формированию норм в этой области. Установление основной ценности, которую мы закладываем при формировании законодательства о дистанционной работе, будет способствовать в определении важных законодательных ориентиров в национальном регулировании.

Учитывая проведенные исследования, можно утверждать, что законодательно установленные характеристики не достаточны для понимания дистанционной работы, даже применение их в совокупности

требует многоэтапного разъяснения и толкования, которое в конечном итоге все равно может привести к смещению схожих форм организации трудового процесса. Для более ясного понимания дистанционной работы в законодательстве Казахстана требуется введение термина удаленная работа, которая будет характеризоваться выполнением работы в рамках трудового договора вне места нахождения работодателя. Принимая категорию удаленной работы, также можно решить проблему с добровольностью, предусмотрев в качестве оснований использования удаленной работы как добровольно, так и принудительно.

Критерий использования информационно-коммуникационных технологий в процессе работы и обязанность нахождения в режиме доступности работодателю, также требует более детального разъяснения. На основании проведенного исследования обосновано введение в качестве признака дистанционной работы: использование информационно-коммуникационных технологий для подключения к сети, обеспечивающей выполнение трудовой функции, взаимосвязь с работодателем и контроль за выполнением работы.

Организации достаточно научились обеспечивать вопросы безопасности и конфиденциальности внутри одной инфраструктуры, но дистанционная работа подразумевает возможность осуществления работы из любого места, что усложняет выстраивание унифицированных правил. Однако необходимость выработки определенных хотя бы минимальных требований по вопросу защиты данных и обеспечения права на конфиденциальность должны быть реализованы в Казахстане как на уровне законодательных актов, так и с использованием актов коллективного регулирования. При этом на уровне базовых инструкций на уровне профильного министерства необходимость использования проверенных платформ, безопасных устройств, цифровых решений и компьютерных программ, использование безопасных или зашифрованных каналов связи и обязательный инструктаж будет также способствовать повышению озабоченности сторон трудового договора о вопросах защиты данных и конфиденциальности. В рамках обучения важным является не только инструктаж, но и обеспечение подготовки. Разработка соответствующей программы обучения, подготовки и повышения осведомленности в области безопасности будет способствовать улучшению компетенций сохранения безопасности у сотрудников в среде дистанционной работы.

На основании проведенного исследования, можно сделать вывод, что центральное место в обосновании дискурсов по поводу юридизации права на отключение как нового цифрового права занимает признание того, что технологии играют ключевую роль в формировании трудовой культуры. В исследовании нами выделены несколько стратегий, которых придерживаются различные государства в области закрепления права на отключение. Однозначно, выработка данных стратегий продиктована рисками, которые указаны нами выше. Использование риск-ориентированного подхода в юридизации является оправданным шагом на

данном этапе развития, но полное игнорирование вопросов или чрезмерная осторожность в данном вопросе может привести к негативным последствиям.

Анализ имеющихся результатов позволил сделать выводы, что такие институты трудовых отношений как: заработная плата, меры обеспечения, гарантии выплаты дополнительных расходов, условия безопасности рабочего места, вопросы кибербезопасности, организация трудового графика не детализированы в отношении дистанционных работников. Регулирование этих вопросов переданы законодателем в плоскость договорного регулирования между работником и работодателем. В силу отсутствия соответствующего опыта в этой сфере, работодатели не прорабатывают или в недостаточной степени прорабатывают эти вопросы в собственных актах, коллективных договорах, а работники по большей части занимают пассивную позицию, соглашаясь на предлагаемые условия.

В связи с этим, можно отметить, роль социального партнерства, где одним из основных механизмов является коллективно-договорное регулирование трудовых отношений. Коллективно-договорный акт является важным нормативным соглашением, которое определяет права и обязанности сторон, устанавливает порядок решения споров и конфликтов, а также регулирует условия оплаты труда, гарантии социальной защиты и другие аспекты трудовых отношений. На основании анализа отраслевых и коллективных соглашений, можно определить, что работодатели Казахстана не достаточно понимают возможности дистанционной работы и преимущества внедрения ее в стратегии развития организации.

Данное исследование стало поступью к оценке имеющегося законодательства в Казахстане в области дистанционной работы. В дальнейшей работе необходимо рассмотреть возможности преодоления обозначенных в данном исследовании проблем. Понимание современного положения возможностей применения законодательных аспектов в практике является ключевым компонентом к дальнейшей разработке рекомендаций по совершенствованию законодательства Казахстана в области дистанционной работы, а в дальнейшем более широкого развития этого формата работы в целях обеспечения устойчивого развития страны.

## Список использованных источников

1. *Measuring digital development ICT Development Index 2023*. Retrieved February 12, 2024, from <https://www.itu.int/itu-d/reports/statistics/IDI2023/>
2. *Статистика информационно-коммуникационных технологий*. (2023 г., Март 30). Сайт Бюро Национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан. Доступно на: <https://old.stat.gov.kz/official/industry/29/statistic/7> (Дата обращения: 12.02.2024 г.)
3. *Оценка влияния автоматизации, роботизации и искусственного интеллекта на рынок труда Республики Казахстан | АО "ЦТР."* (2023, Июнь 14). Доступно на: <https://iac.enbek.kz/ru/node/1573> (Дата обращения: 12.02.2024 г.)
4. Simionescu, M., & Raišienė, A. G. (2021). 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, 121170. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.121170>
5. Bartik, A., Bertrand, M., Lin, F. Y., Rothstein, J., & Unrath, M. (2020). *Measuring the labor market at the onset of the COVID-19 crisis*. <https://doi.org/10.3386/w27613>
6. Указ Президента Республики Казахстан от 15 марта 2020 года № 285 «О введении чрезвычайного положения в Республике Казахстан» *Информационная Система ПАРАГРАФ*. Доступно на: [https://online.zakon.kz/document/?doc\\_id=32648341](https://online.zakon.kz/document/?doc_id=32648341) (Дата обращения: 12.02.2024 г.)
7. Хасенов М., Раманкулов К., Швелидзе З., Томашевский К., Лютов Н. (2021). *Применение основных положений трудового законодательства во время пандемии COVID-19 в Беларуси, Грузии, Казахстане, Киргизии и России* (Издание 1). МОТ. Доступно на: [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=37529706&sub\\_id=4050200&pos=3;-106#pos=3;-106](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=37529706&sub_id=4050200&pos=3;-106#pos=3;-106) (Дата обращения: 12.02.2024 г.)
8. Закон Республики Казахстан от 1 июля 2021 года № 61-VII ЗРК «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Казахстан по вопросам совершенствования правового регулирования дистанционной работы» *ИПС "Әділет."* Доступно на: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z2100000061#z50> (Дата обращения: 12.02.2024 г.)
9. BBC News Русская служба. (2023, January 2). Январь, который изменил Казахстан. Как страна переживает последствия крупнейших беспорядков в своей истории. *BBC News Русская Служба*. Retrieved February 12, 2024, from <https://www.bbc.com/russian/features-64121146>

10. Национальный доклад «Рынок труда Казахстана: развитие в условиях новой реальности», 2021 г. / АО «ЦРТР.» (2022). Доступно на: [iac.enbek.kz](https://iac.enbek.kz). <https://iac.enbek.kz/ru/node/1179> (Дата доступа 12.02.2024 г.)
11. Писаревский, А. Е. (2004). *Юридическая герменевтика: Социально-философская методология интерпретации и толкования правовых норм* [Автореферат диссертации на соискание степени кандидата философских наук, Краснодарская академия МВД]. Доступно на: <https://www.dissercat.com/content/yuridicheskaya-germenevtika-sotsialno-filosofskaya-metodologiya-interpretatsii-i-tolkovaniya/read> (Дата обращения: 12.02.2024 г.)
12. Delduque, M. C., & Alves, S. M. C. (2015). The research methodology in health Law. *Cadernos Ibero-Americanos De Direito Sanitário*, 4(3), 143–150. <https://doi.org/10.17566/ciads.v4i3.218>
13. Page, M. J., Moher, D., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J., Akl, E. A., Brennan, S., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., McKenzie, J. E. (2021). PRISMA 2020 explanation and elaboration: updated guidance and exemplars for reporting systematic reviews. *The BMJ*, n160. <https://doi.org/10.1136/bmj.n160>
14. Jiawei Han, Micheline Kamber and Jian Pei. (2012). 10 - Cluster Analysis: Basic Concepts and Methods. In *Data Mining: Concepts and techniques* (Third edition, pp. 443–495). ScienceDirect. <https://www.sciencedirect.com/book/9780123814791/data-mining-concepts-and-techniques>
15. Chang, Y., Garoupa, N., & Wells, M. T. (2021). Drawing the Legal Family Tree: An empirical comparative study of 170 dimensions of property law in 129 jurisdictions. *Journal of Legal Analysis*, 13(1), 231–282. <https://doi.org/10.1093/jla/laaa004>
16. Bailey, D., & Kurland, N. B. (2002). A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 383–400. <https://doi.org/10.1002/job.144>
17. Tavares, A. I. (2017). Telework and health effects review. *International Journal of Healthcare*, 3(2), pp.30-36.
18. Schopp, L. H. (2004). 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*, pp.47-51.
19. Igeltjørn, A., & Habib, L. (2020, July). Homebased telework as a tool for inclusion? A literature review of telework, disabilities and work-life balance. In *International Conference on Human-Computer Interaction*. Springer, Cham, pp. 420-436.
20. Volosevici, D. (2020). Brief considerations on telework during pandemic. *A Journal of Social and Legal*, 109, p.116.

21. Katsabian, T. (2020). The Telework Virus: How the COVID-19 pandemic has affected telework and exposed its implications for privacy and equality. *Social Science Research Network*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3684702>
22. Van Den Broek, D., & Keating, E. G. (2011). Rights to a process for the masses or select privileges for the few? Telework policy and labour market inequality in Australia. *Policy Studies*, 32(1), 21–33. <https://doi.org/10.1080/01442872.2010.520559>
23. Lott, Y., & Abendroth, A. (2020). The non-use of telework in an ideal worker culture: why women perceive more cultural barriers. *Community, Work & Family*, 23(5), 593–611. <https://doi.org/10.1080/13668803.2020.1817726>
24. Messenger, J. C. (2019). *Telework in the 21st century: An Evolutionary Perspective*. Edward Elgar Publishing. p.352.
25. Mahler, J. (2012). The telework divide. *Review of Public Personnel Administration*, 32(4), 407–418. <https://doi.org/10.1177/0734371x12458127>
26. Lopez, M. R. (2020). Telework Decision Strategy: A Systematic Review [D.B.A., University of Maryland University College]. Retrieved February 12, 2024, from <http://www.proquest.com/docview/2427335886/abstract/EFF41C91110547F1PQ/1>
27. Brinzea, V. M., & Secara, C. G. (2017). The telework, a flexible way to work in a changing workplace. *Scientific Bulletin-Economic Sciences*, 16(3), 104-112. Retrieved February 12, 2024, from <https://ideas.repec.org/a/pts/journal/y2017i3p104-112.html>
28. Messenger, J. C., & Gschwind, L. (2016). Three generations of Telework: New ICTs and the (R)evolution from Home Office to Virtual Office. *New Technology, Work and Employment*, 31(3), 195–208. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12073>
29. Пондо, Е.А. (2022). *Развитие системы стимулирования труда дистанционных работников* [Автореферат диссертации на соискание степени кандидата экономических наук, Финансовый университет при Правительстве РФ]. Доступно на: <https://www.dissercat.com/content/razvitie-sistemy-stimulirovaniya-truda-distantsionnykh-rabotnikov> (Дата обращения: 12.02.2024 г.)
30. Луданик, М.В.(2006). *Дистанционная занятость на российском рынке труда: формирование, развитие и механизмы регулирования* [Автореферат диссертации на соискание степени кандидата экономических наук, МГУ имени М.В. Ломоносова]. Доступно на: <https://www.dissercat.com/content/distantsionnaya-zanyatost-na-rossiiskom-rynke-truda-formirovanie-razvitie-i-mekhanizmy-regul> (Дата обращения: 12.02.2024 г.)
31. Komendová, Jana (2015). Regulation of Telework in the EU Law. In *Bieliński Arkadiusz, Giedrewicz-Niewińska Aneta, Szablowska-Juckiewicz Marzena. Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji czasu pracy*. Warszawa: Difin, 2015. p. 247-255.



32. Chudinovskikh, M., & Tonkikh, N. (2020). Telework in BRICS: Legal, Gender and Cultural Aspects. *BRICS Law Journal*, 7(4), 45-66. <https://doi.org/10.21684/2412-2343-2020-7-4-45-66>
33. Onica-Chipea, L. (2020). Some Considerations Regarding at the Legal Status of the Telework Contract in the Romanian Legal System. In *New Forms of Employment*. Springer VS, Wiesbaden. pp. 247-255.
34. Bankó, Z. (2016). Telework in Hungary—Legislative, Jurisdictionary and Labour Market Policy Experiences. *Hungaria Labour Law E-Journal*, 3, 92-103. Retrieved February 12, 2024, from <http://www.hllj.hu>
35. Vallasek, M., & Mélypataki, G. (2020). Rules on home office work and telework in Romania and in Hungary. *Central European Journal of Comparative Law* /, 1(2), 177–191. <https://doi.org/10.47078/2020.2.177-191>
36. Aguiléra, A., Lethiais, V., Rallet, A., & Proulhac, L. (2016). Home-based telework in France: Characteristics, barriers and perspectives. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 92, 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2016.06.021>
37. Hiessl, C. (2018). Telework, Crowdwork, Clickwork, etc. and the Application of Social Security Law: the Cases of Germany and Austria. *사회보장법연구*, 7(2), 1-59. Retrieved February 12, 2024, from <http://surl.li/rgytp>
38. Лютов, Н. Л. (2018) Дистанционный труд: опыт Европейского Союза и проблемы правового регулирования в России. *Lex Russica*. №10 (143). Доступно на: <https://cyberleninka.ru/article/n/distantsionnyy-trud-opyt-evropeyskogo-soyuza-i-problemy-pravovogo-regulirovaniya-v-rossii> (Дата обращения: 12.02.2024).
39. Томашевский, К. Л. (2011). Компьютерное надомничество (телеработа) как одна из гибких форм занятости в XXI веке. Трудовое право в России и за рубежом. №3 с. 32-36 Доступно на: [https://scholar.google.com/citations?view\\_op=view\\_citation&hl=ru&user=dTieh9IAAAAJ&citation\\_for\\_view=dTieh9IAAAAJ:u\\_35RYKgDlwC](https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=ru&user=dTieh9IAAAAJ&citation_for_view=dTieh9IAAAAJ:u_35RYKgDlwC) (Дата обращения 12.02.2024)
40. Бородина, Е.Н. (2019). *Особенности правового регулирования труда лиц, работающих вне места нахождения работодателя* [Диссертация на соискание степени кандидата юридических наук, Национальный исследовательский институт «Высшая школа экономики»]. Доступно на: <https://www.hse.ru/sci/diss/309059431> (Дата обращения: 12.02.2024 г.)
41. Қармыс, Ғ.С. (2020). *Совершенствование государственного регулирования рынка труда Казахстана в условиях цифровизации* [Диссертация на соискание степени доктора по профилю 6D051000 – Государственное и местное управление, Академия государственного управления при Президенте Республики Казахстан]. Доступно на: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://repository.apa.kz/bitstream/handle/123456789/332/%D2%9A%D0%B0%D1%80%D0%BC%D1%8B%D1%81%20%D2%92.%20%D0%94%D0%B8%D1%81%D1%81%D0%B5%D1%80%>

D1%82%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F.pdf?sequence=1&isAllowed=y  
(Дата обращения: 12.02.2024 г.)

42. Есиркепова, М.М., Толеубеков, А.Т., Оразов, А.Е. (2021). Особенности перехода на удаленную форму деятельности сотрудников вузов. *Вестник Карагандинского университета. Серия «Право»*, 4(104). Доступно на: <https://law-vestnik.ksu.kz/apart/2021-104-4/12.pdf> (Дата обращения: 12.02.2024 г.)

43. Хамидуллина, Е. (2016). Дистанционная работа: проблемы и особенности правового регулирования за рубежом и в Казахстане. *Эксперт Казахстан*. № 22, 18-19. Доступно на: [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) (Дата обращения: 12.02.2024 г.)

44. Гилева, Н.В. (2021, август). «*Правовое регулирование дистанционной работы в РК*» [Video]. YouTube. Доступно на: <https://www.youtube.com/watch?v=ArcpGJxnQJY> (Дата обращения: 12.02.2024 г.)

45. Коллективный договор на 2021-2023 годы между акционерным обществом «Национальная компания «Қазақстан темір жолы» и его трудовым коллективом. Доступно на: <https://railways.kz/img/87f39a49-a7f1-45ab-a914-f3f9aa8bc545.pdf> (Дата обращения: 12.02.2024 г.)

46. Коллективный договор на 2020-2022 годы между ТОО «УК «Қазмедиа орталығы» и его трудовым коллективом. Доступно на: <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> (Дата обращения: 12.02.2024 г.)

47. Коллективный договор между ГКП на ПХВ «Многопрофильная детская областная больница» с трудовым коллективом на 2021-2022 годы. Доступно на: [http://dob.sko.kz/sites/dob.sko.kz/uploads/docs/korporativnye\\_dok/2021/kollektivnyj\\_dogovor.pdf](http://dob.sko.kz/sites/dob.sko.kz/uploads/docs/korporativnye_dok/2021/kollektivnyj_dogovor.pdf) (Дата обращения: 12.02.2024 г.)

48. Коллективный договор между ТОО «Қазақтүрікмунай» с трудовым коллективом на 2018-2020 годы. Доступно на: <https://www.kazakhturkmunay.kz/upload/medialibrary/72d/kollektivnyj-dogovor-2018-2020-gg.pdf> (Дата обращения: 12.02.2024 г.)

49. Коллективный договор на 2017-2020 годы между акционерным обществом «Международный аэропорт Астана» и его трудовым коллективом. Доступно на: <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> (Дата обращения: 12.02.2024 г.)

50. Коллективный договор между ТОО «Богатырь Комир» и работниками по регулированию социально-экономических и трудовых отношений на 2017-2021 годы. Доступно на: [http://www.bogatyr.kz/ru/social/collective\\_agreement/](http://www.bogatyr.kz/ru/social/collective_agreement/) (Дата обращения: 12.02.2024 г.)

51. Коллективный договор по социально-экономическим вопросам акционерного общества «АрселорМиттал Темиртау» на 2022-2024 годы. Доступно на: <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> (Дата обращения: 12.02.2024 г.)

52. Коллективный договор на 2021 – 2024 годы Некоммерческое акционерное общество «Аркалыкский педагогический институт имени И. Алтынсарина». Доступно на: [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) (Дата обращения: 12.02.2024 г.)

53. Doeringer, P. B., Piore, M. J. (1985). Internal labor markets and manpower analysis. ME Sharpe. 344 p. Retrieved February 12, 2024, from chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED048457.pdf

54. Becker, G. S. (1964, January 1). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education, First Edition*. NBER. Retrieved February 12, 2024, from <https://www.nber.org/books-and-chapters/human-capital-theoretical-and-empirical-analysis-special-reference-education-first-edition>

55. Хейне, П., Боуттке, П. Д., Причитко, Д. Л. (1993). Экономический образ мышления. Москва: Новости, 169 с.

56. Стэндинг, Г. (1991). От нерегулируемого рынка труда к активной политике занятости. *Социалистический труд*. №. 2, с. 31-41.

57. Газетов, В.И. (2007). Социальная доктрина Европейского союза и механизмы ее реализации. *Вестник Военного университета*. № 3 (11). 29 – 35. Доступно на: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnaya-doktrina-evropeyskogo-soyuza-i-mehanizmy-ee-realizatsii.pdf> (Дата обращения: 12.02.2024 г.)

58. Доренко, К. С. (2017). Современная социальная политика стран Европейского союза: проблемы и перспективы развития. *Юридическая наука*, (3), 166-172. Доступно на: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennaya-sotsialnaya-politika-stran-evropeyskogo-soyuza-problemy-i-perspektivy-razvitiya> (Дата обращения: 12.02.2024 г.)

59. Нарышкин, А.А. (2016). *Социально-политические аспекты реформирования Североевропейской модели развития*. [Автореферат диссертации на соискание степени кандидата политических наук, Институт Европы РАН]. Доступно на: <chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcgclcfndmkaj/https://www.instituteofeurope.ru/images/stories/diss/narishkin/Avtor.pdf> (Дата обращения: 12.02.2024 г.)
60. Хасенов, М.Х., Нургалиева, Е.Н. (2015). Правовые вопросы либерализации трудовых отношений в Республике Казахстан. *Вестник Института законодательства Республики Казахстан*. № 2 (38), 56-64. Доступно на [chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcgclcfndmkaj/https://www.zqai.kz/sites/default/files/vestnik\\_v\\_tirazh\\_no238-2015pdf.pdf](chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcgclcfndmkaj/https://www.zqai.kz/sites/default/files/vestnik_v_tirazh_no238-2015pdf.pdf) (Дата обращения: 12.02.2024 г.)
61. Коршунова, Т.Ю. (2011). Реформирование трудового законодательства. *Журнал российского права*. № 8. Доступно на: <https://cyberleninka.ru/article/n/reformirovanie-trudovogo-zakonodatelstva> (Дата обращения: 12.02.2024 г.)
62. Muffels, R., & Wilthagen, T. (2013). Flexicurity: a new paradigm for the analysis of labor markets and policies challenging the Trade-Off between flexibility and security. *Sociology Compass*, 7(2), 111–122. <https://doi.org/10.1111/soc4.12014>
63. Обзорная версия. Международное Бюро Труда. (2017). *Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах*. Женева: МБТ. Доступно на: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_554952.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_554952.pdf) (Дата обращения: 12.02.2024 г.)
64. Зенкова, О.А. (2017). О некоторых факторах распространения нестандартных форм занятости. *Вестник ВГУ. Серия: экономика и управление*. №3. Доступно на: <http://www.vestnik.vsu.ru/pdf/econ/2017/03/2017-03-13.pdf> (Дата обращения: 12.02.2024 г.)
65. Nilles, J.M. (1975). 'Telecommunications and Organizational Decentralization'. *IEEE Transactions on Communications* 23. 10.p. 1142–1147 Retrieved February 12, 2024, from <chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcgclcfndmkaj/https://jala.com/Telecomm%20and%20Org%20Decentralization.pdf>
66. Маматханов, А. (2011). Из истории развития надомного труда (удаленной работы). *Экономика и финансы (Узбекистан)*. №4-5. Доступно на: <https://cyberleninka.ru/article/n/iz-istorii-razvitiya-nadomnogo-truda-udalenoj-raboty> (дата обращения: 20. (Дата обращения: 12.02.2024 г.)
67. Euronews. (2022, October 14). Нефтяной кризис 1973 года. *Euronews*. Retrieved February 12, 2024, from <https://ru.euronews.com/2022/10/14/oil-shock-1973>
68. Малышев, А. А. (2018). Эволюция практики удаленной работы в России и за рубежом. *Вестник СИБИТа*. №3 (27). Доступно на:

<https://cyberleninka.ru/article/n/evolyutsiya-praktiki-udalennoy-raboty-v-rossii-i-za-rubezhom> (Дата обращения: 20.12.2023).

69. Koutroumpis, P. (2009). The economic impact of broadband on growth: A simultaneous approach. *Telecommunications Policy*, 33(9), 471–485. <https://doi.org/10.1016/j.telpol.2009.07.004>

70. *Framework agreement on telework*. (2002, July 16). ETUC | European Trade Union Confederation. Retrieved February 12, 2024, from <https://www.etuc.org/en/framework-agreement-telework>

71. ILO. (2003). *Guidelines concerning a statistical definition of informal employment*. Endorsed by the Seventeenth International Conference of Labour Statisticians, Geneva, 24 November-3 December 2003. Retrieved from <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents>

72. Di Martino, V. and L. Wirth (1990), ‘Telework: A New Way of Working and Living’, *International Labour Review* 129, 5, 529–554.

73. Kurkland, N. B., & Bailey, D. (1999). The advantages and challenges of working here, there anywhere, and anytime. *Organizational Dynamics*, 28(2), 53–68. [https://doi.org/10.1016/s0090-2616\(00\)80016-9](https://doi.org/10.1016/s0090-2616(00)80016-9)

74. Golden, A. G., & Geisler, C. (2007). Work–life boundary management and the personal digital assistant. *Human Relations*, 60(3), 519–551. <https://doi.org/10.1177/0018726707076698>

75. Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., & Weitzman, M. (2001). Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance\*. *Family Relations*, 50(1), 49–58. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3729.2001.00049.x>

76. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ. *Информационная Система ПАРАГРАФ*. Доступно на: [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=30396416](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30396416) (Дата обращения: 12.02.2024 г.)

77. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V. *Информационная Система ПАРАГРАФ*. Доступно на: [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=38910832](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832) (Дата обращения: 12.02.2024 г.)

78. Hendrickx, F., Taes, S., & Wouters, M. (2020). Covid-19 and labour law in Belgium. *European Labour Law Journal*, 11(3), 276–285. <https://doi.org/10.1177/2031952520934554>

79. Sachs, T. (2020). Covid-19 and labour law in France. *European Labour Law Journal*, 11(3), 286–291. <https://doi.org/10.1177/2031952520934565>

80. Carvalho Martins, D. (2020). COVID-19 and Labour Law: Portugal. *Italian Labour Law E-Journal*, 13(1S). <https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/10801>

81. История изменений Трудового кодекса Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК. Доступно на: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414/history> (Дата обращения 12.02.2024 г.)

82. Национальный доклад «Рынок труда Казахстана: развитие в условиях новой реальности», 2021 г. | АО «ЦРТР.» [iac.enbek.kz. https://iac.enbek.kz/ru/node/1179](https://iac.enbek.kz/ru/node/1179)
83. Распоряжение Премьер-Министра Республики Казахстан от 27 марта 2020 года № 55-р «Об утверждении Дорожной карты занятости на 2020 - 2021 годы». ИПС «Әділет.» Доступно на: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/R2000000055> (Дата обращения 12.02.2024)
84. Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524–1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
85. ILO. (1993). *Resolution concerning statistics of employment in the informal sector*. Adopted by the 15th International Conference of Labour Statisticians, Geneva, 19-28 January 1993. Retrieved from <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents>
86. *Regulating the employment relationship in Europe: A guide to Recommendation No. 198*. (2013, April 2). [https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/publications/WCMS\\_209280/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/publications/WCMS_209280/lang-en/index.htm):<http://www.webarchive.nationalarchives.gov.uk/+http://www.berr.gov.uk/files/file27456.pdf>
87. Murgia, A., Bozzon, R., Digennaro, P., Mezihorák, P., Mondon-Navazo, M., & Borghi, P. (2020). Hybrid Areas of Work Between Employment and Self-Employment: Emerging challenges and future research directions. *Frontiers in Sociology*, 4. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2019.00086>
88. *COVID-19: Essential workers in the states*. (2021, January 11). National Conference of State Legislatures. Retrieved February 7, 2024, from <https://www.ncsl.org/labor-and-employment/covid-19-essential-workers-in-the-states>
89. Lucas, A. (2020, December 23). Covid pandemic made low-wage workers essential, but hard-earned gains are fleeting. *CNBC*. Retrieved February 6, 2024, from <https://www.cnbc.com/2020/12/22/the-pandemic-made-low-wage-workers-essential-can-they-hold-onto-those-gains.html>
90. Bronstein, A. (2009). *International and comparative labour law: Current Challenges*. Red Globe Press. p. 38-39.
91. О срочных трудовых договорах, контрактах и применении гражданско-правовых договоров в трудовых отношениях. (2013). *Официальный сайт Всеобщей конфедерации профсоюзов*. Доступно на: <http://old.vkr.ru/doc/2.html> (дата обращения: 23.12.2013). (Дата обращения 12.02.2024)
92. Laß, I. and Wooden, M. (2020) ‘Trends in the prevalence of non-standard employment in Australia’, *Journal of Industrial Relations*, 62(1), pp. 3–32. doi: [10.1177/0022185619873929](https://doi.org/10.1177/0022185619873929).

93. Батусова, Е. С. (2014). *Правовое регулирование срочных трудовых договоров в России и некоторых зарубежных странах (сравнительно-правовое исследование)*. [автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук, Национальный исследовательский институт «Высшая школа экономики»]. Доступно на: <https://www.hse.ru/data/2014/07/14/1310346080/avtoref%20bat.pdf> (Дата обращения: 12.02.2024 г.)
94. Labour Code of Bulgaria (S.G. No. 26/1.4.1986). ISN:BGR-1986-L-61136 Retrieved February 7, 2024, from [https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_isn=61136&p\\_lang=en](https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_isn=61136&p_lang=en)
95. Biggs, David. (2003). Employment agency workers, their job satisfaction and their influence on permanent workers. Retrieved February 6, 2024, from [https://www.researchgate.net/publication/27248617\\_Employment\\_agency\\_workers\\_their\\_job\\_satisfaction\\_and\\_their\\_influence\\_on\\_permanent\\_workers](https://www.researchgate.net/publication/27248617_Employment_agency_workers_their_job_satisfaction_and_their_influence_on_permanent_workers)
96. Чеканов, А. Е. (2013). Нестандартные формы занятости в предпринимательских структурах. МИР (Модернизация. Инновации. Развитие), (14), 40-43. Доступно на: <https://cyberleninka.ru/article/n/nestandartnye-formy-zanyatosti-v-predprinimatelskih-strukturah> (Дата обращения 12.02.2024)
97. Баязитова. Р.Т., Кайшатаева, А.К. (2023). На пути развития дистанционного труда в Казахстане: эффективность законодательных возможностей. ВЕСТНИК Евразийского национального университета имени Л.Н. Гумилева. Серия ПРАВО Том 143 № 2 . <https://doi.org/10.32523/2616-6844-2023-143-2-135-148>
98. Sullivan, C. (2003). What's in a name? Definitions and conceptualisations of teleworking and homeworking. *New Technology, Work and Employment*, 18(3), 158–165. <https://doi.org/10.1111/1468-005x.00118>
99. eWork 2000: Status Report on New Ways to Work in the Information Society. (2000). *Brussels: European Commission*. Retrieved February 6, 2024, from [https://www.yumpu.com/en/document/read/47895340/ework-2000-european-telework-week#google\\_vignette](https://www.yumpu.com/en/document/read/47895340/ework-2000-european-telework-week#google_vignette)
100. Remote working. (2024). In *Cambridge Dictionary*. Retrieved February 7, 2024, from <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/remote-working>
101. Compliance, L. G. (2024, February 5). *New remote working legislation around the world [Updated]*. Lockton Global Benefits. Retrieved February 6, 2024, from <https://globalnews.lockton.com/NEW-REMOTE-WORKING-LISLATION-AROUND-THE-WORLD/>
102. Конвенция МОТ от 20.06.1996 года № 177 «О надомном труде» Доступно на: [https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=97302&cwi=521&utm\\_source=google&utm\\_medium=organic&utm\\_referer=www.google.com&ut](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=97302&cwi=521&utm_source=google&utm_medium=organic&utm_referer=www.google.com&ut)

[m\\_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F5824&utm\\_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F5824#h34](https://kontur.ru/articles/5824) (Дата обращения 12.02.2024)

103. Fedorenko, I., Berthon, P., & Rabinovich, T. (2017). Crowded identity: Managing crowdsourcing initiatives to maximize value for participants through identity creation. *Business Horizons*, 60(2), 155–165. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2016.10.002>

104. Durward, D., Blohm, I., & Leimeister, J. M. (2016). Crowd work. *Business & Information Systems Engineering*, 58(4), 281–286. <https://doi.org/10.1007/s12599-016-0438-0>

105. Baines, S., & Gelder, U. (2003). What is family friendly about the workplace in the home? The case of self-employed parents and their children. *New Technology, Work and Employment*, 18(3), 223–234. <https://doi.org/10.1111/1468-005x.00123>

106. Меньшикова, М. С. (2019). Внедрение «Смарт-воркинга» в организацию труда современных предприятий. *Human Progress*. №7. Доступно на: <https://cyberleninka.ru/article/n/vnedrenie-smart-vorkinga-v-organizatsiyu-truda-sovremennyh-predpriyatiy> (Дата обращения: 23.11.2023).

107. Team, P. F. (2023, August 21). *Do you know what smart working is?* Pandora FMS Monitoring Blog. Retrieved February 6, 2024, from <https://ehorus.com/smart-working/>

108. Okereafor, K., & Manny, P. (2020a). Understanding Cybersecurity Challenges of Telecommuting and Video Conferencing Applications in the COVID-19 Pandemic. *International Journal in IT & Engineering*, 8(6). <https://doi.org/10.6084/m9.figshare.12421049>

109. *Технологии сетей*. (2024). Связь-2024. Доступно на: <https://www.sviaz-expo.ru/ru/ui/17132/> (Дата обращения 12.02.2024)

110. Закон Республики Казахстан от 24 ноября 2015 года № 418-V «Об информатизации» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.01.2024 г.). ИПС «Әділет». Доступно на [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=33885902&sub\\_id=10028&pos=161;-54#pos=161;-54](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=33885902&sub_id=10028&pos=161;-54#pos=161;-54) (Дата обращения 12.02.2024)

111. Avocats, S. (2020, September 30). *The new legislation on telework introduced by the reform of French labor Law is not necessarily a step towards simplification*. Soulier Avocats Strategic Lawyering. Retrieved from <https://www.soulier-avocats.com/en/the-new-legislation-on-telework-introduced-by-the-reform-of-french-labor-law-is-not-necessarily-a-step-towards-simplification/>

112. *Telework in Austria | European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*. (2007). Retrieved from <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2007/telework-in-austria>

113. Tavits, G., & Kelli, A. (2021b). Legal and practical issues related to telework: the example of Estonian law. *Journal of the University of Latvia law*, 14, 80–90. <https://doi.org/10.22364/jull.14.05>



114. Yeon Jeong Son. (2022, September 2). *Status of telework in Korea and lessons to be learned*. ILO. Retrieved February 12, 2024, from [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/genericdocument/wcms\\_839427.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/genericdocument/wcms_839427.pdf)
115. *Remote working legislation, laws & regulations in Spain*. CMS Law.Tax. Retrieved from <https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-to-remote-working/spain#:~:text=Remote%20working%20is%20regulated%20in,reference%20period%20of%203%20months>
116. *Current perspective on the Regulation of Teleworking in Latin America – Duplicate – Nukke*. Retrieved from <https://nukke.co/current-perspective-on-the-regulation-of-teleworking-in-latin-america-duplicate/>
117. *Todo lo que se debe saber sobre el teletrabajo*. (2020, March 12). MINTIC Colombia. Retrieved from <https://www.mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de-Prensa/Noticias/126148:Todo-lo-que-se-debe-saber-sobre-el-teletrabajo#:~:text=Ley%201221%20de%202008%3A%20Establece,teletrabajo%20para%20la%20poblaci%C3%B3n%20vulnerable>
118. Скавитин, А. В. (2024). Телеработа в мировой экономической практике. *Менеджмент в России и за рубежом*, 6. Доступно на: <http://www.mevriz.ru/articles/2004/6/3802.html> (Дата обращения 12.02.2024)
119. Labor Law of the People's Republic of China Adopted at the Eighth Meeting of the Standing Committee of the Eighth National People's Congress on July 5, 1994 and promulgated by Order No. 28 of the President of the People's Republic of China. Retrieved from [http://www.npc.gov.cn/zgrdw/englishnpc/Law/2009-02/20/content\\_1471106.htm](http://www.npc.gov.cn/zgrdw/englishnpc/Law/2009-02/20/content_1471106.htm)
120. Labor Contract Law of the People's Republic of China The Labor Contract Law of the People's Republic of China, adopted at the 28th Meeting of the Standing Committee of the Tenth National People's Congress of the People's Republic of the China on June 29, 2007, is hereby promulgated and shall go into effect as of January 1, 2008. Retrieved from [http://www.npc.gov.cn/zgrdw/englishnpc/Law/2009-02/20/content\\_1471106.htm](http://www.npc.gov.cn/zgrdw/englishnpc/Law/2009-02/20/content_1471106.htm)
121. Código do Trabalho – CT. Lei n.º 7/2009. Diário da República n.º 30/2009, Série I de 2009-02-12 . Retrieved February 6, 2024, from <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>
122. Support. (2022, October 4). *Portugal: New Rules on Remote Work in Portugal effective January 2022 - L&E Global*. L&E Global. Retrieved from <https://leglobal.law/2022/01/31/portugal-new-rules-on-remote-work-in-portugal-effective-january-2022/#:~:text=Employees%20entitled%20to%20work%20remotely,entitle%20him%2Fher%20to%20a>
123. Kensuke Otsuki, Sho Ando, & Hiroka Akino. (2019). Revised Telework Guidelines. *Labor and employment law bulletin*, 6 (54). Retrieved from [https://www.amt-law.com/asset/pdf/bulletins9\\_pdf/LELB54.pdf](https://www.amt-law.com/asset/pdf/bulletins9_pdf/LELB54.pdf)

124. Department for Business, Energy & Industrial Strategy. (2022, December 5). Millions of Britons to be able to request flexible working on day one of employment. *GOV.UK*. Retrieved from <https://www.gov.uk/government/news/millions-of-britons-to-be-able-to-request-flexible-working-on-day-one-of-employment>
125. Дудченко С.В. Опыт регулирования дистанционного труда работников в зарубежных странах // МНИЖ. 2022. №1-4 (115). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/opyt-regulirovaniya-distantsionnogo-truda-rabotnikov-v-zarubezhnyh-stranah> (дата обращения: 05.10.2023).
126. Hvidt, M. S. (2022). Online platform Work and Work Environment Law: a Scandinavian Legal perspective. *Oslo Law Review*, 8(3), 111–125. <https://doi.org/10.18261/olr.8.3.1>
127. Eurofound and ILO. (2017), *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Organization, Geneva. Retrieved from <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytimeanywhere-the-effects-on-the-world-of-work>.
128. EECN. (2011). *The Finnish National Teleworking Day*. Retrieved from [https://ec.europa.eu/environment/archives/networks/doc/newsflash/Newsflash\\_90.pdf](https://ec.europa.eu/environment/archives/networks/doc/newsflash/Newsflash_90.pdf).
129. EMCC. (2020). *Finland: Working time flexibility*. Retrieved from <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/legislation/finland-working-timeflexibility>.
130. Jessica, Ann J. (2022, December 18). *Remote work and labour legislation in South Africa*. [A proposal submitted for approval in partial fulfilment of the requirements for the degree of LL.M., Labour Law in the Department of Mercantile and Labour Law, University of the Western Cape]. Retrieved from [https://etd.uwc.ac.za/bitstream/handle/11394/9860/james\\_m\\_law\\_2022.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://etd.uwc.ac.za/bitstream/handle/11394/9860/james_m_law_2022.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
131. Трудовой кодекс Турции № 4857 от 22 мая 2003 года. Доступно на: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=4857&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5> (Дата обращения 12.02.2024 г.)
132. Регламент дистанционной работы в Турции. (2021). *Resmî Gazete Tarihi: 10.03.2021 Resmî Gazete Sayısı: 31419*. Доступно на <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=38393&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5> (Дата обращения 12.02.2024 г.)
133. Paz-Fuchs, A. (2020). It Ain't Necessarily So: A Legal Realist Perspective on the Law of Agency Work. *The Modern Law Review*, 83: 558-582. <https://doi.org/10.1111/1468-2230.12522>
134. Bayazitova, R., Kaishatayeva, A., & Vasilyev, A. A. (2023). Working from Home, Telework, Equality and the Right to Privacy: A Study in Kazakhstan. *Social Sciences*, 12(1), 42. <https://doi.org/10.3390/socsci12010042>
135. Allen, D., Renn, R., & Griffeth, R. (2003). The impact of telecommuting design on social systems, self-regulation, and role boundaries.

*Research in Personnel and Human Resources Management*, 22(4), 125–163. [https://doi.org/10.1016/S0742-7301\(03\)22003-X](https://doi.org/10.1016/S0742-7301(03)22003-X)

136. Kaluza, A. J., & Van Dick, R. (2022b). Telework at times of a pandemic: The role of voluntariness in the perception of disadvantages of telework. *Current Psychology*, 42(22), 18578–18589. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03047-5>

137. Закон Республики Казахстан от 7 января 2003 года № 370-III «Об электронном документе и электронной цифровой подписи». ИПС «Әділет». Доступно на <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z030000370> (Дата обращения 12.02.2024)

138. Приказ Министра по инвестициям и развитию Республики Казахстан от 9 декабря 2015 года № 1187 «Об утверждении Правил проверки подлинности электронной цифровой подписи». ИПС «Әділет». Доступно на <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012864> (Дата обращения 12.02.2024)

139. Национальный удостоверяющий центр Республики Казахстан. (2024) Официальный сайт. Доступно на <https://pki.gov.kz/> (Дата обращения 12.02.2024)

140. Доверенная третья сторона Республики Казахстан. (2024) Официальный сайт. Доступно на <https://dts.gov.kz/> (Дата обращения 12.02.2024)

141. Kolomoets, E. (2022). Ensuring information security in the field of remote work. *Journal of Physics*, 2210(1), 012008. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/2210/1/012008>

142. Консультативный документ регуляторной политики к проекту Цифрового кодекса Республики Казахстан (2023). ИС Открытые НПА. Доступно на <https://legalacts.egov.kz/npa/view?id=14812473> (Дата обращения 12.02.2024)

143. Škiljić, A. (2020). Cybersecurity and remote working: Croatia's (non-)response to increased cyber threats. *International Cybersecurity Law Review*, 1(1–2), 51–61. <https://doi.org/10.1365/s43439-020-00014-3>

144. Zhang, J., Dong, K., Xie, Z., & Chen, L. (2022). Factors influencing employees' information security awareness in the telework environment. *Electronics*, 11(21), 3458. <https://doi.org/10.3390/electronics11213458>

145. Закон Республики Казахстан от 21 мая 2013 года № 94-V «О персональных данных и их защите». ИПС «Әділет». Доступно на <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1300000094> (Дата обращения 12.02.2024)

146. Сарсенова, А. (2022, August 4). *Казахстанские страховщики предупредили бизнес о новой угрозе*. LS. Retrieved February 7, 2024, from <https://lsm.kz/kiberstrahovanie>

147. Белякова, А. (2023, September 14). *Сможет ли развитие киберстрахования в Казахстане обеспечить снижение рисков кибербезопасности: опыт США И Великобритании*. Applied Economic Research Center. Retrieved February 12, 2024, from

<https://aerc.org.kz/ru/statya/smozhet-li-razvitie-kiberstrahovaniya-obespechit-snizhenie-riskov-kiberbezopasnosti>.

148. International Labour Office (2018). *Working time and the future of work*. Geneva: ILO. Retrieved February 12, 2024, from [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)

149. Colette Fagan, Clare Lyonette, Mark Smith, & Abril Saldaña-Tejeda. (2012). *The Influence of Working Time Arrangements on Work-life Integration or 'Balance': A Review of the International Evidence*. International Labour Office. Retrieved February 12, 2024, from [https://www.researchgate.net/publication/283015776\\_The\\_Influence\\_of\\_Working\\_Time\\_Arrangements\\_on\\_Work-life\\_Integration\\_or\\_'Balance'\\_A\\_Review\\_of\\_the\\_International\\_Evidence](https://www.researchgate.net/publication/283015776_The_Influence_of_Working_Time_Arrangements_on_Work-life_Integration_or_'Balance'_A_Review_of_the_International_Evidence)

150. Messenger, Jon. (2018). *Working time and the future of work. International Labour Office*. Retrieved February 12, 2024, from [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)

151. European Parliament resolution of 21 January 2021 with recommendations to the Commission on the right to disconnect. (2019/2181(INL)) Retrieved February 12, 2024, from [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021\\_EN.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_EN.html)

152. LOI 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels Retrieved February 12, 2024, from <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2016/8/8/ETSX1604461L/jo/texte>

153. Dukes, R. and Streeck, W. (2020), Labour Constitutions and Occupational Communities: Social Norms and Legal Norms at Work. *J. Law Soc.*, 47: 612-638. <https://doi.org/10.1111/jols.12254>

154. Von Bergen, C. W., & Bressler, M. S. (2019). Work, Non-Work boundaries and the right to disconnect. *The Journal of Applied Business and Economics*, 21(2). <https://doi.org/10.33423/jabe.v21i1.1454>

155. Lerouge, L., & Pons, F. T. (2022). Contribution to the study on the 'right to disconnect' from work. Are France and Spain examples for other countries and EU law? *European Labour Law Journal*, 13(3), 450–465. <https://doi.org/10.1177/20319525221105102>

156. Code du travail. Modifié par LOI n 2021-1018 du 2 août 2021 - art. 4 Retrieved February 12, 2024, from [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article\\_lc/LEGIARTI000039785096/#:~:text=%7C2%B0%20Les%20modalit%C3%A9s%20du,la%20vie%20personnelle%20e t%20familiale](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000039785096/#:~:text=%7C2%B0%20Les%20modalit%C3%A9s%20du,la%20vie%20personnelle%20e t%20familiale).

157. Официальные ответы Министерства труда Франции в период COVID 19 по вопросам телеработы TÉLÉTRAVAIL& DÉCONFINEMENT. QUESTIONS RÉPONSES Доступно на: <https://travail->

[emploi.gouv.fr/IMG/pdf/qr-teletravail-deconfinement.pdf](https://emploi.gouv.fr/IMG/pdf/qr-teletravail-deconfinement.pdf) (Дата обращения 12.02.2024)

158. Judgment in Case C-55/18, 14 May 2019 Retrieved February 12, 2024, from <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2019-05/cp190061de.pdf>

159. Pansu, L. (2018). *Evaluation of 'Right to Disconnect' legislation and its impact on employee's productivity*. Questa Soft. Retrieved February 12, 2024, from <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=706973>

160. Cole, M. and Hartmann, S. (2023). Ordoliberalism: What We Know and What We Think We Know. *Mod Law Rev.* <https://doi.org/10.1111/1468-2230.12806>

161. Henshall, A. (2022, February 25). Can the 'right to disconnect' exist in a remote-work world? *BBC.com*. <https://www.bbc.com/worklife/article/20210517-can-the-right-to-disconnect-exist-in-a-remote-work-world>

162. Oswald, G. (2017, January 3). *Recht auf Offline: "Arbeitgeber unterliegen einem Irrglauben."* DER STANDARD. Retrieved February 4, 2024, from <https://www.derstandard.at/story/2000050187000/recht-auf-abschalten-arbeitgeber-unterliegen-einem-irrglauben>

163. Bulla, M. (2021). Legal regulation of remote work in Slovakia and the COVID-19 pandemic. *Eastern European Journal of Transnational Relations*, 5(2), 7–22. <https://doi.org/10.15290/eejtr.2021.05.02.01>

164. Бойцова, Л.В., Бойцова, В.В. (1998). Правовая система Нидерландов. Москва: Издательство "Зерцало". 432 с.

165. Chesalina, O. (2022). Exploring the right to disconnect in European labour law and in the legislation of the member States. In *Routledge eBooks* (pp. 193–209). <https://doi.org/10.4324/9781003326779-12>

166. Broux, A. (2022, February 25). *Is there a right to disconnect in the private sector?* DLA Piper GENIE. Retrieved February 12, 2024, from <https://knowledge.dlapiper.com/dlapiperknowledge/globalemploymentlatestdevelopments/belgium-is-there-a-right-to-disconnect-in-the-private-sector>

167. Трескунова, А. (2022, October 22). «Игра в кальмара»: какие на самом деле условия труда в Южной Корее. *EcoStandard.Journal*. Retrieved February 4, 2024, from <https://journal.ecostandard.ru/ot/world/igra-v-kalmarakakie-na-samom-dele-usloviya-truda-v-yuzhnoy-koree/>

168. Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (Органический закон Испании 3/2018 от 5 декабря 2018 г. о защите персональных данных и гарантиях цифровых прав). Retrieved February 12, 2024, from <https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3/con>

169. Chile - Law: the legislative solution for platform work and the disparities in bargaining power. October 2022 - No. 21, 431. Retrieved February 12, 2024, from <https://wageindicator.org/labour-laws/platformeconomy/platform-workers-news/october-2022-chile-the-legislative-solution-for-platform->

170. Mbe, K. B., & Skinner, G. (2022, March 11). 6 in 10 across the UK would support a law giving employees the right to ignore work-related communications outside of working hours. *Ipsos*. Retrieved February 12, 2024, from <https://www.ipsos.com/en-uk/6-in-10-across-uk-would-support-right-to-disconnect-law>
171. Doswell, H. (2022, January 24). *The right to disconnect*. Doswell Law. Retrieved February 12, 2024, from <https://www.doswell-law.com/the-right-to-disconnect/>
172. *Code of practice for employers and employees on the right to disconnect*. (2021). Workplace Relations Commission. Retrieved February 12, 2024, from [https://www.workplacerelations.ie/en/what\\_you\\_should\\_know/codes\\_practice/code-of-practice-for-employers-and-employees-on-the-right-to-disconnect.pdf](https://www.workplacerelations.ie/en/what_you_should_know/codes_practice/code-of-practice-for-employers-and-employees-on-the-right-to-disconnect.pdf)
173. The main provisions of the new Greek employment law No. 4808/2021, as adopted on June 16<sup>th</sup>, 2021 by the Greek Parliament Retrieved February 12, 2024, from <https://www.lambadarioslaw.gr/2021/06/main-provisions-of-new-greek-employment-law/>
174. Колесов, Д. И. (2022). Проблема «права на отключение»: европейский опыт. *Научно-аналитический вестник Института Европы РАН*. №6. Доступно на: <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-prava-na-otklyuchenie-evropeyskiy-opyt> (Дата обращения: 07.06.2023).
175. Dagnino, E. (2020). Working Anytime, Anywhere' and Working Time Provisions. Insights from the Italian Regulation of Smart Working and the Right to Disconnect. *E-Journal of International and Comparative Labour Studies* 9(3): 1-19.
176. Чанышев, А. С. (2013). Правовое регулирование сверхурочной работы и работы в ночное время в странах Скандинавии. *Проблемы в российском законодательстве. Юридический журнал*, (1), 130-136. Доступно на: <https://cyberleninka.ru/article/n/pravovoe-regulirovanie-sverhurochnoy-raboty-i-raboty-v-nochnoe-vremya-v-stranah-skandinavii>
177. Закон о рабочем времени в Финляндии (2019). 07.05.2019/872. *Информационно-справочная система «Finlex»*. Доступно на: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2019/20190872?search%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6aikalaki> (Дата обращения 12.02.2024)
178. Закон Норвегии об условиях труда (2005). АКТ-2005-06-17-62 № 609. *Информационно-справочная система «LOVDATA»*. Доступно на: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62> (Дата обращения 12.02.2024)
179. Приказ Министерства труда Дании № 896 от 24 августа 2004 г. о реализации частей Директивы о рабочем времени. Доступно на: <https://at.dk/regler/love-eu-forordninger/gennemfoerelse-arbejdstidsdirektivet-896/> (Дата обращения 12.02.2024)
180. Avogaro, M., Llave, O. V., & Weber, T. (2020, July 1). *Right to disconnect in the 27 EU Member States*. Ramon Llull University. Retrieved

February 12, 2024, from <https://merit.url.edu/en/publications/right-to-disconnect-in-the-27-eu-member-states>

181. Tevye Markson. (2022, December 14). *Scottish Government officials win right to disconnect out of hours*. Civil Service World. Retrieved February 12, 2024, from <https://www.civilserviceworld.com/professions/article/scottish-government-right-to-disconnect-phone-email-civil-servants>

182. Öztürk, I. S. N. (2022, November 14). Right to disconnect. *Employee Rights/ Labour Relations - Turkey*. Retrieved February 12, 2024, from <https://www.mondaq.com/turkey/employee-rights-labour-relations/1249884/right-to-disconnect>

183. Altug Ozgun, Ayşe Gonen Anacli. (2021). *ICLG / Latest Briefings / ICLG*. International Comparative Legal Guides International Business Reports. Retrieved February 7, 2024, from <https://iclg.com/briefing/16702-an-employee-s-right-to-disconnect-in-a-digital-world-turkey>

184. Кодекс законов о труде Украины (утвержден законом Украинской Советской Социалистической Республики от 10 декабря 1971 года № 322-VIII). *Информационная Система ПАРАГРАФ*. Доступно на: [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=30412508](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30412508). (Дата обращения: 12.02.2024 г.)

185. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 года № 296-3 (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.03.2023 г.). *Информационная Система ПАРАГРАФ*. Доступно на: [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=30414859](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30414859). (Дата обращения: 12.02.2024 г.)

186. Органический закон Грузии Трудовой кодекс Грузии Контрольный текст по состоянию на 16.12.2022 N2438. Официальный сайт Правительства Грузии. Доступно на: <https://matsne.gov.ge/ru/document/view/1155567?publication=23> (Дата обращения: 12.02.2024 г.)

187. Трудовой кодекс Кыргызской Республики от 4 августа 2004 года № 106 (с изменениями и дополнениями по состоянию на 23.12.2022 г.). *Информационная Система ПАРАГРАФ*. Доступно на: [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=30296269](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30296269). (Дата обращения: 12.02.2024 г.)

188. Трудовой кодекс Республики Таджикистан от 23 июля 2016 года № 1329 (с изменениями и дополнениями по состоянию на 19.07.2022 г.). *Информационная Система ПАРАГРАФ*. Доступно на: [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=31960488](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31960488). (Дата обращения: 12.02.2024 г.)

189. Redeker, G. & Gasser, U. (2015). *Towards Digital Constitutionalism? Mapping Attempts to Craftan Internet Bill of Rights*. Berkman Klein Center for Internet & Society Research Publication 2015-15. Retrieved from: <http://nrs.harvard.edu/urn-3:HUL.InstRepos:28552582>

190. Moulton, D. (2016, April 11). The problem with a “right to disconnect” law. *The Lawyer’s Daily*. Retrieved February 7, 2024, from <https://www.torys.com/-/media/files/pdfs/articles/2017/the-problem-wiht-a-right-to-disconnect-law.pdf>

191. Mitrus, L. (2019). Potential implications of the Matzak judgment (quality of rest time, right to disconnect). *European Labour Law Journal*, 10(4), 386–397. <https://doi.org/10.1177/2031952519886149>

192. A Guide to Responsible Use of Electronic Communication at BCCC <https://www.bucks.edu/academics/learn/responsible-use/>

193. Kaishatayeva, A., Ibragimova, F., Bayazitova, R., & Yessenzholov, N. (2024). Right to disconnect: complexities of legalization (in the context of international regulatory experience). *Journal of Law and Sustainable Development*, 12(2), e3089. <https://doi.org/10.55908/sdgs.v12i2.3089>

194. Ответ Председателя Комитета государственных доходов МФ РК от 12 ноября 2021 года на вопрос от 5 ноября 2021 года № 713261 «Возмещение работодателем расходов по уплате коммунальных платежей дистанционному работнику признается доходом такого работника, подлежащим обложению ИПН». *Информационная Система ПАРАГРАФ*. Доступно на: [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=33900319](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=33900319). (Дата обращения: 12.02.2024 г.)

195. Закон Республики Казахстан от 13 июня 1996 года N 7-1 «О ратификации Конвенции Международной организации труда (МОТ) N 155 1981 года «О безопасности и гигиене труда и производственной среде»». *Информационная Система ПАРАГРАФ*. Доступно на: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z960000007> (Дата обращения: 12.02.2024 г.)

196. Стародубов, В. И. (2021). *Аналитический доклад «Развитие удалённых (дистанционных) форм трудовой деятельности в здравоохранении»* (Москва). Центральный научно-исследовательский институт организации и информатизации здравоохранения Министерства здравоохранения Российской Федерации. Доступно на: [https://mednet.ru/images/materials/news/doklad\\_o\\_distanc\\_trude.pdf](https://mednet.ru/images/materials/news/doklad_o_distanc_trude.pdf) (Дата обращения: 12.02.2024 г.)

197. Нуртдинова, А.Ф. (1998). *Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений: Теоретические проблемы* [Автореферат на соискание степени доктора юридических наук, Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ]. Доступно на: <https://www.dissercat.com/content/kollektivno-dogovornoe-regulirovanie-trudovykh-otnoshenii-teoreticheskie-problemy>. (Дата обращения: 12.02.2024 г.)

198. Publications Office of the European Union. (2018). *Measuring varieties of industrial relations in Europe : a quantitative analysis* Publications Office of the EU. Retrieved February 7, 2024, from <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/1396d560-2b54-11e9-8d04-01aa75ed71a1>



199. Sanz de Miguel, P. (2017). Exploring the contribution of social dialogue and collective bargaining in the promotion of decent and productive virtual work. *Deep View Final Report, VP/2017/004/0050*. Retrieved February 7, 2024, from [https://drive.google.com/file/d/1JrHgEDU9swF4KM5H74gOJO-u\\_hptKIXK/view](https://drive.google.com/file/d/1JrHgEDU9swF4KM5H74gOJO-u_hptKIXK/view)

200. Dares ‘Quels sont les salariés concernés par le télétravail?’ (2019, November). *DARES Analyses*, No 051. Retrieved February 7, 2024, from <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/quels-sont-les-salaries-concernes-par-le-teletravail#:~:text=Les%20%C3%A9%20travailleurs%20sont%20majoritairement%20des,mode%20d'organisation%20du%20travail>

201. Cetrulo, A. (2019). Early adoptions of remote work in Italian collective bargaining agreements: from flexible working time to the risk of surveillance and unpaid overtime. Lessons for the post-Covid agenda. *Colbar-Europe*. Retrieved February 7, 2024, from <https://wageindicator.org/documents/eng-powerpoint-cetrulo.pdf>

202. Хасенов, М. Х. (2018). Правовое регулирование социально-трудовых отношений в Казахстане: парадоксы и противоречия. *Сборник докладов круглого стола «Современные социально-трудовые отношения: теория и практика Казахстана»*. Астана: Федерация профсоюзов Республики Казахстан. Доступно на: [https://www.researchgate.net/publication/342877256\\_Pravovoe\\_regulirovanie\\_socialno-trudovyh\\_otnosenij\\_v\\_Kazahstane\\_paradoksy\\_i\\_protivorecia](https://www.researchgate.net/publication/342877256_Pravovoe_regulirovanie_socialno-trudovyh_otnosenij_v_Kazahstane_paradoksy_i_protivorecia). (Дата обращения: 12.02.2024 г.)

203. *Улучшить коллективно-договорное регулирование трудовых отношений*. (2023, July 20). Республиканское Объединение Профсоюзов «Федерация Профсоюзов Республики Казахстан». Доступно на: <http://surl.li/rkznm> (Дата обращения: 12.02.2024 г.)

204. Рочко, А. В. (1994). Колдоговорная практика во Франции в 90-х годах. *Труд за рубежом*. № 2. с. 82.

205. Матрусова, Т. Н. (1993). Коллективно-договорные отношения и регулирование трудовых конфликтов в Японии. *Труд за рубежом*. № 1. с. 64 – 65.

206. Браун, Рональд К. (2015). Коллективные переговоры в Китае: Гуандунское регулирование является предвестником национальной модели? (Доступно на: <https://ssrn.com/abstract=3058476>. (Дата обращения: 23.10.2023).

207. Хасенов, М.Х. (2016). *Правовой механизм социального партнерства в сфере труда: проблемы теории и практики*. [Диссертация на соискание степени доктора философии (PhD): 6D030100 – Юриспруденция, Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева]. Доступно на: <https://www.calameo.com/read/0061242706dae27665bb7> (Дата обращения: 12.02.2024 г.)

208. Правила по разработке и заключению Генерального соглашения (утверждены решением Республиканской трехсторонней комиссии по

социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений, протокол № 3 от 7 июля 2001 г.) *Информационная Система ПАРАГРАФ*. Доступно на: [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=1025022](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1025022). (Дата обращения: 12.02.2024 г.)

209. Генеральное соглашение между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями (ассоциациями, союзами) работодателей и республиканскими объединениями (ассоциациями, союзами) профессиональных союзов на 2021-2023 годы. (2021). Доступно на: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://agmp.kz/wp-content/uploads/2021/04/GS-21-23-rus.pdf> (Дата обращения 12.02.2024 г.)

210. Отраслевое соглашение между Министерством здравоохранения Республики Казахстан, Республиканским общественным объединением «Отраслевой профессиональный союз работников системы здравоохранения «SENUM», Общественным объединением казахстанский отраслевой профессиональный союз работников здравоохранения «AQNIET», Республиканским общественным объединением «Отраслевой профсоюз работников медицины и смежной с ней отраслей «QazMed» и Национальной палатой здравоохранения на 2023-2025 годы» (2023). Доступно на: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.gov.kz/uploads/2023/2/1/752294c668dd3e48f9987ffa60376b2a\\_original.1110908.PDF](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.gov.kz/uploads/2023/2/1/752294c668dd3e48f9987ffa60376b2a_original.1110908.PDF) (Дата обращения 12.02.2024 г.)

211. Отраслевое соглашение по социально-трудовым вопросам между государственным органом – Министерством индустрии и инфраструктурного развития Республики Казахстан, работодателями – акционерным обществом «Национальная компания «Қазақстан темір жолы», иными организациями железнодорожного транспорта и общественным объединением «Казахстанский отраслевой профессиональный союз работников железнодорожного, автомобильного, воздушного и водного транспорта» на 2021-2023 годы (2021). Доступно на: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://kazproftrans.kz/wp-content/uploads/2021/02/ots-2021-2023-gg-oryssha.pdf> (Дата обращения 12.02.2024 г.)

212. Отраслевое соглашение между Министерством энергетики Республики Казахстан, работодателями предприятий и организаций атомной отрасли Республики Казахстан и Общественным объединением «Отраслевой профессиональный союз работников атомной промышленности» на 2021 - 2023 годы (2021). Доступно на: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.kazatomprom.kz/storage/63/otraslevoe\\_soglashenie.pdf](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.kazatomprom.kz/storage/63/otraslevoe_soglashenie.pdf) (Дата обращения 12.02.2024 г.)

213. Отраслевое соглашение о социальном партнерстве по установлению условий труда, занятости и социальных гарантий для работников сферы науки и высшего образования на 2023-2026 годы (2023). Доступно на: <https://www.edu-tradeunion.kz/static/activityapp/socpartners/b68545dd12ecf6ac4f82ce9668918c5b>

original254464\_974mgbJ.doc (Дата обращения 12.02.2024 г.) (Дата обращения 12.02.2024 г.)

214. Отраслевое соглашение по социальному партнерству в сфере автомобильного транспорта Республики Казахстан на 2021-2023 годы (2021). Доступно на: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://kazlogistics.kz/storage/socdia/otr\\_sogl\\_avto\\_21\\_23.pdf](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://kazlogistics.kz/storage/socdia/otr_sogl_avto_21_23.pdf) (Дата обращения 12.02.2024 г.)

215. Отраслевое соглашение строительной отрасли, промстройматериалов и жилищно-коммунального хозяйства Республики Казахстана на 2021-2023 годы (2021). Доступно на: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://uchet.kz/news/%D0%9E%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%81%D0%BB%D0%B5%D0%B2%D0%BE%D0%B5%20%D1%81%D0%BE%D0%B3%D0%BB%2023.06.21%20%E2%84%9675%20%D1%80%D1%83\\_comp.pdf](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://uchet.kz/news/%D0%9E%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%81%D0%BB%D0%B5%D0%B2%D0%BE%D0%B5%20%D1%81%D0%BE%D0%B3%D0%BB%2023.06.21%20%E2%84%9675%20%D1%80%D1%83_comp.pdf) (Дата обращения 12.02.2024 г.)

216. Отраслевое соглашение между Министерством индустрии и инфраструктурного развития Республики Казахстан, Республиканской ассоциацией горнодобывающих и горно-металлургических предприятий и Отраслевыми профсоюзами горно-металлургической промышленности Республики Казахстан на 2022-2024 годы (2022). Доступно на: [https://www.gov.kz/uploads/2022/2/1/7f1a32a0269c0163b718ec6a8b024624\\_original.45970.docx](https://www.gov.kz/uploads/2022/2/1/7f1a32a0269c0163b718ec6a8b024624_original.45970.docx) (Дата обращения 12.02.2024 г.)

### Результаты социологического опроса по вопросам организации дистанционной работы

1. Опрос производился в период с 01.02.2022 по 28.02.2022 года.
2. Опрошено: 65 респондентов
3. Опрос проводился с помощью анкетирования (в формате онлайн)

Социологическое исследование, сбор и анализ результатов проводились в два этапа. Во-первых, мы определили факторы, которые могут повлиять на обеспечение равного отношения к работникам, выполняющим свои функции дистанционно и предоставления дополнительных гарантий на сохранение личной конфиденциальности. Второй этап заключался в сборе и оценке результатов опроса с использованием качественного метода исследования для подтверждения гипотез исследовательской группы.

Экспериментальную базу исследования составили следующие организации: Alikhan Vokeikhan University; Отбасы Банк; Финансово-инвестиционная корпорация «АЛЕЛ»; Назарбаев интеллектуальная школа г. Семей; школа-гимназия № 6 г. Семей; Палата юридических консультантов г. Алматы; Городской суд № 1 г. Семей, Департамент по обеспечению деятельности судов при Верховном суде Республики Казахстан; ТОО «Темиртранссервис»; Институт законодательства и правовой информации при Министерстве юстиции Республики Казахстан.

Отбор респондентов осуществлялся посредством невероятностной квотной выборки: из генеральной совокупности отбор производился по критериям: временной период, количество наемных работников, наличие дистанционных работников. Устанавливали квотирование по возможности более широкого охвата видов деятельности: образование, финансовая деятельность, обслуживание, производство. Также критерием квотирования являлось обеспечить охват как бюджетного, так и частного сектора. Критерием невероятностной выборки также являлась доступность к опросу респондента.

Первая отобранная группа (экспериментальная) составила 100 человек; далее по указанным критериям анкеты были разосланы 65 наемным работникам (репрезентативная группа).

Рекрутмент респондентов осуществлялся с применением следующих методик и критериев:

- анкеты рассылались через начальников по кадровой службе как бюджетных, так и негосударственных организаций – использовалась официальная электронная почта, размещенная на официальных вебсайтах;

- анкеты направлялись организациям, не являющимися субъектами малого предпринимательства, а именно с количеством наемных работников выше 100 (категория определена в соответствии с законодательством Республики Казахстан). Данная выборка была осуществлена в связи с тем,

что при таком количестве, вероятность наличия работников, возможных к осуществлению своих функций дистанционно значительно повышается. Более того, такие организации обладают большим ресурсным заделом в области обеспечения условий дистанционного труда;

- в качестве указаний для выбора работников для опроса ставилось требование о наличии дистанционных трудовых отношений (анкеты не направлялись самозанятым, фрилансерам и т.п.);
- главным критерием выбора работника для опроса являлось осуществление дистанционного труда в период с начала 2020 года до момента опроса.

Исследование проводилось в три этапа:

- констатирующий;
- формирующий;
- контрольный.

### Результаты исследования:

1. Установлено, что основными предпосылками введения новых норм по регулированию дистанционного труда в Казахстане стало введение чрезвычайного положения в период пандемии. Большая часть опрошенных респондентов (89,8%) осуществляли дистанционную работу по причине того, что был объявлен режим чрезвычайного положения (диаграмма 1).

Диаграмма 1. Причины осуществления своей деятельности в дистанционном формате.



2. На основании опроса дистанционных работников были получены следующие результаты:

б. По вопросу организации дистанционного труда в организации большая часть респондентов указывает на то, что при переходе в дистанционный режим были приняты соответствующие приказы работодателя (71,4%) и также были приняты специальные внутренние правила по организации дистанционного труда с обязательным ознакомлением работников (65,3%). По вопросу использования ЭЦП для подписания трудового договора и осуществления иных юридических действий в организации 63,3% ответили положительно.

с. Опрос касательно оборудования рабочего места и использования необходимых ресурсов показал, что 55,1% респондентов не обсуждали с работодателем свое рабочее место. При этом 89,8% опрошенных работников в период выполнения работы дистанционно использовали в качестве

рабочего места свой собственный дом (квартиру), 65,3% респондентов использовали собственное оборудование и ИКТ. При этом по вопросу оплаты собственных расходов были получены результаты согласно диаграмме 2.

Диаграмма 2. При использовании собственных ресурсов (энергия, пользование интернетом и т.п.) для выполнения работы в дистанционном формате, каким образом Вам возмещались ваши расходы?



d. На вопрос о выполнении действий со стороны работодателя по оценке условий выполнения работы, безопасности рабочего места, оборудования 73,5% респондентов ответили, что действий по оценке условий труда на удаленном рабочем месте не производились. Параллельно опрос выявил, что при осуществлении работы дистанционно, у 26,5% респондентов со стороны работодателя осуществлялась оценка напряженности трудового процесса, а именно интеллектуальные, сенсорные, эмоциональные нагрузки, монотонность нагрузок, режим работы.

e. В отношении обеспечения информационной безопасности в рамках осуществления дистанционной работы 85,7% респондентов указали, что с ними не подписывались никакие дополнительные документы, направленные на обеспечение информационной безопасности организации. При этом на вопрос «Принимались ли со стороны работодателя дополнительные меры по обеспечению информационной безопасности организации при переводе сотрудников на дистанционный формат (инструктаж, установление специальных программ, решения безопасного подключения, сервисы аутентификации, системы контроля утечек информации и т.п.)?» 59,2% ответили, что никаких мер не принималось, 28,6% указали, что был установлен минимальный пакет безопасного подключения и проведен инструктаж и 12,2% указали на очень высокий уровень защиты удаленного рабочего места.

f. В отношении заработной платы, никаких изменений не произошло, что подтверждает 98% респондентов.

g. В отношении задела на будущее развитие дистанционного труда в организации были получены следующие результаты.

h. Таблица

<i>Какие направления организации дистанционного труда в</i>	<i>Готовы ли продолжить работу</i>	<i>Вы свою в</i>	<i>Оцените уровень технической, юридической,</i>
---	------------------------------------	------------------	--

<i>Вашей организации вызывают у Вас наиболее слабую удовлетворенность?</i>		<i>дистанционном формате?</i>		<i>организационной подготовленности вашей организации к использованию дистанционного труда? (от 1 - вообще не готово к применению дистанционного труда до 5 - полностью готово, удовлетворяет всем требованиям)</i>	
Техническое обеспечение	40,8%	Да, считаю дистанционный формат полностью мне подходит	22,4%	1	44,7%
Правовые гарантии	12,2%	Нет, ни в коем случае	12,2%	2	
Информационная безопасность	16,3%	Готов бы рассмотреть работу в гибридном формате (если четко будет урегулирована очередность офисной и дистанционной работы)	65,3%	3	
Соблюдение трудового законодательства	2,2%			4	
Иные	26,5%			5	

**Практико-ориентированные рекомендации, предлагаемые как базовые для реализации в рамках коллективных договоров в части регулирования дистанционной работы (проект)**

1. Трудовые отношения о дистанционной работе возникают на основании заключения трудового договора. При этом в трудовом договоре необходимо указать характер работы: дистанционная / гибридная. Указание в трудовом договоре на место выполнения работы при дистанционной работе не обязательно.

2. Трудовые соглашения с дистанционным работником должны обеспечивать прозрачность и соответствовать политике организации и коллективным соглашениям.

3. Содержание трудовых договоров с дистанционным работником (помимо общих обязательных требований, предусмотренных законодательством РК и коллективными договорами) должно включать следующую информацию:

3.1 Перечень оборудования и инструментов (включая расходные материалы), к которым имеет доступ работник;

3.2 Затраты, понесенные при выполнении работы дистанционно и покрываемые работодателем;

3.3 Рабочее время и часы, в течение которых работник должен быть доступен (рабочий график);

3.4 Вопросы оборудования рабочего места, выбранного работником;

3.5 Срок или продолжительность действия соглашения;

3.6 Способ учета рабочего времени;

3.7 Процедуры в случае технических трудностей, возможностей нарушения безопасности;

3.8 Инструкции компании по защите данных и информационной безопасности.

3.9 В отдельных соглашениях также могут быть указаны сроки уведомления для обратимости, а также для информирования работнику, если он обязан явиться на рабочее место в день, когда он должен работать дистанционно.

4. Организация – работодатель следует принципу равного отношения к дистанционным работникам.

4.1 Дистанционный работник имеет те же самые права и обязанности как и другие работники, включая области профессиональной подготовки и карьеры; пределы нормального рабочего времени, времени отдыха, заработной платы и других условий труда; социального обеспечения и гарантий; недопущения дискриминации; возмещения вреда вследствие профессиональной травмы и т.п.

4.2 Организация поддерживает и продвигает регулярное общение



дистанционных работников с другими работниками организации в целях поддержания корпоративной культуры и традиций организации.

5. Критерии отбора на дистанционную работу не должны быть дискриминационными.

5.1 К дистанционной работе могут быть привлечены работники, имеющие возможность выполнять задачи удаленно с использованием информационно-коммуникационных технологий.

5.2 Объективными критериями невозможности привлечения работника к дистанционной работе могут быть: технические ограничения (необходимость доступа к определенным инструментам или оборудованию); требования безопасности обрабатываемых данных или выполняемых операций; необходимость присутствия на рабочем месте; отсутствие ресурсов организации (могут быть предусмотрены иные критерии).

5.3 В целях поддержки некоторых категорий работников, организация может предусмотреть переход на дистанционный формат работы по их запросу и при наличии соответствующих возможностей.

(Пример) Следующая категория работников, имеет право на выполнение работы в дистанционном формате согласно их запросу, если дистанционный формат совместим с их деятельностью, а организация имеет соответствующие средства и ресурсы:

- работники, осуществляющие уход за ребенком в возрасте до 3-х лет;
- работники, осуществляющие уход за престарелыми людьми, инвалидами 1, 2 группы
- работники с инвалидностью (могут быть предусмотрены иные категории в соответствии со стратегией организации)

#### 6. Здоровье и безопасность

6.1 Рабочее место дистанционного работника должно быть оборудовано для выполнения поставленных задач с гарантией обеспечения сохранения здоровья и безопасности.

6.2 В случае организации рабочего места работником самостоятельно посредством собственных ресурсов (обязательно оговорено в трудовом договоре) работодатель имеет право периодически проводить анализ рабочих мест для оценки условий безопасности и здоровья, которые они создают для работников.

6.3 Дистанционные работники должны получать информацию по всем аспектам безопасности и гигиены труда, связанным с их рабочим местом, в частности информацию о таких мерах, применимых к рабочим местам.

6.4 При проектировании, выборе, вводе в эксплуатацию и модификации программного обеспечения, а также при разработке задач с использованием экранного оборудования работодатель обязан учитывать задачи его использования, уровень навыков, необходимых для их применения, вопросы обратной связи и контроля, безопасности обработки данных.

6.5 В качестве рекомендаций в рамках коллективных соглашений или

отдельной политики организации в целях охраны здоровья дистанционных работников может быть предусмотрены: права и обязанности сторон; процедуры оценки рисков при дистанционной работе; обучение и инструктаж сотрудников по охране труда по вопросам здоровья и безопасности дистанционных работников; консультации и рекомендации в управлении и организации дистанционной работы; вопросы организации психологической поддержки и т.д.

## 7. Оборудование

7.1 Организация предоставляет дистанционному работнику оборудование, необходимое для выполнения работы, обеспечивает его установку и обслуживание, если иное не предусмотрено трудовым договором

7.2 Организация осуществляет оплату сопутствующих расходов по выполнению дистанционной работы, включая коммунальные расходы, исходя из расчета, установленного актом работодателя. В случае, если актом работодателя данный расчет не установлен, оплата расходов осуществляется исходя из подтверждающих документов, представленных работником.

7.3 Работник обязан соблюдать правила использования представленного оборудования. В случае установления виновных действий работника, приведших к порче либо утрате оборудования работодателя, работник обязан возместить причиненный ущерб. Работодатель несет ответственность по возмещению вреда, причиненного оборудованию работник лишь в случае, когда ущерб возник в результате виновных действий работодателя.

7.4 Если иное не предусмотрено трудовым договором работник не имеет права использовать предоставленное оборудование в целях, не связанным с выполнением трудовой функции.

## 8. Право на конфиденциальность дистанционного работника

8.1 Работодатель обязан уважать личную жизнь и время отдыха работника, обеспечивать ему надлежащие условия труда.

8.2 Если дистанционный работник работает на дому, его можно посещать только для контроля за работой и представленным оборудованием.

8.3 Посещения могут осуществляться только во время рабочего графика, не нарушая времени отдыха семьи работника, при условии предварительного уведомления и согласия дистанционного работника.

9. Конфиденциальность, защита персональных данных и информационная безопасность.

9.1 организация стремиться обеспечить политику управления, где дистанционная работа рассматривается как форма ориентированного на результат, основанного на взаимном доверии, и как способ работы, основанный на большей автономии и гибкости работников.

9.2 В случае необходимости установки инструментов мониторинга и контроля работников, использование этих инструментов должно быть согласовано с работниками /представителями работников, и должны быть введены гарантии, гарантирующие соблюдение права работников на неприкосновенность частной жизни.

9.3 При обсуждении вопросов использования технических инструментов мониторинга, необходимо обсуждение спецификации технического потенциала инструментов, возможного использования этого потенциала, обсуждение систем резервного копирования, используемых работодателем, и продолжительность резервного копирования, доступность работников к обучению вопросам защиты данных и конфиденциальности.

9.4 Принятие мер, необходимых для обеспечения защиты данных, используемых и обрабатываемых удаленным работником в профессиональных целях, реализуются работодателем.

9.5 Работодатель должен установить, как дистанционные работники, должны хранить и передавать документы и информацию, а также предоставить оборудование для этого.

9.6 Работники должны быть надлежащим образом обучены вопросам информационной безопасности, хранения данных, а также использованию и безопасности конфиденциальных данных.

9.7 Работники должны быть четко проинформированы об ограничениях на использование технического оборудования или инструментов, в том числе в личных целях, и возможных санкциях в случае их несоблюдения.

## 10. Обучение и карьера в области организации дистанционной работы

10.1 Дистанционные работники имеют те же права на непрерывное обучение, профессиональную подготовку и карьерный рост, также как и другие работники.

10.2 Организация стремиться к обеспечению дистанционных работников необходимым навыкам использования доступного технического оборудования и программного обеспечения, а также иным навыкам, в пределах, необходимых для выполнения работы в дистанционном формате.

10.3 Политика организации направлена на развитие стилей управления, основанных на доверии, а также развитие навыков работы с удаленными командами.

## 11. Коллективные права

11.1 Дистанционные работники без каких-либо различий имеют право вступать в профсоюзы и создавать их, а также участвовать в коллективных переговорах относительно условий труда.

11.2. Осуществление работы в дистанционном формате не может использоваться для ограничения или препятствования правам работников на создание профсоюза или вступление в него, а также на участие в коллективных переговорах.

11.3 Дистанционные работники должны иметь доступ к тем же коллективным правам, что и другие работники.

11.4 Для обеспечения справедливого представительства дистанционных работников в коллективных процессах, работодатели должны по запросу субъектов коллективных процессов предоставлять имена и названия должностей дистанционных работников, а также их контактные данные. Дистанционные работники не должны быть исключены из определения пороговых значений для переговоров и должны иметь средства для участия в

выборах и голосовании по коллективным действиям.

11.5 Дистанционные работники пользуются одинаковыми условиями участия и правом участвовать в выборах представителей работников. (Дополнительно можно предусмотреть положения по обеспечению голосования).