**Какимсеит Аружан Қайратқызы**

**КазНУ им. аль-Фараби**

**Юридический факультет**

**Студент 2-го курса**

**Научный руководитель: Асанова С.Э**

**старший преподаватель**

**Правовое регулирование деятельности дистанционных работников (фрилансеров)**

 Мир постоянно и беспрерывно меняется, меняется экономический рынок в связи с этим и многие сферы труда. С глобализацией и с развитием информационно-коммуникационных технологий появляются все новые виды нестандартных форм трудовой занятости. Одним из таких новых видов форм занятости является «дистанционная работа» и «фриланс». Развитие данных видов занятости является серьезным шагом к большой гибкости трудового рынка и имеет огромные, передовые тенденции в развитии экономики Республики Казахстан. Ведь преимуществ такой формы трудовой организации очень много: сокращение издержек работодателя на организацию рабочего места, увеличение производства труда и экономия времени, средств, привлечение профессионалов с более высоким уровнем компетенций из разных точек регионов.

 С 2020 года, с начала пандемии COVID-19 и с введением строгих карантинных мер, большое число работников получили распоряжение оставаться дома и работодатели во всем мире создавали условия для самого масштабного эксперимента по удаленной работе. Пандемия ускорила признание работодателей дистанционного формата работы. В связи с данной ситуацией в Правительстве Республики Казахстан резко встали вопросы о необходимости заполнения пробел в Трудовом законодательстве РК об удаленной работе и с июля 2021 года вступили в силу поправки в ТК РК и были регламентированы основные моменты, связанные с дистанционной работой.

 Дистанционная работа (удаленная работа)- это такая форма занятости, где работник выполняет возложенные на него обязанности трудовым договором, вне места расположения работодателя и взаимодействуют друг с другом посредством информационно-коммуникационных технологий.(п.1 ст.138 ТК РК)[1] Такая работа имеет в основном исключительно официальный характер (оформление договора), дистанционные работники включаются в штат наравне с обычными работниками и не работнику не требуется документ о прохождении медицинского освидетельствования.

 По Трудовому кодексу РК дистанционная работа является особой формой осуществления трудовой деятельности и все её вопросы регулируются Трудовым Законодательством, Конституцией РК и иным правовыми актами и имеет свои отличительные черты, наравне с классической формой трудовой деятельности. То есть, по ст.27 ТК РК трудовой договор, заключенный с удаленным работником имеет те же отличительные признаки, такие как[2]:

1. Выполнение работником трудовой функции по строго определенной специальности, квалификации, профессии и должности;
2. Выполнение работника своих обязанности только с подчинением трудовому распорядку;
3. Получение заработной платы за труд. (возмездное оказание услуг ст.683 ГК РК).

 Вопросы охраны так же регулируется регламентациям ТК РК, хоть и условия работы дистанционных работников нормальные, такая работа имеет психосоциальные риски, связанные с эргономикой.

 Электронный документооборот, предусматриваемый законопроектом в отношении дистанционных работников, а также возможность заключения с ними трудового договора в электронном виде, сделает более удобными правоотношения между сотрудниками и работодателями, сократит время принятия управленческих решений.

 Важным моментом, который упущен в законодательстве по мнению Потапова Д.В, является вопрос контроля деятельности работника, осуществляющего выполнение работы дистанционно. Как вариант, можно предусмотреть подключение с помощью программы к видеокамере работника или периодически делать фотографию рабочего места. Эти действия необходимы для понимания работодателя, что его работник дисциплинирован и выполняет порученную ему работу в дистанционном формате. Проблема в этом случае может быть связана с тем, что для использования рассмотренного программного продукта работодателю необходимо получить письменное согласие со стороны работника в соответствии с законом о защите персональных данных. В трудовых договорах содержатся общие фразы о согласии на использование и обработку персональных данных, но они слишком формальные и их недостаточно для оформления данного письменного согласия.[3]

 Так же существует следующее понятие как - «фриланс». Эти две формы трудовой занятости имеют схожий характер- работа вне офиса, но так же и имеют отличия. Фриланс (от англ.- «свободный наемник», «сотрудник вне штата»)- это форма занятости, где работник сам ищет заказщиков, сам договаривается об оплате труда, сроках и тд. Особенность фриланса от дистанционной работы состоит в том, что фриланс приносит разовый доход, работа в основном не требует профессиональной подготовки и квалификаций, фрилансеры часто имеют статус индивидуального предпринимателя, выплачивает сам налоги и платежи в пенсионный фонд.

 Но, так же в фрилансе есть большой минус. Многие лица занимаются дистанционной деятельностью, не связанными с трудовыми правоотношениям или же их занятость можно считать неформальной. Такие лица не заключают ни с кем договора и ответственность сторон сводится к минимуму, что нарушают большинство трудовых законодательных принципов и нарушается связь между органами фискального контроля и работников. Работник не платит налоги, а доход растет, но он становится менее социально-защищенным. Из этого можно делать вывод, что обязательное оформление трудовых отношений напрямую влияет на гарантии права.

 Таким образом, в Республике Казахстан данные правоотношения получают свои дальнейшие развития и интерес к дистанционной работе все больше растет. Но важно понимать, что данная форма работы требует самодисциплину, личную ответственность и во избежание конфликтов на дистанционной работе следует четко оговаривать все условия в трудовом договоре.

**Список литературных источников**

1. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015г. (с изм. и доп. 30.12.2021г)
2. Цивка М.Л. «Актуальные проблемы правового регулирования труда дистанционных работников» Новые юридические исследования. – 2020. – С. 56-60.
3. ПОТАПОВ Д.В ПОТАПОВА Л.В ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ Крымский филиал Российского государственного университета правосудия Крымский юридический институт (филиал) Университет прокуратуры Российской Федераци. https://elibrary.ru/item.asp?id=46570523