

## ҚАШЫҚТАН ЖҰМЫС: ҚАЗАҚСТАНДЫҚ ЗАҢНАМАДА ҚОЛДАНУ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ МЕН МӘСЕЛЕЛЕРІ

**Ясинова Альбина Пархатовна**

*itsalekah@gmail.com*

Л.Н.Гумилев атындағы ЕҰУ заң факультетінің 1 курс магистранты, Нұр-Сұлтан қаласы, Қазақстан

Ғылыми жетекшісі – Э. Б. Омарова

Жұмыспен қамтудың балама түрлерін дамытудың жаңа кезеңі COVID-19 таралуына байланысты болды. Жұмыстың жаңа кезеңіне көшу Еңбек Кодексінде қарастырылмаған бірқатар маңызды мәселелерді жедел шешуді талап етті. Қашықтан еңбек функциясын орындайтын жұмыс берушілер мен жұмыскерлер арасындағы еңбек қатынастарын құқықтық реттеу - қазіргі таңда өзекті болып отырған мәселелердің бірі.

Жоғарыда аталғандар қазақстандық заңнаманы талдауға және қашықтықтан жұмыспен қамту бойынша еңбек қатынастарын реттейтін нормаларды жетілдіруге бағытталған зерттеудің өзектілігі мен маңыздылығын, сондай-ақ жаңа тиімді шараларды тұжырымдауды айқындайды.

Бүгінгі таңда бүкіл әлемде COVID-19 пандемиясымен байланысты жағдай адамдар өмірінің барлық салаларына дерлік өзгерістер енгізуде, бұл өз кезегінде жұмыспен қамту проблемаларын шешуге және халықтың әл-ауқаты мен қауіпсіздігін арттыруға бағытталған еңбек қатынастарын реттеу мәселелерінде қосымша тетіктер қабылдау қажеттігіне алып келді. Коронакризис аясында Қазақстанда қашықтан жұмыс істеу мәселелері ерекше өзектілікке ие болды. "МК-Қазақстан" газетінің жарияланымына сәйкес, Қазақстанда 2020 жылы қашықтан жұмыс істейтін жұмыскерлер саны 100 есе өсті – 60 000-нан 6 000 000-ға дейін [1]. Басқа дереккөз «Forbes Kazakhstan» баспасы 2020 жылдың мамыр айындағы жағдай бойынша мемлекеттік қызметшілердің 70% қашықтан жұмыс істеу тәсілін қолданғанын хабарлайды [2].

Қашықтан жұмыс істеу Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V ҚРЗ Еңбек кодексінде коронавирустық дағдарысқа дейін көрініс тапты, бірақ пандемияға дейін қарастырылып отырған жұмыс түрі кең қолданылмады [3].

Қашықтан жұмыс істеуді енгізудің халықаралық практикасын зерделеу қолданыстағы қазақстандық заңнамада қашықтан жұмыс істеу тетігінде кемшіліктерді анықтауға мүмкіндік берді. Атап айтқанда, Еңбек кодексінде қашықтан аралас жұмыс істеу мүмкіндігі бұрын қарастырылмаған болатын, мұнда жұмыскер үйден жұмысты кеңсе жұмысымен кезектестіре алады. Менің ойымша, қашықтан аралас жұмыстың болуы өте орынды, өйткені қашықтан жұмыс істеуге күрт көшу жұмыскерлердің психологиялық жағдайына әсер етуі мүмкін, әлеуметтік-коммуникациялық, кәсіби дағдыларын жоғалту қаупін тудырады. Осыған байланысты 2002 жылғы 16 шілдедегі Тележұмыс туралы Еуропалық негіздемелік келісімде (Framework Agreement On Telework) (бұдан әрі – Еуропалық келісім) қамтылған қашықтан жұмыс істеу анықтамасын мысалға келтірген жөн, оған сәйкес «тележұмыс - ақпараттық технологияларды пайдалана отырып, жұмысты ұйымдастыру және/немесе орындау нысаны» болып табылады [4].

Н.А. Агуреева «COVID-19 таралуының кезекті кезеңі қашықтан жұмыс істейтін жұмыскерлердің еңбек қатынастарын рәсімдеуге байланысты туындаған проблемаларды ушықтырды, сонымен қатар санитарлық нормалар мен талаптарды орындау проблемаларын жаңа деңгейге шығарды» деп атап өтті. [5, 16 б.]

Демек, егер жұмыскер компьютерде жұмыс істеуге қарсы болса (мысалы, жүкті әйелдер, көру қабілеті бұзылған жұмыскерлер және т.б.), жұмыс берушіде жұмыскерге басқа жұмыс ұсыну проблемасы пайда болуы мүмкін. О.В. Кораблина дұрыс атап өткендей, «жұмыс беруші медициналық қарсы көрсетілімдері бар жұмыскерлерді ауыстыру арқылы әкімшілік жауапкершілікке тартылуы мүмкін» [6, 12 б.].

Қашықтан жұмыс істеуді реттеу тетігіндегі бар кемшіліктерді жою мақсатында заңнамалық органдар 2021 жылғы 1 шілдедегі № 61-VII ҚРЗ «Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне қашықтан жұмыс істеудің құқықтық реттелуін жетілдіру мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» Заңын (бұдан әрі – Заң) қабылдады [7].

Бұл Заң қашықтан жұмыс істеуді реттеудің қолда бар тетігін нақтылауға, оның ішінде оның түрлері бойынша аражігін ажыратуға, жұмыскер мен жұмыс беруші арасындағы өзара іс-қимыл тәртібін нақтылауға бағытталды. Мысалы, мынадай мәселелер қарастырылған:

Қашықтан жұмыс істеудің екі түрінің болуы:

- қашықтан жұмыс істеу – жұмыс беруші, қабылдаушы тарап және олардың объектілері тұрған жерден тыс жерде еңбек қызметі процесінде ақпараттық-коммуникациялық технологияларды қолдана отырып еңбек процесін жүзеге асыру;
- қашықтан аралас жұмыс істеу – еңбек міндеттерін орындау кезеңдерін жұмыс беруші, қабылдаушы тарап және олардың объектілері тұрған жерде де, қашықтан жұмыс істеу арқылы да кезектестіру жолымен еңбек процесін жүзеге асыру.

Жұмыскерді ұжымдық шартпен, еңбек тәртіптемесі қағидаларымен, жұмыс берушінің жұмыскердің жұмысына тікелей қатысы бар өзге де актілерімен таныстыру, жұмыскерге жасалған тәртіптік теріс қылық фактісі бойынша түсініктеме беру жеке-дара немесе оларды курьерлік пошта байланысы, пошта байланысы, факсимильді байланыс, электрондық пошта және өзге де ақпараттық-коммуникациялық технологиялар арқылы жіберу жолымен таныстыру.

Жоғарыда аталған түзетулерді енгізу кадрлық жұмыс процесін жеңілдетеді, бұл әсіресе қашықтан жұмыс істеу және карантиндік шаралар кезінде, еңбек қатынастары тараптарының жеке өзара әрекеттесуіне мүмкіндігі болмаған кезде өте маңызды.

Еңбек шарты тараптарының келісуі бойынша қашықтан жұмыс істейтін жұмыскерлер үшін икемді жұмыс уақыты режимін белгілеу.

Жұмыс уақытының икемді режимін белгілеу жұмысты тұрмыстық міндеттермен, бала күтімімен үйлестіруді қажет ететін көптеген жұмыскерлер үшін ең жақсы нұсқа болып табылады. Осыған байланысты Халықаралық еңбек ұйымы (бұдан әрі – ХЕҰ) өзінің «COVID-19 пандемиясы кезіндегі және одан кейінгі қашықтан жұмыс істеу» практикалық нұсқаулығында (бұдан әрі – Нұсқаулық) Польшада қаржылық қызметтер көрсету жөніндегі кәсіпорынның практикасынан мысал келтіреді. Жұмыс беруші жұмыскерлердің біріне бір апта ішінде таңғы 6-дан бастап түскі 2-ге дейін және келесі аптада кешкі 2-ден кешкі 8-ге

дейін жұмыс істеуге рұқсат берген, осылайша оған бала күтіміне көңіл бөлуге мүмкіндік береді [8].

Қашықтан жұмыс істеу процесінде жұмыскерге белгілі болған қызметтік, коммерциялық немесе заңмен қорғалатын өзге де құпияны қорғау мақсатында еңбек шартында немесе жұмыс берушінің актісінде, қабылдаушы тараптың актісінде жұмыс берушінің осы ақпаратын, қабылдаушы тараптың ақпаратын сақтау және жария етпеу туралы шарт жасасу.

Қазақстан Республикасының аумағында орналасқан жұмыскерлерге, жіберуші тараптың жұмыскерлеріне, жұмыс берушілерге, сондай-ақ қабылдаушы тарапқа, оның ішінде есептік тіркеуден өткен шетелдік заңды тұлғалардың филиалдарына және (немесе) өкілдіктеріне Еңбек кодексінің күшінің қолданылуы.

Заңда қамтылған және қашықтан жұмыс істеудің қолданыстағы тетігін нақтылауға бағытталған жаңа ережелерден басқа, менің ойымша, Еңбек кодексіне келесі нормаларды енгізу орынды болады:

Жұмыс берушінің қашықтан жұмыс істейтін жұмыскерлер үшін, ұжымнан, әдеттегі жұмыс атмосферасынан оқшауланған кезде олардың кәсіби дағдыларын төмендету қаупін жою мақсатында тренингтер өткізу міндеттемесі. Мұндай міндеттеме Еуропалық келісімде көрсетілген.

Сондай-ақ, ХЕҰ жұмыс берушілерге ықтимал стрессті, эмоционалды және кәсіби құлдырау қаупін, жұмыс пен жеке өмірдің шекараларын ажыратуға көмектесетін «қашықтан жұмыс істеудің тиімділігі мен мінез-құлық аспектілері» бойынша курстар өткізуді ұсынады. «Жеткілікті жаттығу, дұрыс тамақтану және жақсы ұйқы, сандық құрылғыларды өшіру пандемия кезінде қашықтан жұмыс істеу жағдайында да маңызды», – дейді ХЕҰ.

Қазақстандық компаниялардың штатына қабылданған шетелдік жұмыскерлердің өзінің резиденттік орны (тұрақты тұратын елі) бойынша қашықтан жұмыс істеуді жүзеге асыру мүмкіндігі (мүмкін еместігі) туралы ереже енгізу.

Бұл шара пандемия кезеңінде, карантиндік шектеулерге байланысты шетелдік жұмыс күшінің кіруі қиын болған кезде өзекті, бірақ бұл ретте заңгерлерде, жұмыс берушілерде, бірқатар мемлекеттік органдарда бұл мәселе бойынша бірыңғай пікір жоқ, өйткені:

Бір жағынан, Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі қарастырылып отырған жағдайда қашықтан жұмыс істеу – мүмкін болатынына және Қазақстан Республикасының заңнамасы қолданылатын заңнамаға қатысты жазбаша түсініктемелер береді. Алайда, бұл ретте министрліктердің түсіндірмелері нормативтік – құқықтық актілер болып табылмайды және, тиісінше, міндетті сипатта болмайды.

Екінші жағынан, Еңбек кодексінің 8-бабының 2-тармағына сәйкес Еңбек кодексінің күші, Қазақстан Республикасының аумағында орналасқан жұмыскерлерге, жіберуші тараптың жұмыскерлеріне, жұмыс берушілерге, сондай-ақ қабылдаушы тарапқа, оның ішінде есептік тіркеуден өткен шетелдік заңды тұлғалардың филиалдарына және (немесе) өкілдіктеріне қолданылады. Бұл мәселенің шешілмеуі жұмыс берушілерге шетелдік жұмыскерлер үшін еңбек қызметі құқығына рұқсат алу керек пе, жоқ па деген мәселеге қатысты дау туғызады.

Қорытындылай келе, қашықтан жұмыс істеудің негізгі аспектілері Еңбек кодексімен реттеледі деп қорытынды жасауға болады. Сонымен қатар, осы кезеңде қазақстандық

заңнамада қашықтан жұмыс істеу тетігін жетілдіру бойынша шаралар қабылдануда. Алайда, менің ойымша, қашықтан жұмыс істеуге қатысты жаңалықтарды енгізе отырып, заң шығарушы қашықтан жұмыс істеу еңбек қатынастарында қалыптасқан механизм болып табылатын елдердің тәжірибесі мен тәжірибесін ескере отырып, жұмыскерлердің әлеуметтенуіне, кәсіби күйіп кетуіне жол бермейтін шараларға көбірек көңіл бөлуі керек.

#### **Қолданылған әдебиеттер тізімі**

1. <https://mk-kz.kz/social/2021/03/17/v-kazakhstan-v-sto-raz-vozslo-chislo-lyudey-rabotayushhikh-udalенno.html>
2. [https://forbes.kz/news/2020/05/08/newsid\\_224965](https://forbes.kz/news/2020/05/08/newsid_224965)
3. Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексі 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V ҚРЗ. <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414>
4. <https://www.businesseurope.eu/publications/framework-agreement-telework-16072002>
5. Агуреева Н.А. Вторая волна пандемии: сложности трудовых и санитарно-эпидемиологических отношений / Н.А. Агуреева // Юридическая работа в кредитной организации. – 2020. – № 4. – С. 15-19.
6. 3. Кораблина О.В. Актуальные проблемы перевода работников на труд в дистанционном режиме / О.В. Кораблина // Трудовое право в России и за рубежом. – 2020. – № 3. – С. 12 - 14
7. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне қашықтан жұмыс істеудің құқықтық реттелуін жетілдіру мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы Қазақстан Республикасының Заңы 2021 жылғы 1 шілдедегі № 61-VII ҚРЗ. <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z2100000061>
8. Практическое руководство Международной организации труда «Дистанционная работа во время и после пандемии COVID-19» / Женева: Международное бюро труда, июль 2020 г. (стр. 6)