

**АЗАМАТТЫҚ ҚҰҚЫҚ ЖӘНЕ ПРОЦЕСС.
ЕҢБЕК ҚҰҚЫҒЫ. БІЛІМ БЕРУ ҚҰҚЫҒЫ
ГРАЖДАНСКОЕ ПРАВО И ПРОЦЕСС. ТРУДОВОЕ ПРАВО.
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ ПРАВО
CIVIL LAW AND PROCESS. LABOR LAW. EDUCATIONAL LAW**

ҒТАХР 10.63.59
ӘОЖ 349.23/24

10.51889/2959-6181.2025.81.3.007

Д.С. Байсымакова^{1*} 

¹ Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті
(e-mail: *baisymakovadana@gmail.com)

**ЦИФРЛЫҚ ДӘУІРДЕГІ ЖҰМЫСКЕРЛЕРДІҢ ЕҢБЕК ҚҰҚЫҚТАРЫН ҚОРҒАУДЫ
ҚҰҚЫҚТЫҚ РЕТТЕУ**

Аңдатпа

Қоғам дамуының қазіргі кезеңі барлық өмірлік қызмет салаларын, соның ішінде еңбек қатынастарын да қамтитын жедел цифрландыру үдерісімен сипатталады. Цифрлық экономика жағдайында қашықтықтан жұмыс істеу, гибридті жұмыспен қамту, фриланс, платформалық жұмыс және «гиг-экономиканың» өзге де нысандары тәрізді жаңа жұмыспен қамту түрлері қалыптасуда. Аталған үдерістер бір жағынан жұмыскерлер мен жұмыс берушілер үшін жаңа мүмкіндіктер ашып, еңбек нарығының икемділігі мен қолжетімділігін арттырса, екінші жағынан еңбек құқықтарын қамтамасыз ету мен қорғауға қатысты бірқатар күрделі мәселелерді туындатады. Цифрлық платформа жұмыскерлерінің құқықтық мәртебесінің айқын болмауы, әлеуметтік кепілдіктерге шектеулі қолжетімділік, еңбекті алгоритмдік басқару кезінде кемсітушілік қаупі мен дербес деректердің құпиялылығына төнетін қауіп-қатерлер құқықтық реттеу үшін жаңа сын-тегеуріндер қалыптастырады.

Зерттеу нәтижелері Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын жаңа цифрлық шындықтарға бейімдеу қажеттігін көрсетеді. Атап айтқанда, цифрлық платформалар жұмыскерлерінің мәртебесін нормативтік тұрғыда бекіту, электрондық еңбек шарттары институтын дамыту, алгоритмдік бақылаудың айқындығына құқықтық кепілдіктер енгізу, сондай-ақ жұмыспен қамтылу нысанына қарамастан әлеуметтік қорғауды кеңейту талап етіледі.

Қорытындылар құқықтық реттеу әділеттілік және технологиялық бейтараптық қағидаттардың икемділігіне негізделуі тиіс екенін айқындайды. Сонымен қатар цифрлық құқықтануды дамыту, еңбек дауларын шешудің электрондық сервистерін енгізу және халықаралық стандарттарды интеграциялау цифрлық дәуірдегі жұмыскерлердің құқықтарын қорғаудың негізгі құралы бола алады.

Түйін сөздер: еңбек қатынастарын цифрландыру, құқықтық реттеу, еңбек құқықтарын қорғау, платформалық жұмыспен қамту, жұмыскерлердің әлеуметтік кепілдіктері, еңбекті алгоритмдік басқару, цифрлық құқықтану.

Байсымакова Д.С.¹

¹Казахский национальный педагогический университет имени Абая

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ В ЦИФРОВУЮ ЭПОХУ

Аннотация

Современный этап развития общества характеризуется стремительной цифровизацией, охватывающей все сферы жизнедеятельности, включая трудовые отношения. В условиях цифровой экономики появляются новые формы занятости, такие как удалённая работа, гибридная занятость, фриланс, платформенный труд и иные проявления «гиг-экономики». Эти процессы, с одной стороны, открывают новые возможности для работников и работодателей, повышая гибкость и доступность рынка труда, но, с другой стороны, порождают целый комплекс проблем, связанных с обеспечением и защитой трудовых прав. Отсутствие четкого правового статуса работников цифровых платформ, ограниченный доступ к социальным гарантиям, риск дискриминации при алгоритмическом управлении трудом и угрозы приватности создают новые вызовы для правового регулирования.

Результаты исследования показывают необходимость адаптации трудового законодательства Республики Казахстан к новым цифровым реалиям. В частности, требуется нормативное закрепление статуса работников цифровых платформ, развитие института электронного трудового договора, введение правовых гарантий прозрачности алгоритмического контроля, а также расширение социальной защиты независимо от формы занятости.

Выводы подчеркивают, что правовое регулирование должно опираться на принципы гибкости, справедливости и технологической нейтральности. Одновременно развитие цифровой юриспруденции, внедрение электронных сервисов разрешения трудовых споров и интеграция международных стандартов способны стать ключевыми инструментами защиты прав работников в цифровую эпоху.

Ключевые слова: цифровизация трудовых отношений; правовое регулирование; защита трудовых прав; платформенная занятость; социальные гарантии работников; алгоритмическое управление трудом; цифровая юриспруденция.

D.S. Baisymakova¹

¹*Abai Kazakh National Pedagogical University*

LEGAL REGULATION OF THE PROTECTION OF WORKERS' LABOR RIGHTS IN THE DIGITAL AGE

Abstract

The current stage of society's development is characterized by rapid digitalization, covering all spheres of life, including labor relations. In the digital economy, new forms of employment are emerging, such as remote work, hybrid employment, freelancing, platform work, and other manifestations of the "gig economy." On the one hand, these processes open up new opportunities for employees and employers, increasing the flexibility and accessibility of the labor market, but on the other hand, they create a whole range of problems related to ensuring and protecting labor rights. The lack of a clear legal status for digital platform workers, limited access to social guarantees, the risk of discrimination in algorithmic labor management, and threats to privacy pose new challenges to legal regulation. The results of the study show the need to adapt the labor legislation of the Republic of Kazakhstan to the new digital realities. In particular, it requires the regulatory consolidation of the status of employees of digital platforms, the development of the institution of an electronic employment contract, the introduction of legal guarantees for the transparency of algorithmic control, as well as the expansion of social protection regardless of the form of employment. The conclusions emphasize that

legal regulation should be based on the principles of flexibility, fairness and technological neutrality. At the same time, the development of digital jurisprudence, the introduction of electronic labor dispute resolution services, and the integration of international standards can become key tools for protecting workers' rights in the digital age

Key words: digitalization of labor relations; legal regulation; protection of labor rights; platform employment; social guarantees for employees; algorithmic labor management; digital jurisprudence.

Kipicne

Қазіргі кезеңде цифрландыру әлемдік экономикалық дамудың шешуші факторына айналды. Қазақстан Республикасы да бұл үрдістен шет қалған жоқ. Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Тоқаевтың 2025 жылғы Қазақстан халқына арнаған Жолдауында елдің алдағы үш жыл ішінде толыққанды цифрлық мемлекетке айналуы қажеттігі ерекше атап өтілді. Президенттің пайымдауынша, цифрлық трансформация жаңа экономикалық модель қалыптастырудың, әлеуметтік салаларды жаңғыртудың және мемлекеттік басқарудың тиімділігін арттырудың негізгі құралы болып табылады [1]. Осыған орай, цифрландыру қоғамдық өмірдің барлық салаларын, соның ішінде еңбек саласын да түбегейлі түрлендіріп, соның нәтижесінде қашықтықтан жұмыс істеу, платформалық еңбек, фриланс және «гиг-экономиканың» өзге де элементтері сияқты жұмыспен қамтудың жаңа нысандары қалыптасуда. Аталған үдерістер еңбек нарығының икемділігін арттырғанымен, бірқатар қауіп-қатерлерді де туындатады: платформалық жұмыскерлер үшін кепілдіктердің болмауы, электрондық еңбек шарттарын реттеудегі олқылықтар, еңбекті алгоритмдік басқару кезінде дербес деректер құпиялылығына төнетін қауіптер. Қазақстан үшін бұл тақырыптың өзектілігі ұлттық еңбек заңнамасын цифрлық экономиканың сын-қатерлеріне бейімдеу, сондай-ақ пандемиядан кейінгі және индустриядан кейінгі өзгерістер жағдайында жұмыс беруші мен жұмыскер мүдделерінің теңгерімін қамтамасыз ету қажеттілігімен айқындалады.

Мәселенің қойылымы. Қолданыстағы еңбек заңнамасының нормалары негізінен жұмыспен қамтудың классикалық моделдеріне бағытталған. Цифрлық платформа жұмыскерлері, қашықтықтан және аралас режимде (гибридті) еңбек ететін жұмыскерлер көбінесе еңбек кепілдіктерінің аясынан тыс қалып, олардың еңбегі азаматтық-құқықтық шарттармен реттеледі. Нақты құқықтық мәртебенің болмауы әлеуметтік қорғау деңгейінің төмендеуіне алып келеді, бірлестік пен кәсіподақты қорғау құқығын іске асыруды қиындатады. Бұдан бөлек, еңбек өнімділігін алгоритмдік бақылау жеке өмірге қол сұғу және кемсітушілік тәуекелдерін туындатады. Осыған байланысты цифрлық дәуірде еңбек құқықтарын қорғаудың кешенді құқықтық тетігін әзірлеу міндеті туындайды.

Заманауи зерттеулер дәстүрлі еңбек құқығын қайта қарау қажеттілігін растайды, ал соңғы жылдардағы ғылыми жарияланымдар бұл мәселенің маңыздылығын айғақтады. Еңбек құқығын цифрландыру қоғамдық қатынастардың жаңа түрін және құқықтық жауапкершілік мәселелерін қалыптастырады [2]; цифрлық экономика жағдайында еңбек қатынастарының трансформациясы мен жұмыспен қамтудың жаңа нысандары айқындалған [3, 425 б.]; цифрландырудың теориялық және салыстырмалы-құқықтық қырлары, оның еңбек нарығы мен еңбек қатынастарына ықпалы негізделеді [4, 260 б.]; еңбек қызметінің цифрлық нысандарын құқықтық реттеудегі сәйкессіздіктер талданып, тепе-теңдіктің жұмыс берушінің пайдасына қарай ығысу қаупі ерекше аталды [5, 115 б.]; қашықтан жұмыс істеу бойынша қазіргі заманғы еңбек заңнамасының өзгерістері олқылықтарды тек ішінара ғана жауып, гиг-сектор жұмыскерлерінің құқықтық мәртебесі мәселелерін шешілмеген күйінде қалдырғаны атап өтілді [6, 398 б.]; өзін-өзі жұмыспен қамтуды және платформалық еңбекті, сондай-ақ цифрлық кәсіподақтарды дамытуды қамтитын жаңа жұмыспен қамту тұжырымдамасының қажеттілігі негізделеді. Қазақстандық зерттеушілер жұмыспен қамтудың стандартты емес нысандары, жұмыскерлерді әлеуметтік қорғау қажеттілігі және әлеуметтік әріптестік тетіктерін дамыту мәселелеріне назар аудара отырып, еңбек заңнамасын жаңғырту мәселелерін көтереді, адамның әлеуметтік және еңбек құқықтарын құқықтық реттеу сапасын арттыру, еңбекті қорғауды дамыту және инклюзивті еңбек нарығын

қалыптастыру мақсатында ЭЫДҰ стандарттарын Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына енгізу жөнінде ұсыныстарын білдірді [7, 37 б.].

Мақаланың мақсаты цифрландыру жағдайында жұмыскерлердің еңбек құқықтарын қорғауға қатысты құқықтық мәселелерді айқындау, ұлттық және халықаралық тәжірибені талдау, сондай-ақ цифрлық экономиканың сын-тегеуріндерін ескере отырып, Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын жетілдіру жөнінде ұсыныстарын тұжырымдау болып табылады.

Материалдар мен әдістер

Зерттеудің әдіснамалық негізі еңбек қатынастарын цифрландырудың құқықтық, әлеуметтік-экономикалық және институционалдық аспектілерін ескеретін пәнаралық тәсілге негізделген. Эмпирикалық база ретінде: Халықаралық еңбек ұйымының (ХЕҰ) халықаралық құжаттары, соның ішінде World Employment and Social Outlook 2021 баяндамасы [8]; Дүниежүзілік банк пен ЭЫДҰ-ның цифрлық экономика жағдайындағы жұмыспен қамту перспективалары туралы талдамалық баяндамалары; Еуропалық одақтың материалдары, атап айтқанда платформалық жұмыспен қамту туралы директиваның жобасы (2021-2024 жж.); еңбек заңнамасын жаңғырту, еңбек шарты институтын реформалау және жұмыскерлердің әлеуметтік қорғалу мәселелеріне арналған халықаралық рецензияланатын ғылыми журналдардағы жарияланымдар мен отандық зерттеулер пайдаланылды.

Зерттеуде ғылыми талдау әдістерінің кешені қолданылды. Салыстырмалы-құқықтық әдіс, Қазақстандағы, ЕО елдеріндегі және ХЕҰ халықаралық стандарттарындағы цифрлық еңбек қатынастарын реттеу тәсілдерін салыстыруға мүмкіндік берді. Ресми-құқықтық әдіс, Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің нормаларын зерттеу барысында және қашықтықтан аралас жұмыспен қамтуды реттеуге байланысты Ресей мен Еуропа заңнамаларындағы өзгерістермен салыстыруда қолданылды. Жүйелік тәсіл экономиканы цифрландыру мен еңбек құқықтары институтының трансформациясы арасындағы өзара байланыстарды айқындау үшін қолданылды. Аталған әдіс цифрландыруды оқшауланған құбылыс ретінде емес, әлеуметтік кепілдіктерге, әлеуметтік әріптестік институтына және жұмыскерлердің құқықтарын қорғауға ықпал ететін кешенді үдеріс ретінде қарастыруға мүмкіндік берді.

Мақаланың әдіснамалық құралдар жүйесі құқықтық және пәнаралық талдауды ұштастыруға бағытталған, бұл әдіс еңбек қатынастарын ұлттық реттеудегі олқылықтарды айқындауға, сондай-ақ оларды халықаралық стандарттармен үйлестірудің ықтимал бағыттарын анықтауға мүмкіндік берді.

Нәтижелер мен талқылау

Экономиканың цифрлық трансформациясы жұмыспен қамту институтының сапалы өзгерістерімен қатар жүреді. Ұзақ мерзімді жұмыспен қамтуға, тұрақты жұмыс орнына және стандартталған әлеуметтік кепілдіктерге негізделген еңбек шартының дәстүрлі моделі әмбебаптығын жоғалтуда [9, 17 б.]. Оның орнын қашықтықтан жұмыс, платформалық еңбек, фриланс және өзін-өзі жұмыспен қамтитын еңбек қатынастарының «мозаикасы» басып келеді. Е.М.Офманның пікірінше, цифрлық еңбекті ұйымдастыруды құқықтық реттеу қайшылықты және үзінді сипатқа ие, нормативтік актілер көбінесе реттеудің біркелкілігі мен болжамдылығын қамтамасыз етпейді, бұл жұмыскерлердің құқықтарын жүйелі түрде бұзуға әкеледі. Мұндай үрдіс Қазақстанға да тән, онда нормативтік-құқықтық база еңбек нарығындағы тәжірибелік өзгерістерден әлі де кейін қалып отыр [10].

Н.В.Закалюжнаяның пайымдауынша, жұмыспен қамтудың жаңа түрлері (гиг-жұмыспен қамту, платформалық жұмыспен қамту, спот-жұмыспен қамту) екіжақты сипатқа ие, бір жағынан, олар икемді еңбекке қол жеткізуге мүмкіндік береді, екінші жағынан, прекаризация (тұрақсыздық, әлеуметтік кепілдіктердің болмауы, дискриминация) қатерлерін туындатады [11].

Жұмыспен қамтудың бұл түрлері Қазақстан үшін айырықша өзекті, себебі цифрлық қызметтер нарығы құқықтық реттеу жүйесіне қарағанда жылдамырақ дамуда. Платформаларда еңбек ететін жұмыскерлер көбіне еңбек заңнамасының қолданылу аясынан тыс қалуда, бұл

олардың зейнетақымен қамсыздандыруға, медициналық сақтандыруға және жұмыс берушімен даулы жағдай туындаған кезде құқықтарын қорғау тетіктеріне қолжетімділігін шектейді.

Цифрлық платформалар еңбекті ұйымдастыруда алгоритмдерді белсенді қолданады: олар тапсырыстарды бөлу, тиімділікті бағалау, тапсырмаларды орындау уақыты мен сапасын бақылау функцияларын атқарады. Алайда бұл тәсілдер жұмыскерлер үшін жиі ашық болмайды және оларға автоматтандырылған шешімдерді даулауға мүмкіндік бермейді. Зерттеушілер бұл құбылысты «just-in-time workforce» деп атайды, яғни нақты уақыт режимінде басқарылатын әрі тұрақтылықтан айырылған еңбек [12, 471 б.]. Еуропалық елдерде, мысалы, Испания мен Италияда жұмыс берушінің алгоритмдік бақылау критерийлерін ашып көрсету және жұмыскердің шешімдерін адам тарапынан қайта қарау құқығын қамтамасыз ету міндетін белгілейтін нормалар қабылданған. Ал Қазақстанда мұндай кепілдіктер әзірге жоқ, бұл еңбек заңнамасына «алгоритмдердің ашықтығы» қағидатын енгізу қажеттілігі мәселесін алға тартады.

Платформалық жұмыскерлердің құқықтық мәртебесін анықтау өзекті мәселе болып табылады.

Халықаралық тәжірибе әр түрлі модельдерді көрсетеді. Еуропалық модель еңбек қатынастарының презумпциясын бекітіп, платформаларға керісінше дәлелдеу міндетін жүктейді. Америкалық модель гибридті нысандарды жиі (өзін-өзі жұмыспен қамту мен әлеуметтік кепілдіктерге ішінара қолжетімділікті) қолданады. Қазақстандық модель әлі қалыптасу сатысында және азаматтық-құқықтық шарттардың үстемдігімен сипатталады. Ж.А. Хамзина мен Е.А. Бурибаевтың зерттеулерінде атап көрсетілгендей, Қазақстан үшін инклюзивті еңбек нарығын қалыптастыру мақсатында халықаралық стандарттарды (әсіресе ЭЫДҰ мен ХЕҰ ұсынымдарын) ұлттық заңнамаға бейімдеу қажет, өйткені бұл жағдайда жұмыскерлердің стандартты емес санаттары да заңмен қорғалатын болады [7, 37 б.].

Әлеуметтік әріптестіктің дәстүрлі институты да трансформациялану үдерісін бастан өткеруде. Цифрландыру жағдайында ұжымдық қорғаудың, оның ішінде жұмыскерлер мен жұмыс берушілердің өзара іс-қимылы үшін цифрлық кәсіподақтар мен онлайн-платформалардың маңыздылығы артады. Мұндай құрылымдар жұмыспен қамтудың фрагментарлығын өтеп, келіссөздер барысында жұмыскерлердің даусын күшейтеді.

Халықаралық тәжірибеде блокчейн-технологиялар немесе таратылған тізілімдер негізінде жұмыс істейтін «цифрлық қашықтықтан әрекет ететін кәсіподақтардың» моделдері пайда болуда, бұл олардың сыртқы қысымға төзімділігін арттырады. Қазақстан үшін мұндай нысандарды енгізу әлеуметтік әріптестікті жаңғыртудың тиімді құралы бола алады.

Жүргізілген талдау Қазақстанның дамыған елдерге тән бірқатар сын-қатерлерге тап болып отырғанын көрсетеді. Олардың қатарында нормативтік база мен нақты тәжірибе арасындағы алшақтық, платформалық жұмыскерлер үшін кепілдіктердің жеткіліксіздігі (бұл мәселе ЕО да платформалық жұмыспен қамту туралы директива қабылдағанға дейін өзекті болды), сондай-ақ дәстүрлі және цифрлық жұмыскерлер арасындағы әлеуметтік жіктелу қаупі бар.

Зерттеу нәтижелері Қазақстанға ХЕҰ-ның халықаралық стандарттарын интеграциялау, алгоритмдік бақылауды реттеу бойынша еуропалық тәжірибелерді пайдалану, сондай-ақ әлеуметтік әріптестік институттарын цифрлық экономика жағдайында бейімдеу бағытында қозғалу қажеттігін бекітуге мүмкіндік береді:

1. Еңбекті цифрландыру еңбек және азаматтық-құқықтық қатынастар арасындағы шекаралардың бұлыңғырлануына әкеледі [13].

Дәстүрлі еңбек құқығы еңбек шартын азаматтық-құқықтық шарттан айқын ажыратуға мүмкіндік беретін бірқатар белгілерге негізделеді: олардың қатарына жұмыскердің ішкі еңбек тәртібіне бағынуы; жұмысты жеке орындау; жұмыс берушінің жұмыс орны және еңбек құралдарымен қамтамасыз етуі; еңбектің ақылы сипаты (жалақы төлеу); әлеуметтік кепілдіктердің (еңбек демалысы, еңбекке уақытша жарамсыздық бойынша төлем, зейнетақы аударымдары және т.б.) берілуі жатады. Аталған критерийлер халықаралық құжаттарды (ХЕҰ-ның 2006 жылғы «Еңбек құқықтық қатынастар туралы» №98 ұсынымы) және ұлттық заңнамаларда бекітілген.

Цифрлық технологиялардың дамуына байланысты жұмыспен қамтудың жаңа түрлері пайда болуда: платформалық еңбек, фриланс, қашықтықтан жұмыс істеу, гиг-жұмыспен қамту. Аталған жұмыс түрлері әрдайым классикалық модельге сәйкес келе бермейді, себебі жұмыс беруші көбінесе «көрінбейді», өйткені тапсырыс беруші жұмыскермен цифрлық платформалар (Uber, Glovo, Яндекс.Такси, TaskRabbit және т.б.) арқылы әрекеттеседі; физикалық жұмыс орны болмайды; жұмыс кестесі икемді болып, оны алгоритм не жұмыскердің өзі айқындайды, еңбекақы уақытқа емес, орындалған тапсырмалар санына қарай төленеді; шарт электрондық нысанда жасалып, ресми түрде қызмет көрсетуге немесе мердігерлікке қатысты азаматтық-құқықтық шарт түрінде көрінуі мүмкін, ал ол еңбек шарты ретінде рәсімделмейді. Нәтижесінде жұмыскер еңбек заңнамасы мен әлеуметтік кепілдіктердің қолданылу аясынан тыс қалады.

Көптеген елдерде жұмыс берушілер еңбек шартына тән жауапкершіліктен жалтару мақсатында әдейі азаматтық-құқықтық құрылымдарды пайдаланады. Қазақстанда курьерлер мен такси жүргізушілерінің қызметін мердігерлік шарттар немесе көлік құралын жалдау шарттары негізінде рәсімдеу тәжірибесі кең таралған. Сот тәжірибесі көрсеткендей, мұндай шарттарға дау туындаған жағдайда жұмыскерлер еңбек қатынастарының сипатын дәлелдеуде айтарлықтай қиындықтарға тап болады. ХЕҰ мен еңбек және тұрмыс жағдайларын жақсарту жөніндегі Еуропалық қоры (Eurofond) бұл құбылысты «еңбектің десубординациясы» деп атайды. Мұнда жұмыскер ресми түрде тәуелсіз мердігер болып көрінгенімен, іс жүзінде алгоритмге немесе платформаға тәуелді болады.

Классикалық жұмыс берушінің болмауына қарамастан, цифрлық платформалар жұмыскерлерді GPS-бақылау, рейтингтік жүйе мен клиенттердің пікірлері, тапсырыстарды автоматты түрде бөлу, тапсырмадан бас тартқаны немесе төмен баға алғаны үшін санкциялар сияқты тетіктер арқылы қадағалайды. Осылайша, дәстүрлі әкімшілік бағыныштылықтың орнын цифрлық бағыныштылық басады. Жұмыскер құқықтық тұрғыдан «өзін-өзі жұмыспен қамтыған» болып көрінгенімен, іс жүзінде ол цифрлық басқарумен еңбек функциясын орындайды.

Әлемдік тәжірибеде мұндай мәселелерді шешудің сәтті талпыныстары байқалады. 2021 жылы Испанияда курьерлер мен жеткізу платформалары арасында еңбек қатынастарының бар екендігі жөнінде презумпцияны бекіткен «Райдерлер туралы заң» қабылданды [14]. Италия мен Францияда соттар еңбек қызметінде бағыныштылық пен жүйелілік элементтері болған жағдайда платформалық жұмыскерлерді жалдамалы жұмыскерлер ретінде таниды. ЕО-та платформалық жұмыспен қамту туралы директива дайындалып жатыр, онда еңбек қатынастарының сипатын айқындауға арналған критерийлер (жұмыстың жүйелілігі, алгоритмдік бақылау, табыстың платформаға тәуелділігі) енгізілуде.

Аталған норма қосымша диспозиция енгізу арқылы Испанияның Еңбек кодексінің (Statuto de los Trabajadores) мәтініне енгізілді, онда платформаның бақылауы мен ұйымдастыруы, соның ішінде алгоритмдік бақылауы жағдайында жеткізу қызметін атқаратын тұлғалар жұмыскерлер ретінде танылуы тиіс деп белгіленген [15]. Осылайша, бұл заң Еуропада алғаш рет еңбек қатынастарының осындай презумпциясын заңнамалық деңгейде бекіткен құқықтық тетікке айналды және ол платформалық жұмыскерлердің құқықтық қорғалуын кеңейтуге, сондай-ақ «жалған өзін-өзі жұмыспен қамтығандар» тәжірибесін қысқартуға бағытталды.

Қазақстанда әзірге платформалық жұмыспен қамтуға қатысты арнайы заң жоқ, бұл құқықтық реттеуде «сұр аймақтың» қалыптасуына әкеліп отыр. Курьерлер мен такси жүргізушілері жеке кәсіпкерлер немесе өзін-өзі жұмыспен қамтығандар ретінде рәсімделеді. Олардың ең төменгі жалақыға, еңбек дамылысына және Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде бекітілген¹ өзге де құқықтарға қолжетімділігі жоқ, кәсіподақтық қорғау да күрделене түсуде. Зерттеулер мұндай жұмыскерлердің мәртебесін құқықтық тұрғыдан бекіту және әлеуметтік қорғауды кеңейту қажеттігін растайды.

¹ Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 23 қараша 2015 ж. // <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414> (өтініш берілген күн: 9.09.2025)

Осылайша, цифрландыру еңбек және азаматтық-құқықтық қатынастар арасындағы шекаралардың бұлыңғырлануына әкеледі, өйткені жұмыспен қамтудың жаңа нысандарында екі санаттың да белгілері бар. Жұмыскер құқықтық тұрғыдан «өзін-өзі жұмыспен қамтыған» мәртебесіне ие болғанымен, іс жүзінде жалдамалы еңбектің белгілерін сақтайды. Бұл жағдай заңнамалық араласуды қажет етеді: еңбек қатынастарының презумпциясын енгізу, алгоритмдік бақылаудың ашықтығын қамтамасыз ету және жұмыспен қамтудың барлық санаттары үшін ең төменгі әлеуметтік кепілдіктерді белгілеу қажет.

2. Цифрлық платформалар жұмыскерлері көп жағдайда кәсіподақтарға бірікпеген әрі ұжымдық келіссөздер жүргізу құқығына ие емес. ЕО-да соңғы жылдары ғана курьерлердің «цифрлық кәсіподақтары» (Deliveroo, UberEats) пайда болды, ал Қазақстан мен ТМД елдерінде мұндай тәжірибе дерлік жоқ. Дәл осы санаттағы жұмыскерлер көбіне әлеуметтік әріптестік институтынан тыс қалады, бұл оларды еңбек нарығындағы ең осал топқа айналдырады.

Халықаралық тәжірибелер де осалдықты дәлелдейді, мысалы, Ұлыбританияда Жоғарғы сот *Uber BV v Aslam* ісінде (2021 ж.) Uber жүргізушілерін тәуелсіз мердігер емес, жұмыскер деп танып, оларға ең төменгі жалақы мен ақылы еңбек демалысына құқық берді [16]. Бұған дейін олар бұл кепілдіктерден толықтай айырылған болатын.

2024 жылдың қазан айында ЕО Кеңесі гиг-экономикадағы жұмыспен қамтуды реттеуге бағытталған Platform Work Directive (ЕО Директивасы 2024/2831) деп аталатын құжаттың түпкілікті нұсқасын қабылдады. Ол екі негізгі аспектіні қарастырады: 1. Еңбек қатынастарының презумпциясы; 2. Алгоритмдік басқарудың айқындығы. Директива, егер қызметті бақылау және басқару фактілері (мысалы, тарифтерді белгілеу, сапаны бақылау, орындамағаны үшін санкциялар) болса, платформа мен ол арқылы жұмыс істейтін адамдар арасында еңбек шартының болуының теріске шығарылатын презумпциясы енгізілді. Бұл дегеніміз, жұмыскер мәртебесінің орындалу жолдары әлі де жауапкершіліктен тыс қалса да, керісінше дәлелдеудің міндеті платформаға жүктеледі. Директива платформаларды алгоритмдік бақылауды қолдануда айқындықты қамтамасыз етуге міндеттейді, оның ішінде: автоматтандырылған бақылау және шешім қабылдау жүйесі туралы толық ақпаратты міндетті түрде ұсыну; маңызды автоматтандырылған шешімдер қабылданған жағдайда адамның бақылауын (human oversight) жүзеге асыру қажеттілігі; сезімтал деректерді жинауға тыйым салу (мысалы, эмоционалдық күй, сенімдер және т.б.); жұмыскерлерге автоматтандырылған шешімдерге шағымдану құқығын қамтамасыз ету [17].

Қазақстанда бұл мәселе айтарлықтай өзекті, курьерлер мен такси жүргізушілері жаппай жеке кәсіпкер немесе өзін-өзі жұмыспен қамтығандар ретінде рәсімделеді, негізгі әлеуметтік құқықтарынан айырылған болады. «Цифрлық платформа жұмыскері» ұғымының заңнамалық анықтамасы жоқ, мұндай дауларға қатысты сот тәжірибесі өте шектеулі, бұл құқық қорғау деңгейін одан әрі төмендетеді. Бұл жағдай заңнамалық реформаларды қажет етеді, еңбек қатынастарының презумпциясын енгізу, ең төменгі әлеуметтік кепілдіктерді белгілеу, платформалық жұмыскерлерге бірігу және мүдделерін қорғау құқығын тану.

3. Қазақстанның ұлттық заңнамасы жұмыспен қамтудың жаңа нысандарының ерекшелігін ескермейді.

Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі (ҚР ЕК) 2015 жылғы редакцияда еңбек қатынастарының классикалық моделіне негізделген², онда негізгі белгілер ретінде мыналар қарастырылған: жұмыс берушінің құқықтық қатынастардың тараптары ретінде болуы; жазбаша еңбек шартының жасалуы; жұмыстың тікелей жұмыскер арқылы орындалуы; ішкі еңбек тәртібі ережелеріне бағыну; жұмыс берушінің жұмыс орны мен еңбек жағдайларын ұсынуы. Аталған нормалар дәстүрлі жұмыспен қамтудың түрлерін тиімді реттейді, алайда мыналарды қамтымайды: қашықтықтан жұмыс істеу; платформалық жұмыспен қамту (Uber, Glovo, Яндекс.Такси және басқалары арқылы жұмыс); фриланс, гибридті жұмыспен қамту нысандары

² Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 23 қараша 2015 ж. // <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414> (өтініш берілген күн: 9.09.2025)

(онлайн және офлайн жұмыстың үйлесімі). Осылайша, жұмыспен қамтудың жаңа түрлері құқықтық саладан тыс қалып, негізінен азаматтық-құқықтық шарттар арқылы рәсімделеді.

Қазақстанның ұлттық құқықтық жүйесінде келесі ұғымдардың: «платформалық жұмыспен қамту», «цифрлық жұмыскер», «цифрлық экономикада өзін-өзі жұмыспен қамтыған» заңнамалық анықтамасы жоқ. Бұл жағдай жұмыскерлердің еңбегі еңбек қатынастары ретінде емес, қызмет көрсету ретінде қарастырылуына әкеледі, нәтижесінде олар ең төменгі жалақы, ақылы еңбек демалысы, әлеуметтік сақтандыру және кәсіподақтық қорғау құқығынан айырылады. Қорытындылай келе, Қазақстанның атаулы заңнамасы жұмыспен қамтудың жаңа нысандарының ерекшелігін ескермейді, өйткені: платформалық жұмыскерлердің құқықтық мәртебесі жоқ; әлеуметтік қорғау дәстүрлі еңбек шарттарымен шектелген; ұжымдық қорғау институты цифрлық жұмыскерлерге қолданылмайды; халықаралық стандарттарға бейімделу жүргізілмеген.

4. Халықаралық тәжірибе (ЕО, ХЕҰ, ЭЫДҰ) тиімді шешімдерді ұсынады: еңбек қатынастарының презумпциясы, алгоритмдердің айқындығы, ең төменгі әлеуметтік кепілдіктер. ХЕҰ №198 Ұсынымында елдерге еңбек қатынастарының бар екенін бірнеше индикатордың жиынтығы арқылы анықтауға мүмкіндік беретін құқықтық механизмдерді қолдануды, сондай-ақ жұмыспен қамтудың азаматтық-құқықтық шартқа «бүркемелеу» қаупі жоғары секторларда кері дәлел-денетін презумпцияны енгізуді ұсынады. ЕО-та бұл логика нормативті түрде бекітілген: платформалық жұмыспен қамту туралы директива платформалық жұмыскерлердің мәртебесін дұрыс анықтауға арналған құралдарды енгізеді және іс жүзінде жұмыспен қамтудың кері дәлелденетін презумпциясын жүзеге асырады («өзін-өзі жұмыспен қамтуды» дәлелдеу міндеті платформаға көшіріледі).

ЕО директивасы еңбекті автоматтандырылған басқару жүйелері туралы ақпаратты ашуды, маңызды автоматтандырылған шешімдер қабылданған жағдайда міндетті «адам бақылауын» және жұмыскерге мұндай шешімдерге шағымдану құқығын талап етеді. Бұл шаралар тікелей кемсітушілік және ерікті «цифрлық жұмыстан босату» тәуекелдерін азайтуға бағытталған.

ЭЫДҰ жасанды интеллект пен алгоритмдік менеджменттің еңбек нарығына әсерін талдай отырып, алгоритмдердің айқындығын қамтамасыз ету және платформалық жұмыскерлерді қорғауға бағытталған реттеуші шараларды қолдайды, оларды жұмыс орындарының сапасы мен әлеуметтік қорғаудың кең ауқымды мәселелерімен байланыстырады. Ерекше жұмыспен қамтылғандар үшін ең төменгі әлеуметтік кепілдіктер. ХЕҰ 2021 жылғы WESO баяндамасында платформалық жұмыскерлердің әлеуметтік қорғау жүйесіндегі құрылымдық «ойықтың» анықталғанын көрсетеді және жұмыспен қамтудың нысанына қарамастан әлеуметтік сақтандыру/зейнетақы қамтылымын кеңейту мен еңбек құқықтарына қолжетімділікті қамтамасыз етуді ұсынады [18]. ЭЫДҰ ерекше (платформаны қоса алғанда) жұмыспен қамтуға арналған әмбебап кепілдіктер архитектурасын дәйекті түрде ұсынады: құқықтардың тасымалдануы, жарналар жүйелерінің бейтараптығы, сақтандыру режимдері мен қорғаныс пакеттерін жобалық /платформалық жұмысқа бейімдеу.

Қазақстандық контексте аталған үрдістерді дәйектілікпен енгізу қажет: а) платформалық сектор үшін еңбек қатынастарының теріске шығарылатын презумпциясын (бақылау және тәуелділік индикаторлары бойынша), дәлелдеу ауыртпалығын қайта бөле отырып, ХЕҰ-ның №198 ұсынымы мен ЕО тәжірибесіне сәйкес бекіту; б) алгоритмдік басқаруға қойылатын талаптарды енгізу: алгоритмнің логикасын ашу, елеулі шешімдерді адам тарапынан қайта қарау, сезімтал деректерді жинауға тыйым салу және шешімдерді даулауға байланысты рәсімдік құқықтарды қамтамасыз ету. Еуропалық Одақ Кеңесі: в) құқықтар мен жарналардың тасымалдануын, сондай-ақ «цифрлық» жұмыскерлер (демалыс, сақтандыру режимдері, еңбекті қорғау) үшін төменгі кепілдіктерге қол жеткізуді қамтамасыз ете отырып, әлеуметтік қорғауды стандартты емес жұмыспен қамтуға кеңейту.

5. Қазақстан үшін цифрлық кәсіподақтарды дамыту мен дауларды электрондық тәсілдер арқылы шешу перспективалы бағыт болып табылады.

Дәстүрлі кәсіподақтар тарихи тұрғыда индустриалдық экономиканың жағдайында және жұмыскерлердің тікелей (бетпе-бет) өзара іс-қимылы негізінде қалыптасқан. Алайда еңбектің цифрландырылуы нәтижесінде жұмыскерлердің елеулі бөлігі (әсіресе платформалық жұмыспен

камту, фриланс және қашықтықтан жұмыс саласында) кәсіподақтық қорғау аясынан тыс қалып отыр. Бұл құқықтық вакуум туындатады: цифрлық платформаларда еңбек ететін жұмыскерлердің көпшілігінде ұжымдық өкілдік болмайды, олардың мүдделері жұмыс берушілермен және мемлекетпен жүргізілетін келіссөздерде ескерілмейді.

Халықаралық тәжірибе (ЕО, АҚШ, Канада) мобильді қосымшалар, мессенджерлер немесе блокчейн-платформалар арқылы жұмыс істейтін онлайн-кәсіподақтар мен «цифрлық қашықтықтан бірлестіктердің» пайда болуын көрсетеді [19]. Мұндай бірлестіктер: географиялық тұрғыдан әркелкі орналасқан жұмыскерлерді ұйымдастыруға; еңбек жағдайлары мәселелері бойынша онлайн-дауыс берулер мен сауаонамалар жүргізуге; ұжымдық талаптарды қалыптастыру және оларды келіссөздерде ұсынуға; жұмыскерлердің құқықтарын алгоритмдік бақылаудан, «цифрлық жұмыстан босатудан» және кемсітушіліктен қорғауға мүмкіндік береді. Зерттеулерде атап өтілгендей, дәл осы кәсіподақтардың цифрландырылуы цифрлық дәуірдегі әлеуметтік әріптестіктің классикалық нысандарының әлсіреуін өтей алады.

Еңбек дауларын шешудің электрондық тетіктері. Қазақстанда дәстүрлі сот жүйесі еңбек құқықтарын қорғаудың негізгі нысаны болып қала береді. Алайда цифрландыру жағдайында баламалы электрондық тетіктерді дамыту қажеттілігі туындайды, соның ішінде, жұмыскерлердің шағымдарын онлайн-платформалар арқылы қабылдау, жеке және ұжымдық еңбек дауларын электрондық реттеу, медиация мен төрелікті цифрлық форматта қолдану, мемлекеттік қызметтердің интеграцияланған жүйелерін құру («еңбек инспекторының цифрлық қызметі», «жұмыскердің онлайн-кабинеті»).

ЕО тәжірибесі (мысалы, ODR platforms-online dispute resolution енгізу) және Қытайдағы (онлайн-еңбек төрелік комиссиялары) мұндай шешімдердің тиімділігін көрсетеді: дауларды қарау мерзімін қысқарту, шығындарды азайту және әділ сотқа қолжетімділікті кеңейту.

Қазақстан үшін цифрлық кәсіподақтарды және еңбек дауларын шешудің электрондық тетіктерін дамыту еңбек құқығы жүйесін жаңғыртудың негізгі құрамдас бөлігіне айналуы мүмкін. Бұл қадам платформалық жұмыскерлер мен өзін-өзі жұмыспен қамтығандарды әлеуметтік әріптестік институтына тартуға, дәстүрлі соттарға түсетін жүктемені азайтуға, жұмыскерлердің құқықтарын қорғау жүйесіне деген сенімін арттыруға, сондай-ақ Қазақстанның ХЕҰ мен ЕО-тың заманауи стандарттарын ескеретін халықаралық құқықтық кеңістікке кірігуіне жағдай жасауға мүмкіндік береді.

Осылайша, цифрлық кәсіподақтар мен еңбек дауларын электрондық тәсілмен шешу тетіктері дәстүрлі жүйеге қосымша ғана емес, Қазақстанның цифрландыру дәуіріндегі құқықтық саясатында стратегиялық рөл атқара алатын еңбек құқықтарын қорғаудың жаңа архитектурасы болып табылады.

Қорытынды

Еңбектің цифрландырылуы жұмыспен қамтудың құрылымын түбегейлі өзгертіп, құқық жүйесінің алдына жаңа сын-қатерлер қояды. Дәстүрлі еңбек құқықтарын қорғау тетіктері цифрлық платформаларда еңбек ететіндерге, фрилансерлерге және қашықтықтан жұмыс істейтін жұмыскерлерге жеткіліксіз болып отыр. Бұл өз кезегінде еңбек пен азаматтық-құқықтық қатынастардың арасындағы шекаралардың бұлдырауына, әлеуметтік қорғау деңгейінің төмендеуіне алып келеді.

Халықаралық тәжірибеде (ХЕҰ, ЕО, ЭЫДҰ) еңбек қатынастарын реттеуде, перспективалы шешімдерді ұсынады - еңбек қатынастарының презумпциясы, алгоритмдік басқарудың ашықтығы және әлеуметтік кепілдіктерді әмбебаптандыруды көрсетеді. Қазақстан үшін даму бағыттарының негізгісі, цифрлық платформаларда еңбек ететін жұмыскерлердің мәртебесін заңнамалық тұрғыда бекіту, цифрлық кәсіподақтарды және онлайн еңбек дауларын шешу тетіктерін енгізу, сондай-ақ еңбек заңнамасын халықаралық стандарттарға бейімдеу болып табылады.

Тек құқықтық базаны кешенді жаңғырту ғана жұмыс берушілер мен жұмыскерлер мүдделерінің теңгерімін қамтамасыз етіп, еңбек адамының құқықтарын қорғауға және цифрлық дәуірде әділ еңбек жүйесін қалыптастыруға мүмкіндік береді.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

- 1 Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Тоқаевтың «Жасанды интеллект дәуіріндегі Қазақстан: өзекті мәселелер және оны түбегейлі цифрлық өзгерістер арқылы шешу» атты Қазақстан халқына Жолдауы. - 2025 жыл 8 қыркүйек.// <https://malim.kz/article/politics/zoldau-2025-tolyq-matini-33951> (өтініш берілген күн: 9.09.2025)
- 2 Insebayeva S., Beyssembayev S. Digital Platform Employment in Kazakhstan: Can New Technologies Solve Old Problems in the Labor Market? //International Labor and Working-Class History. -2023;103:-62-80. doi:10.1017/S0147547923000200
- 3 Sandra Fredman, Darcy Du Toit, Alessio Bertolini, Jonas Valente, Mark Graham, Fair Work for Platform Workers: Lessons from the EU Directive and Beyond // Industrial Law Journal. - Volume 54., Issue 3. -September 2025. -Pages 425–457, <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwaf018>
- 4 Комлева А.С. Цифровизация трудового права: новый вид общественных отношений, проблемы юридической ответственности // Второй Ярославский юридический форум: сборник научных статей по вопросам трудового права / отв. редактор А. М. Лушников - Ярославль, 2023. - С. 260–264.
- 5 Лютов Н.Л. Трансформация трудового правоотношения и новые формы занятости в условиях цифровой экономики // Журнал российского права. - 2019. - № 7. - С. 115–130.
- 6 Томашевский К.Л. Цифровизация и ее влияние на рынок труда и трудовые отношения (теоретический и сравнительно-правовой аспекты) // Вестник Санкт-Петербургского университета. Право. - 2020. - Т. 11, № 2. - С. 398–413.
- 7 Хамзина Ж.А., Бурибаев Е.А. Предложения, рекомендации по имплементации стандартов занятости государств ОЭСР в законодательство Казахстана // Вестник КазНПУ имени Абая. Серия: Юриспруденция, 2019. – № 3 (57). - С.37-46.
- 8 World Employment and Social Outlook 2021 https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_795453.pdf (өтініш берілген күн: 9.09.2025)
- 9 Жетписбаев Г.А., Байсалова Г.Т. Казахская модель цифровизации: трансформация правовых институтов // Вестник КазНПУ имени Абая. Серия: Юриспруденция 2024. -, Том 78. - № 4. - С. 17–25.
- 10 Офман Е.А. Цифровая организация труда: прорыв в постиндустриальное общество? // Вестник ЮУрГУ. Серия: Право. -2021. -№3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovaya-organizatsiya-truda-proryv-v-postindustrialnoe-obschestvo>
- 11 Закалюжная Н.В. Новая концепция занятости и развитие трудовых отношений в цифровую эпоху // Право. Журнал Высшей школы экономики. -2023. -№2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/novaya-kontseptsiya-zanyatosti-i-razvitie-trudovyh-otnosheniy-v-tsifrovuyu-epoh>
- 12 De Stefano V. The Rise of the “Just-in-Time Workforce”: On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the “Gig-Economy” // Comparative Labor Law & Policy Journal. – 2016. – Vol. 37. – P. 471–504.
- 13 Дмитриев М.В., Горшенин В.Ф. Проблемы цифровизации трудовых отношений // Общество, экономика, управление. -2023. -№4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-tsifrovizatsii-trudovyh-otnosheniy>
- 14 The struggle for employment rights in digital platforms: an insight on the Spanish “Rider-Law” inca-project.euBakerTillySpainnoticias.juridicas.comcepr.org (өтініш берілген күн: 9.09.2025)
- 15 New EU Directive Impacting Digital Platforms and Individuals Working for Them // https://www.crowell.com/en/insights/client-alerts/new-eu-directive-impacting-digital-platforms-and-individuals-working-for-them?utm_source=chatg (өтініш берілген күн: 9.09.2025)
- 16 Uber BV v Aslam (2021) // <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029> (өтініш берілген күн: 9.09.2025)
- 17 Employment Outlook 2024 // https://www.oecd.org/en/publications/oecd-employment-outlook-2024_08785bba-en.html (өтініш берілген күн: 9.09.2025)

18 WESO 2021 // <https://www.ilo.org/publications/world-employment-and-social-outlook-trends-2021> (өтініш берілген күн: 9.09.2025)

19 Prassl, Jeremias, *Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy* (Oxford, 2018; online edn, Oxford Academic, 19 Apr. 2018), <https://doi.org/10.1093/oso/9780198797012.001.0001>, accessed 4 Sept. -2025 .

References:

1 Memleket basshysy Qasym-Jomart Tokaevtyн «Jasandy intellekt dauirindegi Kazakhstan: ozekti maseleler jane ony tubegeili cyfrylyk ozgerister arkyly sheshu» atty Kazakhstan kalkyna Joldaуy. – 2025 jyl, 8 kyrkyiek.// <https://malim.kz/article/politics/zoldau-2025-tolyq-matini-33951> (Ötiniş berilgen kün: 9.09.2025)

2 Insebayeva S, Beyssembayev S. Digital Platform Employment in Kazakhstan: Can New Technologies Solve Old Problems in the Labor Market? *International Labor and Working-Class History*. 2023;103:62-80. doi:10.1017/S0147547923000200

3 Sandra Fredman, Darcy Du Toit, Alessio Bertolini, Jonas Valente, Mark Graham, *Fair Work for Platform Workers: Lessons from the EU Directive and Beyond*, *Industrial Law Journal*, Volume 54, Issue 3, September 2025, Pages 425–457, <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwaf018>

4 Komleva A. S. Cifrovizacija trudovogo prava: novyy vid obshhestvennyh otnoshenij, problemy juridicheskoy otvetstvennosti // *Vtoroj Jaroslavskij juridicheskij forum: sbornik nauchnyh statej po voprosam trudovogo prava / otv. redaktor A. M. Lushnikov - Jaroslavl'*, 2023. - S. 260–264.

5 Ljutov N. L. Transformacija trudovogo pravootnoshenija i novye formy zanjatosti v uslovijah cifrovoj jekonomiki // *Zhurnal rossijskogo prava*. - 2019. - № 7. - S. 115–130.

6 Tomashevskij K. L. Cifrovizacija i ee vlijanie na rynek truda i trudovye otnoshenija (teoreticheskij i sravnitel'no-pravovoj aspekty) // *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Pravo*. - 2020. - T. 11, № 2. - S. 398–413.

7 Hamzina Zh.A., Buribaev E.A. Predlozhenija, rekomendacii po implementacii standartov zanjatosti gosudarstv OJeSR v zakonodatel'stvo Kazahstana // *Vestnik KazNPU imeni Abaja. Serija: Jurisprudencija*, 2019. – № 3(57). - S.37-46.

8 World Employment and Social Outlook 2021// https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_795453.pdf (Ötiniş berilgen kün: 9.09.2025)

9 Zhetpisbaev G.A., Bajsalova G.T. Kazahstanskaja model' cifrovizacii: transformacija pravovyh institutov // *Vestnik KazNPU imeni Abaja. Serija: Jurisprudencija* 2024. -, Tom 78. - № 4. - S. 17–25.

10 Ofman E.A. Cifrovaja organizacija truda: proryv v postindustrial'noe obshhestvo? // *Vestnik JuUrGU. Serija: Pravo*. -2021. -№3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovaya-organizatsiya-truda-proryv-v-postindustrialnoe-obschestvo>

11 Zakaljuzhnaja N.V. Novaja koncepcija zanjatosti i razvitie trudovyh otnoshenij v cifrovuju jepohu // *Pravo. Zhurnal Vysshej shkoly jekonomiki*. -2023. -№2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/novaya-kontseptsiya-zanyatosti-i-razvitie-trudovyh-otnosheniy-v-tsifrovuyu-epohu>

12 De Stefano V. The Rise of the “Just-in-Time Workforce”: On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the “Gig-Economy” // *Comparative Labor Law & Policy Journal*. – 2016. – Vol. 37. – P. 471–504.

13 Dmitriev M.V., Gorshenin V.F. Problemy cifrovizacii trudovyh otnoshenij // *Obshhestvo, jekonomika, upravlenie*. -2023. -№4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-tsifrovizatsii-trudovyh-otnosheniy>

14 The struggle for employment rights in digital platforms: an insight on the Spanish “Rider-Law” inca-project.euBakerTillySpainnoticias.juridicas.comcepr.org (Ötiniş berilgen kün: 9.09.2025)

15 New EU Directive Impacting Digital Platforms and Individuals Working for Them // https://www.crowell.com/en/insights/client-alerts/new-eu-directive-impacting-digital-platforms-and-individuals-working-for-them?utm_source=chatg (Ötiniş berilgen kün: 9.09.2025)

16 *Uber BV v Aslam* (2021) // <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029> (Ötiniş berilgen kün: 9.09.2025)

17 *Employment Outlook 2024* // https://www.oecd.org/en/publications/oecd-employment-outlook-2024_08785bba-en.html (Ötiniş berilgen kün: 9.09.2025)

18 *WESO 2021* // <https://www.ilo.org/publications/world-employment-and-social-outlook-trends-2021> (Ötiniş berilgen kün: 9.09.2025)

19 Prassl, Jeremias, *Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy* (Oxford, 2018; online edn, Oxford Academic, 19 Apr. 2018), <https://doi.org/10.1093/oso/9780198797012.001.0001>, accessed 4 Sept. -2025.

МРНТИ 10.87.27

10.51889/2959-6181.2025.81.3.008

УДК 341.2; 341.231.14

Молдахметова Ж.Е.^{1*} 

¹Казахский национальный педагогический университет имени Абая
(E-mail: *moldaxmetova_Zh@mail.ru)

ВЛИЯНИЕ МИГРАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН НА РЕАЛИЗАЦИЮ ТРУДОВЫХ ПРАВ МИГРАНТОВ

Аннотация

В статье рассматривается влияние миграционной политики Республики Казахстан на реализацию трудовых прав трудовых мигрантов в современных условиях. Казахстан, обладая стратегическим географическим положением и развивающейся экономикой, является не только транзитной страной, но и одним из крупнейших центров притяжения трудовых ресурсов в Центральной Азии. Основные потоки мигрантов формируется из Узбекистана, Кыргызстана и Таджикистана, что обусловлено как социально-экономическими факторами, так и межгосударственным сотрудничеством в рамках Евразийского экономического союза (ЕАЭС). В центре анализа находится взаимосвязь между национальной миграционной политикой и фактической реализацией трудовых прав мигрантов, включая вопросы доступа к социальным гарантиям, медицинскому обслуживанию, защите от дискриминации и эксплуатации. Особое внимание уделено нормативно-правовой базе Казахстана, международным обязательствам страны, а также практике их имплементации. Отмечается, что несмотря на предпринимаемые шаги по гармонизации законодательства с международными стандартами и предоставление трудовым мигрантам из стран ЕАЭС более широкого доступа к рынку труда, сохраняется ряд проблем: нелегальная занятость, неравенство в правах мигрантов из разных государств, трудности в судебной защите, низкий уровень информированности. В статье выявляются противоречия между провозглашаемыми принципами равенства и фактическими барьерами в реализации трудовых прав. Делается вывод о необходимости дальнейшего совершенствования миграционной политики Казахстана, направленной на обеспечение эффективной правовой и социальной защиты мигрантов, усиление механизмов мониторинга и контроля, а также расширение международно-правовых обязательств страны посредством ратификации ключевых конвенций МОТ и ООН.

Ключевые слова: мигранты, миграционная политика, трудовые права, социальная защита, гармонизация законодательства, дискриминации, эксплуатация.