



**Азаматтық құқық. Еңбек құқығы / Civil Law. Labour Law
/ Гражданское право. Трудовое право**

Ғылыми мақала
ХҒТАР 10.63.01

<https://doi.org/10.32523/2616-6844-2026-156-3-140-156>

**Қазақстан Республикасындағы онлайн еңбек қатынастарын
құқықтық реттеудің өзекті мәселелері**

Ш.Ш. Сартаева¹ , М.Ә. Елікбай*² , К.А. Утаров³ 

^{1,2,3}М.О. Әуезов атындағы Оңтүстік Қазақстан университеті, Шымкент, Қазақстан

(e-mail: ¹sartaeva.72@mail.ru, ²max_elikbai@mail.ru, ³koben_kok_koz@mail.ru)

Аңдатпа. Онлайн еңбек қатынастары бүгінде технологиялық өзгерістің көрінісі емес, құқықтық кеңістікте талқыланатын мәселе деңгейіне жетті. Еліміздің жағдайында бұл тақырыптың салмағы жоғары, себебі елде цифрландыру қарқынды жүріп жатыр, ал еңбек заңнамасының кей нормалары әлі де дәстүрлі жұмыспен қамту үлгісіне сүйенеді. Сол себепті онлайн еңбек пен классикалық еңбек арасындағы айырмашылықтарды түсіну теория үшін емес, практика үшін де маңызды болып отыр.

Онлайн жұмыстың негізгі ерекшеліктерінің бірі – жұмыс орнына кеңістіктік тұрғыдан тәуелді болмауы. Қызметкер кеңседе отырмауы мүмкін, кейде жұмыс берушімен бір елде де болмайды. Осындай жағдайда трансшекаралық еңбек қатынастары күшейеді. Қай мемлекеттің құқығы жүреді, салық қайда төленеді, әлеуметтік кепілдіктерді кім береді деген сұрақтар жиілеп барады. Бұлар күнделікті өмірде кездесетін жағдайлар.

Онлайн еңбек көбіне цифрлық платформалармен тығыз байланысты. Платформа байланыс құралы болып қалмай, кейде негізгі басқару тетігіне айналады. Тапсырысты бөлу, рейтингті өзгерту, белсенділікті бағалау, кімге басымдық беру сияқты шешімдерді алгоритмдер қабылдайды. Сырттай қарағанда бәрі автоматты әрі бейтарап сияқты көрінеді, бірақ оның салдары адамдарға әсер етеді.

Зерттеудің мақсаты – Қазақстан Республикасындағы онлайн еңбек қатынастарын құқықтық реттеудің қазіргі жай-күйін талдау және оны жетілдірудің негізгі бағыттарын айқындау. Зерттеу барысында салыстырмалы-құқықтық, формальды-заңдық, жүйелік және сапалық талдау әдістері қолданылды. Зерттеудің ғылыми және практикалық маңызы онлайн еңбек қатынастарын реттеудің ұлттық құқықтық тетіктерін жетілдіру бағыттарын айқындаудан көрінеді.

Зерттеу нәтижелері Қазақстанда онлайн және платформалық еңбек қатынастарын құқықтық реттеудің жекелеген тетіктері қалыптасқанымен,

Түсті: 12.05.2026 Мақұлданды: 23.09.2026 Онлайн қолжетімді: 30.09.2026

платформалық жұмыскерлердің құқықтық мәртебесін, әлеуметтік кепілдіктерін және цифрлық платформалардың жауапкершілігін айқындау мәселелері одан әрі жетілдіруді қажет ететінін көрсетті.

Осыған байланысты ұлттық заңнаманы жетілдіру кезінде жұмыскерлердің еңбек құқықтары мен әлеуметтік кепілдіктерін қорғау және цифрлық экономиканың икемділігін сақтау арасындағы теңгерімді қамтамасыз ету маңызды.

Түйін сөздер: онлайн еңбек қатынастары, халықаралық еңбек құқығы, цифрлық платформалар, Қазақстандағы еңбекті реттеу, әлеуметтік қорғау, цифрлық экономика.

Ш.Ш. Сартаева¹, Елікбай М.Ә.^{*2}, К.А. Утаров³

^{1,2,3}Южно-Казахстанский университет имени М. Ауезова, Шымкент, Казахстан
(e-mail: ¹sartaeva.72@mail.ru, ²max_elikbai@mail.ru, ³koben_kok_koz@mail.ru)

Актуальные вопросы правового регулирования онлайн-трудовых отношений в Республике Казахстан

Аннотация. Онлайн-трудовые отношения сегодня воспринимаются уже не просто как технологическая новинка, а как реальный правовой вопрос. Для Казахстана эта тема особенно значима, поскольку цифровизация развивается быстро, тогда как часть трудовых норм по-прежнему опирается на классическую модель занятости. Поэтому различия между онлайн-работой и традиционным трудом требуют отдельного внимания.

Одной из ключевых особенностей дистанционного труда является независимость от места выполнения работы. Работник может находиться вне офиса и даже за пределами страны работодателя. Отсюда возникают трансграничные отношения: какое право применять, где платить налоги, кто обеспечивает социальные гарантии. Это уже не теория, а обычная практика.

Онлайн-занятость часто тесно связана с цифровыми платформами. Платформа нередко становится не просто посредником, а инструментом управления. Распределение заказов, рейтинги, оценка активности определяются алгоритмами. Формально свобода есть, но она не всегда полная.

Цель исследования – проанализировать современное состояние правового регулирования онлайн-трудовых отношений в Республике Казахстан и определить основные направления его совершенствования. В исследовании применялись сравнительно-правовой, формально-юридический, системный методы и качественный анализ. Научная и практическая значимость исследования заключается в определении направлений совершенствования национальных правовых механизмов регулирования онлайн-трудовых отношений.

Результаты исследования показали, что, несмотря на формирование в Казахстане отдельных механизмов правового регулирования онлайн- и платформенных трудовых отношений, вопросы определения правового статуса платформенных работников, их социальных гарантий и ответственности цифровых платформ требуют дальнейшего совершенствования. В связи с этим при совершенствовании национального законо-

дательства важно обеспечить баланс между защитой трудовых прав и социальных гарантий работников и сохранением гибкости цифровой экономики.

Ключевые слова: онлайн-трудовые отношения, международное трудовое право, цифровые платформы, регулирование труда в Казахстане, социальная защита, цифровая экономика.

Sh.Sh. Sartayeva¹, Elikbay M.A.*², Utarov K.A.³

^{1,2,3}*M. Auezov South Kazakhstan University, Shymkent, Kazakhstan*

(e-mail: ¹sartaeva.72@mail.ru, ²max_elikbai@mail.ru, ³koben_kok_koz@mail.ru)

Current issues of legal regulation of online labor relations in the Republic of Kazakhstan

Abstract. Online labour relations are no longer viewed merely as a technological novelty; they have become a tangible legal issue. For Kazakhstan, this subject is especially relevant, since digitalisation is moving quickly while many labour rules still rely on the traditional employment model. Because of this, the distinction between online work and conventional labour deserves closer attention.

Remote work is primarily characterized by its independence from location. A worker may perform duties outside the office and even outside the employer's country. This creates cross-border labour relations: which law applies, where taxes are paid, and who provides social protection. These are practical matters, not abstract theory.

Online employment is often closely tied to digital platforms. A platform may act not only as an intermediary but also as a management mechanism. Orders are distributed, ratings are assigned, and productivity is measured through algorithms. There is a sense of freedom, yet it is not always complete.

The purpose of this study is to analyse the current state of legal regulation of online labour relations in the Republic of Kazakhstan and to identify the main directions for its improvement. The study employs comparative legal, formal legal, and systemic methods, as well as qualitative analysis. The scientific and practical significance of the study lies in identifying directions for improving national legal mechanisms for regulating online labour relations.

The results of the study show that, although certain mechanisms for the legal regulation of online and platform-based labour relations have been established in Kazakhstan, issues concerning the legal status of platform workers, their social guarantees, and the responsibility of digital platforms require further improvement. In this regard, the improvement of national legislation should ensure a balance between the protection of workers' labour rights and social guarantees and the preservation of flexibility in the digital economy.

Keywords: online labor relations, international labor law, digital platforms, labor regulation in Kazakhstan, social protection, digital economy.

Кіріспе

Соңғы жылдары еңбек қатынастары бұрынғы таныс үлгіден біртіндеп алыстап барады. Кеңсе, нақты жұмыс орны, белгіленген сағат, тікелей басшы бақылауы

сияқты классикалық элементтер әлі сақталғанымен, олар енді жалғыз модель емес. Әсіресе цифрландыру үдерістерінің күшеюі және нарықтардың өзара байланысының артуы жағдайында онлайн еңбек кең тарала бастады [1]. Қазір адам бір елде отырып, екінші мемлекеттегі тапсырыс берушіге қызмет көрсете алады. Мұндай қатынастар қолданылатын құқықты, тараптардың құқықтық мәртебесін және олардың құқықтары мен міндеттерін айқындауға байланысты бірқатар құқықтық мәселелерді туындатады.

Қазақстан үшін бұл құбылыс халықаралық еңбек нарығындағы өзгерістердің көрінісі ғана емес, ұлттық еңбек қатынастарының дамуына да тікелей қатысты. Ел экономикасында цифрландыру үдерістері қарқынды жүріп, электрондық сервистер кеңеюде және платформалық жұмыспен қамтудың жаңа нысандары қалыптасуда. Сондықтан онлайн еңбек қатынастарының мазмұнын айқындау, оның шекарасын анықтау, қандай құқықтар мен міндеттердің туындайтынын белгілеу маңызды бола түсті.

Бұл ретте онлайн еңбекпен платформалық еңбекті бірдей ұғымдар ретінде қарастыруға болмайды. Онлайн еңбек кеңірек ұғым ретінде цифрлық технологияларды пайдалану арқылы қашықтан орындалатын әртүрлі еңбек қызметін қамтиды, ал платформалық еңбек цифрлық платформаның еңбек процесін ұйымдастыруға, тапсырмаларды бөлуге немесе олардың орындалуын бақылауға қатысуымен сипатталады [2]. Сондықтан платформалық еңбек онлайн еңбектің жекелеген нысаны ретінде қарастырылуы мүмкін.

Онлайн жұмыс дәстүрлі жұмыстан ең алдымен еңбек процесінің ұйымдастырылуымен ерекшеленеді. Жұмыс беруші мен жұмыскердің тікелей байланысы азайып, кейбір басқару функциялары цифрлық жүйелер арқылы жүзеге асырылады. Тапсырмаларды бөлу, жұмыстың орындалуын бақылау, нәтижелерді бағалау және рейтинг қалыптастыру сияқты процестер алгоритмдер арқылы жүзеге асырылуы мүмкін [3]. Мұндай алгоритмдік басқару еңбек процесін ұйымдастырудың жаңа тәсілдерінің бірі ретінде қарастырылады.

Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында «онлайн еңбек» термині дербес заңды ұғым ретінде тікелей бекітілмеген. Сонымен бірге еңбек заңнамасында қашықтан жұмыс істеуге, сондай-ақ интернет-платформаларды және (немесе) платформалық жұмыспен қамтудың мобильдік қосымшаларын пайдалана отырып еңбек ететін жұмыскерлердің еңбегіне қатысты арнайы нормалар көзделген [4]. Әлеуметтік заңнамада платформалық жұмыспен қамту ұғымы және оған қатысушылардың құқықтық мәртебесіне қатысты ережелер белгіленген [5]. Сондықтан онлайн еңбек қатынастарын құқықтық тұрғыдан талдау кезінде қашықтан жұмыс істеу, платформалық жұмыспен қамту және еңбек қатынастарының өзге де цифрлық нысандарының арақатынасын ескеру қажет.

Халықаралық деңгейде мұндай еңбек нысандарын түсіндіруге мүмкіндік беретін құқықтық негіздер бар. Халықаралық еңбек ұйымының №177 «Үйдегі жұмыс туралы» конвенциясы жұмыс берушінің үй-жайынан тыс жерде орындалатын еңбекті құқықтық реттеудің халықаралық негіздерінің бірін қалыптастырады [6]. Сонымен қатар Адам құқықтарының жалпыға бірдей декларациясының 23-бабында әркімнің еңбек етуге, жұмысты еркін таңдауға, әділ және қолайлы еңбек жағдайларына, сондай-ақ жұмыссыздықтан қорғалуға құқығы бекітілген [7]. Бұл халықаралық стандарттар онлайн еңбек қатынастарын құқықтық бағалау кезінде жұмыскердің негізгі еңбек құқықтарын қамтамасыз етудің маңыздылығын көрсетеді.

Онлайн еңбекке қатысты негізгі қиындықтардың бірі - қатысушылардың құқықтық мәртебесін анықтау. Бұл ретте цифрлық платформаның жұмыс беруші немесе делдал

ретіндегі, ал орындаушының жұмыскер немесе тәуелсіз мердігер ретіндегі құқықтық мәртебесін айқындау мәселесі туындайды. Кейбір жағдайларда орындаушының құқықтық мәртебесі жұмыскер мен тәуелсіз мердігер арасындағы аралық сипатқа ие болуы мүмкін. Мұндай жағдайлар платформалық жұмыспен қамту қатынастарын құқықтық саралауды күрделендіреді.

Еуропалық кеңістікте платформалық жұмыспен қамтуды құқықтық реттеуге қатысты директивалар мен сот практикасы қалыптасып келеді. Кей мемлекеттер платформалық жұмыскерлерді қызметкер ретінде тануға бейім болса, енді біреулері еңбек қатынастарын реттеудің икемді моделін сақтауға ұмтылады. Осыған байланысты платформалық жұмыспен қамтуды құқықтық реттеуде біркелкі ұстаным қалыптаспаған. Бұл әр мемлекеттегі экономикалық және құқықтық жағдайлардың ерекшеліктерімен байланысты. Сондықтан Қазақстан үшін шетелдік құқықтық үлгілерді тікелей көшіруден гөрі, оларды ұлттық құқықтық жүйенің ерекшеліктеріне бейімдеу маңызды.

Онлайн еңбек қатынастары тек еңбек құқығымен шектелмейді. Олар салық салу, әлеуметтік сақтандыру, зейнетақы аударымдары, медициналық жарналар және табыс көзін растау сияқты бірқатар практикалық мәселелермен де байланысты. Әсіресе трансшекаралық жұмыс кезінде құқықтық реттеу күрделене түседі: табыс бір мемлекеттен түсіп, орындаушы басқа мемлекетте жұмыс істеуі, ал цифрлық платформа үшінші юрисдикцияда тіркелуі мүмкін. Мұндай жағдайлар онлайн еңбек қатынастарына қолданылатын құқықты, сондай-ақ тараптардың салықтық және әлеуметтік міндеттемелерін айқындауды күрделендіреді.

Ұжымдық келіссөздер мәселесі де маңызды. Онлайн жұмыскерлер көбіне жеке әрекет етеді және олардың өзара байланысы шектеулі болуы мүмкін. Соның салдарынан ортақ еңбек мүдделерін білдіру мен қорғау мүмкіндігі күрделене түседі.

Қазақстанда цифрлық экономиканы дамыту еңбек қатынастарының жаңа нысандарын құқықтық және әлеуметтік тұрғыдан қамтамасыз ету қажеттілігін де туындатады. Цифрлық технологияларды енгізумен қатар, онлайн ортада еңбек ететін адамдардың тұрақты табыс алуына және тиісті әлеуметтік кепілдіктермен қамтамасыз етілуіне жағдай жасау маңызды. Осы талаптардың сақталуы цифрлық еңбек нарығының тұрақты дамуының маңызды алғышарттарының бірі болып табылады.

Онлайн еңбек қатынастары уақытша құбылыс емес, олар еңбек нарығының нақты бөлігіне айналып келеді. Сондықтан оларды құқықтық реттеу тәсілдері мен институционалдық тетіктерді қазіргі еңбек нарығындағы өзгерістерге сәйкес жетілдіру қажеттілігі туындайды. Бұл ретте еңбек қатынастарының икемділігін сақтау мен жұмыскерлердің еңбек құқықтары мен әлеуметтік кепілдіктерін қамтамасыз ету арасындағы теңгерімді қалыптастыру маңызды. Осыған байланысты онлайн еңбек қатынастарын құқықтық реттеудің қолданыстағы тетіктерін талдау және оларды жетілдіру бағыттарын айқындау зерттеудің негізгі міндеттерінің бірі болып табылады.

Онлайн еңбек қатынастары уақытша құбылыс емес, ол еңбек нарығының нақты бөлігіне айналып келеді. Сондықтан құқықтық реттеу де, институционалдық көзқараста жаңаруы тиіс. Бір жағынан икемділік сақталсын, екінші жағынан адам еңбегінің қадірі төмендемесін. Негізгі түйін, шамасы, осында жатыр.

Онлайн және платформалық еңбек қатынастарының жекелеген аспектілері шетелдік ғылыми әдебиетте кеңінен қарастырылған. Зерттеулерде цифрлық платформалардың еңбек сипатына ықпалы [1], жаһандық цифрлық еңбек платформаларының жұмыс-

керлердің жағдайына әсері [2], сондай-ақ алгоритмдік басқарудың еңбек қатынастарына ықпалы [3] талданған. Платформалық жұмыскерлердің құқықтық мәртебесін айқындау және цифрлық платформалардың еңбек қатынастарындағы рөлін құқықтық бағалау мәселелері де ғылыми әдебиетте зерттелуде [8]. Сонымен бірге Қазақстан жағдайында онлайн еңбек қатынастарын еңбек-құқықтық, әлеуметтік-құқықтық және цифрлық-құқықтық аспектілердің өзара байланысында кешенді қарастыру қосымша зерттеуді қажет етеді. Осыған байланысты ұлттық заңнаманың мүмкіндіктері мен шектеулерін халықаралық тәжірибемен салыстыра отырып бағалау осы зерттеудің негізгі ғылыми бағытын айқындайды.

Осы зерттеудің мақсаты – Қазақстан Республикасындағы онлайн еңбек қатынастарын құқықтық реттеудің қазіргі жай-күйін талдау және оны жетілдірудің негізгі бағыттарын айқындау. Зерттеу объектісі цифрлық технологияларды пайдалану жағдайында қалыптасатын онлайн еңбек қатынастары болып табылады, ал зерттеу пәнін оларды реттейтін ұлттық және халықаралық құқықтық нормалар, сондай-ақ онлайн және платформалық еңбекті құқықтық реттеудің ғылыми тәсілдері құрайды. Осы мақсатқа жету үшін онлайн еңбек қатынастарының құқықтық ерекшеліктерін айқындау, Қазақстанның қолданыстағы заңнамасын талдау, халықаралық құқықтық тәжірибені салыстыру және ұлттық құқықтық реттеуді жетілдіру бағыттарын анықтау міндеттері қойылды. Зерттеудің негізгі болжамы онлайн еңбек қатынастарын тиімді құқықтық реттеу дәстүрлі еңбек-құқықтық тетіктерді цифрлық еңбек нысандарының ерекшеліктеріне бейімдеуді және жұмыскерлердің құқықтарын қорғау мен цифрлық экономиканың икемділігін үйлестіруді талап етеді деген тұжырымға негізделеді.

Әдістер мен материалдар

Зерттеу материалдары ретінде онлайн еңбек қатынастарын реттейтін Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілері, халықаралық құқықтық құжаттар, сондай-ақ онлайн және платформалық еңбек мәселелеріне арналған ғылыми әдебиеттер пайдаланылды. Аталған материалдарды кешенді қарастыру онлайн еңбек қатынастарын ұлттық және халықаралық құқықтық реттеу тұрғысынан талдауға мүмкіндік берді.

Зерттеудің негізгі сұрағы Қазақстан Республикасында онлайн еңбек қатынастарын құқықтық реттеудің қолданыстағы тетіктері цифрлық еңбек нысандарының ерекшеліктеріне қаншалықты сәйкес келеді және оларды жетілдірудің қандай негізгі бағыттары айқындалуы мүмкін деген мәселеге негізделді.

Салыстырмалы-құқықтық әдіс зерттеудің маңызды бөліктерінің бірі болды. Әртүрлі мемлекеттерде онлайн еңбекті реттеу үлгілері бірдей емес: кейбір елдер платформалық жұмыскерлерді қызметкер ретінде тануға ұмтылса, енді бірқатары азаматтық-құқықтық қатынас шеңберінде қалдыруды жөн көреді [8]. Осындай айырмашылықтарды салыстыру барысында олардың қайсысы Қазақстан жағдайына бейімделуі мүмкін екеніне бөлек назар аударылды. Бұл ретте шетелдік құқықтық модельдерді тікелей көшіруден гөрі, оларды Қазақстанның ұлттық құқықтық жүйесінің ерекшеліктеріне бейімдеу мәселесі ескерілді.

Сонымен бірге еңбек құқықтарына, цифрлық экономикаға және жұмыспен қамтудың жаңа нысандарына қатысты халықаралық конвенциялар, декларациялар, түрлі директивалық құжаттар жүйелі түрде қаралды. Олардың қатарында Халықаралық еңбек

ұйымының №177 «Үйдегі жұмыс туралы» конвенциясы [6] және Адам құқықтарының жалпыға бірдей декларациясы [7] бар. Бұл құжаттар кейде бір-бірін толықтырады, кейде терминологиясы әртүрлі келеді. Олардан ортақ бағыттарды аңғаруға болады: еңбек адамының қорғалуы, әділ еңбек жағдайлары, кемсітпеу және әлеуметтік кепілдіктер.

Әр елдегі сот тәжірибесіне де салыстырмалы талдау жүргізілді, себебі көп жағдайда жаңа еңбек нысандарының құқықтық ерекшеліктері сот дауларында айқындалады [8]. Кейбір шешімдерде платформа жұмыс беруші ретінде танылса, кейбірінде цифрлық делдал ретінде бағаланады. Мұндай әркелкілік кездейсоқ емес. Онлайн еңбек қатынастарының өзі біркелкі емес болғандықтан, құқықтық тәсілдер де әртүрлі болып отыр.

Цифрлық еңбекті реттеу саласындағы жаһандық үрдістерді түсіну үшін халықаралық ұйымдардың еңбек құқықтары мен жұмыспен қамтудың жаңа нысандарына қатысты материалдары зерделенді. Айта кету керек, мұндай материалдар халықаралық деңгейдегі құқықтық реттеудің негізгі бағыттарын айқындауға мүмкіндік береді. Бұл жағынан олардың практикалық маңызы бар.

Қазақстанның ішкі ерекшеліктерін ескерусіз мұндай тақырыпты талдау толық болмас еді. Сол себепті ұлттық еңбек және әлеуметтік заңнаманың онлайн еңбек қатынастарына қатысты нормалары қарастырылды. Кейбір нормалар жеткілікті болғанымен, онлайн еңбек қатынастарын реттеуде нақтылауды қажет ететін тұстар да байқалады. Әсіресе бұл қатысушылардың құқықтық мәртебесін айқындау мәселесіне қатысты.

Халықаралық өзгерістердің Қазақстандағы онлайн еңбек қатынастарына ықтимал әсерін бағалау үшін сапалық талдау тәсілдері қолданылды. Бұл ретте қандай құқықтық нормалардың ықпал етуі, қандай модельдердің қолданылуы және қандай құқықтық тәуекелдердің туындауы мүмкін екеніне назар аударылды. Осындай талдау халықаралық құқықтық үрдістердің Қазақстандағы онлайн еңбек қатынастарына ықтимал әсерін анықтауға мүмкіндік береді.

Нәтижелер

Қазақстанда онлайн еңбек қатынастарын талдау олардың теориялық қана емес, практикалық маңызға ие екенін көрсетеді. Цифрлық ортада қызметкер мен тәуелсіз мердігер арасындағы дәстүрлі айырмашылықтар бірқатар жағдайларда күрделене түседі. Бір тұлға цифрлық платформаға тұрақты түрде тәуелді еңбек қызметін жүзеге асырғанымен, оның құқықтық мәртебесі еңбек шартымен ресімделмеуі мүмкін. Қазақстан Республикасының қолданыстағы еңбек заңнамасында интернет-платформалар арқылы қызмет көрсетуге байланысты еңбек қатынастарының жекелеген нысандарын реттейтін арнайы нормалар көзделген. Бұл ретте платформалық жұмыспен қамту мен классикалық еңбек қатынастарының ара-жігін ажырату кезінде қатынастардың нақты мазмұнына, оның ішінде еңбек процесін ұйымдастыруға және жұмыскер қызметіне бақылау жасауға байланысты белгілерге назар аудару қажет. Осыған байланысты онлайн және платформалық еңбек қатынастарын құқықтық саралау кезінде еңбек қызметінің нақты белгілерін ескеретін құқықтық тәсілдерді жетілдіру қажет.

Сонымен бірге Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 146-1-бабы интернет-платформаларды және (немесе) платформалық жұмыспен қамтудың мобильдік қосымшасын қолдана отырып қызметін жүзеге асыратын дара кәсіпкер немесе заңды тұлға жалдайтын жұмыскерлердің еңбегін реттеудің арнайы ерекшеліктерін белгілейді

[4]. Бұл норма еңбек шарты бойынша жұмыс істейтін платформалық жұмыскерлерге еңбек заңнамасының қолданылуын бекітіп, жұмыс уақыты мен еңбекке ақы төлеу мәселелерін реттейді. Ал Қазақстан Республикасының Әлеуметтік кодексінің 102-бабы платформалық жұмыспен қамтудың ұғымын және оның негізгі қатысушыларын айқындайды. Осы нормалардың жиынтығы Қазақстан заңнамасында платформалық жұмыспен қамтудың еңбек-құқықтық және азаматтық-құқықтық нысандарының сараланатынын көрсетеді [5].

Онлайн еңбектің трансшекаралық сипаты Қазақстан үшін қолданылатын құқықты, салықтық міндеттемелерді және юрисдикция мәселелерін айқындауды күрделендіреді. Тапсырыс беруші бір мемлекетте, орындаушы басқа мемлекетте, ал платформаның заңды тіркелуі үшінші юрисдикцияда орналасқан жағдайларда бірнеше мемлекеттің құқықтық нормаларының арақатынасы мәселесі туындайды. Осыған байланысты трансшекаралық онлайн еңбек қатынастарын реттеу кезінде қолданылатын құқықты айқындау және халықаралық ынтымақтастық тетіктерін жетілдіру маңызды.

Цифрлық платформалардың еңбек қатынастарындағы рөлі алгоритмдік басқару тетіктерін құқықтық бағалаудың қажеттілігін көрсетеді. Кей платформалар тек делдал қызметін атқармай, еңбек процесін ұйымдастыруға, тапсырыстарды бөлуге, рейтингті қалыптастыруға және жұмыскердің платформаға қолжетімділігін шектеуге ықпал етеді. Мұндай жағдайларда алгоритмдік шешімдердің ашықтығын, олардың жұмыскерлердің құқықтарына әсерін бағалау мүмкіндігін және тиісті шешімдерге шағым жасау тетіктерін қамтамасыз ету маңызды. Сонымен қатар жұмыскерлердің жеке және өзге де деректерін қорғау талаптары сақталуға тиіс.

Қазақстан Республикасының «Дербес деректер және оларды қорғау туралы» Заңы дербес деректерді жинау мен өңдеуді нақты, алдын ала айқындалған және заңды мақсаттармен шектейді, сондай-ақ олардың шамадан тыс жиналуына жол бермейді. Заңның 7-бабында дербес деректерді жинау және өңдеу субъектінің келісімімен жүзеге асырылатыны, ал олардың көлемі өңдеу мақсаттарына сәйкес қажетті және жеткілікті болуға тиіс екені белгіленген. Бұл талаптар цифрлық платформалардың жұмыскерлер туралы орналасқан жері, жұмыс уақыты, өнімділік көрсеткіштері және өзге де деректерді жинауы кезінде ерекше мәнге ие [22].

Қазақстан Республикасының 2026 жылғы Цифрлық кодексінің қабылдануы цифрлық ортадағы алгоритмдік және автоматтандырылған шешімдерді құқықтық реттеудің жаңа кезеңін қалыптастырады. Бұл ретте алгоритмдік басқаруды еңбек қатынастары тұрғысынан қолдану кезінде жұмыскердің құқықтары мен заңды мүдделеріне әсер ететін шешімдердің ашықтығын, түсіндірілуін және адам тарапынан бақылау мүмкіндігін қамтамасыз ету мәселесі ерекше мәнге ие. Сондықтан цифрлық еңбек қатынастарында алгоритмдік шешімдерді қолданудың жалпы цифрлық-құқықтық талаптармен және еңбек құқықтарын қорғау кепілдіктерімен арақатынасын айқындау қажет [23].

Әлеуметтік қорғау саласында онлайн еңбек қатынастары дәстүрлі жұмыспен қамту үлгісіне қарағанда қосымша құқықтық мәселелер туындатады. Қазақстан Республикасының Әлеуметтік кодексінің 102-бабы платформалық жұмыспен қамтудың ұғымын, оның тараптарын және олардың арасындағы қатынастардың құқықтық негіздерін айқындайды. Ал 102-1-бап интернет-платформалар және (немесе) платформалық жұмыспен қамтудың мобильдік қосымшалары арқылы қызметтер көрсету немесе жұмыстарды орындауды жүзеге асыратын белгілі бір жеке тұлғаларды

әлеуметтік қамсыздандырудың арнайы тәртібін көздейді. Атап айтқанда, осы нормада оператордың міндетті зейнетақы жарналарын, жұмыс берушінің міндетті зейнетақы жарналарын, әлеуметтік аударымдарды және міндетті әлеуметтік медициналық сақтандыруға жарналарды ұстап қалуы және аударуы көзделген. Осылайша, Қазақстан заңнамасында платформалық жұмыспен қамтудың әлеуметтік-құқықтық аспектілерін реттейтін арнайы тетік қалыптасқан. Сонымен бірге онлайн еңбек қатынастарының платформалық жұмыспен қамтудан кеңірек ұғым екені ескеріліп, әлеуметтік қорғау тетіктерін онлайн еңбектің өзге нысандарына қолдану мәселесі қосымша құқықтық талдауды қажет етеді [5].

Келесі өзекті мәселе – ұжымдық құқықтарды іске асыру. Онлайн жұмыскерлердің географиялық бөлшектенуі және дәстүрлі жұмыс орнының болмауы олардың ұжымдық өкілдік ету мүмкіндіктеріне әсер етуі мүмкін. Бір платформада жұмыс істейтін жұмыскерлер үшін комиссия мөлшері, рейтингті қалыптастыру тәртібі, табыстың тұрақтылығы және аккаунтты бұғаттау негіздері сияқты мәселелер ортақ сипатқа ие болуы ықтимал. Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 20-бабына сәйкес жұмыскерлердің еңбек құқықтары мен мүдделерін кәсіптік одақтар, ал олар болмаған жағдайда сайланбалы өкілдер білдіреді. Кодекс ұжымдық келіссөздерге қатысу және жұмыскерлердің мүдделерін қорғау тетіктерін де көздейді. Сонымен қатар 156-бап ұжымдық шарттың тараптарын және ұжымдық келіссөздерді жүргізу тәртібін айқындайды. Сонымен бірге қолданыстағы ұжымдық келіссөздер тетіктерін онлайн және платформалық еңбек жағдайларына қолдану мәселесі қосымша құқықтық талдауды қажет етеді [4].

Онлайн еңбектің этикалық аспектілері де құқықтық реттеудің маңызды құрамдас бөлігі болып табылады. Әділ ақы төлеу, шектен тыс бақылауға жол бермеу, жұмыскердің еңбегін тиісінше бағалау және лайықты еңбек жағдайларын қамтамасыз ету цифрлық еңбек қатынастарындағы маңызды талаптарға жатады. Платформалардың тиімділікке бағытталған алгоритмдік басқаруы жұмыскерлердің құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау талаптарымен үйлесуге тиіс. Осыған байланысты цифрлық еңбек платформаларының қызметін реттейтін құқықтық талаптардың ашық және болжамды болуы жұмыскерлердің құқықтарын қорғау үшін де, цифрлық еңбек нарығының тұрақты дамуы үшін де маңызды.

Аталған мәселелерді құқықтық қиындықтармен қатар цифрлық экономиканың даму мүмкіндіктері тұрғысынан да қарастыруға болады. Онлайн еңбек қатынастарының дамуы еңбек заңнамасын жаңарту, әлеуметтік қорғау тетіктерін жетілдіру және цифрлық еңбекке бейімделген құқықтық институттарды қалыптастыру қажеттілігін көрсетеді. Қазақстанның цифрландыру саласында қалыптасқан тәжірибесі осы бағыттағы құқықтық тетіктерді дамыту үшін негіз бола алады. Бұл ретте цифрлық экономиканың даму мүмкіндіктерін жұмыскерлердің еңбек және әлеуметтік құқықтарын қорғау талаптарымен үйлестіру қажет.

Талқылау

Соңғы кезеңде онлайн еңбек қатынастары еңбек саласындағы ең айқын өзгерістердің біріне айналды деуге болады [9]. Бұрын жұмыс ұғымы белгілі мекемемен, тұрақты жұмыс орнымен, нақты кестемен және басшының тікелей бақылауымен байланыстырылатын.

Қазір мұндай түсінік толық сақталғанымен, жалғыз модель емес. Үйден жұмыс істеу, цифрлық платформа арқылы табыс табу, бір уақытта бірнеше елдің нарығымен байланыста болу күнделікті жағдайға айналып барады. Бұл тек техникалық ыңғайлылық емес, құқықтық және әлеуметтік қатынастарды да өзгертетін құбылыс екені байқалады [1].

Халықаралық еңбек ұйымы мен Біріккен Ұлттар Ұйымы шеңберінде еңбектің жаңа түрлерін реттеу мәселелері бірнеше рет көтерілді. Мысалы, ХЕҰ-ның №177 конвенциясы немесе Адам құқықтарының жалпыға бірдей декларациясындағы еңбекке қатысты ережелер онлайн еңбекке де мазмұн жағынан жақын. Еңбек әділдігі, қауіпсіздік, адамның қадір-қасиетін сақтау сияқты ұғымдар өзгерген жоқ, тек олар қолданылатын орта өзгерді десек дұрыс болады [6;7].

Онлайн еңбек біртекті құбылыс емес. Оның ішінде фриланс бар, қысқа тапсырмалар бар, жеткізу қызметі бар, күрделі сараптамалық және шығармашылық жұмыстар да кездеседі [2]. Бір атаумен біріктірілгенімен, олардың құқықтық табиғаты бірдей емес. Осы әркелкілік онлайн еңбекті құқықтық реттеу кезінде әмбебап тәсілді қолдануды қиындатады.

Көптеген мемлекеттерде онлайн жұмысты дәстүрлі жұмыстан ажырататын бірқатар белгілер қалыптасып келеді. Олардың бірі – жұмыстың қашықтан орындалуы. Сонымен бірге цифрлық платформаға тәуелділік деңгейі жоғары болуы мүмкін [10]. Тағы бір маңызды ерекшелік – алгоритмдік басқару. Тапсырыстарды бөлу, рейтингті қалыптастыру және жұмыскердің платформаны пайдалану мүмкіндігін шектеу сияқты шешімдер автоматтандырылған жүйелер арқылы жүзеге асырылуы мүмкін. Мұндай жүйелер жұмыскердің табысына, жұмыс тұрақтылығына және кәсіби беделіне әсер етуі ықтимал [3;11].

Онлайн еңбек жағдайында жұмыс уақыты мен жеке уақыттың арақатынасы өзгереді. Цифрлық ортада жұмыс пен жеке өмірдің шекарасы бұлыңғырлануы мүмкін, бұл жұмыскердің жұмыс уақытын және демалыс уақытын нақты ажыратуын қиындатады. Үйден жұмыс істейтін немесе цифрлық платформа арқылы тапсырмалар орындайтын жұмыскер хабарламаларды бақылау, жаңа тапсырыстарды қабылдау және жүйеге қосылу сияқты әрекеттерді жұмыс уақытынан тыс кезеңде де жүзеге асыруы мүмкін. Мұндай жағдай еңбек жүктемесінің артуына, демалыс уақытының қысқаруына және психологиялық қысымның туындауына әкелуі ықтимал. Сонымен қатар, мұндай еңбек жүктемесі ресми статистикалық көрсеткіштерде толық көлемде көрініс таппауы мүмкін.

Онлайн еңбек қатынастарының өзгеруіне халықаралық құқық біртіндеп жауап беріп келеді. Еуропалық кеңістікте платформалық жұмыскерлердің құқықтық мәртебесіне байланысты нормативтік актілер мен сот практикасы қалыптасып келеді. Соның ішінде Еуропалық Одақ Сотының Uber платформасына қатысты істері цифрлық платформаның делдалдық қызметпен ғана шектелетінін немесе еңбек процесін ұйымдастыруға ықпал ететінін құқықтық бағалау мәселесін көрсетті [8]. Платформаның және жұмыскердің құқықтық мәртебесін айқындау еңбек құқықтары мен әлеуметтік кепілдіктердің көлеміне тікелей әсер етеді.

Платформаны жұмыс беруші деп тану немесе оны техникалық делдал ретінде қарастыру – қазіргі құқықтық пікірталастардың маңызды мәселелерінің бірі [12]. Егер платформа тарифті белгілеп, жұмыскердің белсенділігін бағалап, қызметіне шектеулер енгізсе, оның еңбек қатынастарындағы рөлін және жауапкершілік дәрежесін айқындау қажеттілігі туындайды. Алайда мемлекеттердің бұл мәселеге қатысты құқықтық

тәсілдері біркелкі емес. Кейбір мемлекеттер платформалық жұмыстың икемділігін сақтауға басымдық берсе, басқалары жұмыскерлердің құқықтық мәртебесі мен әлеуметтік кепілдіктерін нақтылауға бағытталған реттеу тетіктерін енгізуде. Осыған байланысты платформалық еңбекті құқықтық реттеудің бірыңғай әмбебап моделі қалыптасқан жоқ.

Тағы бір күрделі бағыт – трансшекаралық онлайн еңбек қатынастары. Жұмыскер Қазақстанда орналасуы мүмкін, тапсырыс беруші басқа мемлекетте болады, ал платформаның тіркелген жері үшінші елде орналасуы ықтимал [13]. Мұндай жағдайда қолданылатын құқықты, салықтық міндеттемелерді, әлеуметтік аударымдарды және еңбек дауына қатысты юрисдикцияны айқындау мәселелері туындайды. Трансшекаралық онлайн еңбек қатынастары бірнеше юрисдикцияның құқықтық нормаларының қатар қолданылуына байланысты қосымша құқықтық мәселелерді қамтиды.

Әлеуметтік қамсыздандыру мәселесі онлайн еңбек қатынастарын құқықтық реттеудің маңызды бағыттарының бірі болып табылады. Онлайн жұмыскерлердің елеулі бөлігі тұрақты жұмыскер мәртебесіне ие емес, сондықтан сақтандыру, зейнетақы жинақтары және еңбекке жарамсыздық төлемдері секілді әлеуметтік кепілдіктерді қамтамасыз ету мәселесі туындайды [14]. Цифрлық табыс көздерінің кеңеюі жағдайында әлеуметтік қорғау тетіктерін жаңа еңбек нысандарына бейімдеу қажеттілігі артып отыр. Осыған байланысты онлайн жұмыскерлердің әлеуметтік құқықтарын қамтамасыз ету мен еңбек қатынастарының икемділігін сақтау арасындағы теңгерімді құқықтық тұрғыдан айқындау маңызды.

Ұжымдық мүддені қорғау саласында да жаңа құқықтық мәселелер туындайды. Көптеген жұмыскерлер бір жерде жиналмайды, ортақ кеңсесі жоқ, кейде бір платформаның ішінде еңбек етсе де бір-бірімен тікелей байланыста болмайды [15]. Мұндай жағдайда дәстүрлі кәсіподақтық өкілдік тетіктерін іске асыру белгілі бір қиындықтарға тап болуы мүмкін. Ортақ жұмыс орнының болмауы жұмыскерлердің ортақ талаптарын қалыптастыруға және ұжымдық өкілдік етуге әсер етеді. Соған қарамастан, кейбір елдерде платформалық жұмыскерлердің жаңа қауымдастықтар құрып, өз мүдделерін ұжымдық түрде білдіру тәжірибесі қалыптасып келеді [16].

Соңғы жылдары платформалық еңбек қатынастарындағы этикалық талаптарға да ерекше назар аударылуда. Әділ ақы төлеу, рейтинг жүйесінің ашықтығы, алгоритмдік шешімдердің негізгі өлшемдері туралы ақпарат алу мүмкіндігі және жұмыскер еңбегін тиісінше бағалау цифрлық экономикадағы еңбек стандарттарының маңызды элементтері болып табылады. Халықаралық бастамалар платформалардың жауапкершілігін арттыруға және жұмыскерлердің құқықтарын қорғауға бағытталған [17].

Сонымен бірге жұмыскерлердің деректерін жинау және өңдеу мәселесі де маңызды. Платформалар кейде жұмыскердің қозғалысын, жұмысқа кірген уақытын, тапсырысты орындау жылдамдығын, клиентпен сөйлесу мәнерін де тіркеп отырады [18]. Мұндай деректерді жинау еңбек процесін ұйымдастыру және тиімділікті бағалау мақсатында пайдаланылуы мүмкін. Сонымен қатар шамадан тыс цифрлық бақылау жұмыскердің жеке өміріне қол сұқпау құқығына әсер етуі ықтимал. Осыған байланысты еңбек құқығы мен дербес деректерді қорғау талаптарының арақатынасын құқықтық тұрғыдан айқындау маңызды [19].

Кей сарапшылар алдағы уақытта блокчейн, смарт-келісімшарттар және автоматтандырылған басқару жүйелері онлайн еңбек қатынастарын тағы өзгертуі ықтимал деп жазады [20]. Мұндай технологиялар есеп айырысуды жеңілдетуі және ашықтықты

арттыруы мүмкін. Сонымен қатар олар техникалық тәуелділік, автоматтандырылған қателер және жауапты тұлғаны айқындау сияқты жаңа құқықтық тәуекелдер туындатуы ықтимал. Сондықтан оларды еңбек қатынастарына енгізу кезінде технологиялық тиімділікпен қатар құқықтық жауапкершілік пен жұмыскерлердің құқықтарын қорғау талаптарын ескеру қажет.

Қазақстан сияқты дамушы елдер үшін цифрлық еңбек нарығы жаңа мүмкіндіктермен қатар құқықтық тәуекелдер де туындатады. Бір жағынан, жаһандық еңбек нарығына шығу мүмкіндігі кеңейіп, әсіресе цифрлық қызмет көрсету саласының дамуына жағдай жасалады. Екінші жағынан, ұлттық құқықтық база цифрлық еңбек қатынастарының өзгеру қарқынына сәйкес жетілдірілмеген жағдайда, жұмыскерлердің құқықтық қорғалу деңгейі төмендеуі мүмкін [21]. Осыған байланысты цифрлық экономиканың дамуы мен жұмыскерлердің құқықтарын қорғау арасындағы теңгерімді қамтамасыз ететін құқықтық тетіктерді жетілдіру маңызды.

Онлайн еңбек қатынастары халықаралық еңбек құқығында қалыптасқан бірқатар ұғымдар мен құқықтық тәсілдерді қайта қарау қажеттілігін туындатады. Қолданыстағы нормалардың барлығы өз маңызын жоғалтпағанымен, олардың бір бөлігі цифрлық еңбек қатынастарының ерекшеліктерін ескере отырып түсіндіруді және қолдануды қажет етеді. Цифрлық нарықтың қарқынды дамуы жағдайында құқықтық реттеу жұмыскерлердің құқықтары мен заңды мүдделерін тиімді қорғауды қамтамасыз етуге тиіс.

Қорытынды

Онлайн еңбекті реттеуде дәстүрлі құқықтық тәсілдерді цифрлық еңбек қатынастарының ерекшеліктерін ескере отырып жетілдіру қажет. Дәстүрлі жұмыс беруші мен жұмыскер арасындағы қатынастардың белгілері кейбір платформалық еңбек нысандарында өзгеше сипаталуы мүмкін. Адам құқықтық тұрғыдан тәуелсіз орындаушы ретінде ресімделгенімен, оның табысы алгоритмдік шешімдерге, рейтингке және платформадағы көріну деңгейіне тәуелді болуы ықтимал. Осыған байланысты еңбек қатынастарын құқықтық реттеу кезінде икемділік пен жұмыскерлердің құқықтарын қорғау арасындағы теңгерімді қамтамасыз ету маңызды.

Әлеуметтік қорғау саласында да онлайн еңбек қатынастарының ерекшеліктерін ескеру қажет. Қазақстанның әлеуметтік заңнамасында платформалық жұмыспен қамтудың жекелеген нысандарына қатысты арнайы әлеуметтік қорғау тетіктері көзделгенімен, онлайн еңбектің барлық нысандары үшін әлеуметтік кепілдіктерді қамтамасыз ету мәселесі толық шешілген деп айтуға болмайды. Ал онлайн жұмыскерлердің табысы тұрақсыз, маусымдық немесе бірнеше платформа арқылы қалыптасуы мүмкін. Осыған байланысты онлайн жұмыскерлерді әлеуметтік қорғау тетіктерін жетілдіру, оның ішінде әлеуметтік жарналарды төлеудің икемді тәсілдері мен ең төменгі әлеуметтік кепілдіктерді қамтамасыз ету мәселелерін құқықтық тұрғыдан қарастыру қажет.

Өкілдік ету тетіктері де онлайн еңбек қатынастарының ерекшеліктеріне бейімделуді қажет етеді. Дәстүрлі кәсіподақтар жұмыскерлердің құқықтары мен мүдделерін қорғауда маңызды рөл атқарғанымен, цифрлық ортадағы жұмыскерлердің географиялық бөлшектенуі және дәстүрлі жұмыс орнының болмауы ұжымдық өкілдік етуге қосымша қиындықтар туындатады. Осыған байланысты онлайн қауымдастықтар, салалық өкілдік құрылымдар және цифрлық келіссөз тетіктері сияқты нысандардың құқықтық мүмкіндіктерін қарастыру орынды.

Деректерді қорғау мәселесі де онлайн еңбек қатынастарының маңызды аспектілерінің бірі болып табылады. Онлайн еңбек барысында жұмыскердің орналасқан жері, жұмыс уақыты, өнімділік көрсеткіштері, рейтинг тарихы және өзге де деректер жиналуы мүмкін. Мұндай деректерді өңдеу еңбек процесін ұйымдастыру мақсаттарымен байланысты болғанымен, олардың шамадан тыс жиналуы мен пайдаланылуы жұмыскердің жеке өміріне қол сұқпау құқығына әсер етуі ықтимал. Сондықтан еңбек құқығы мен дербес деректерді қорғау талаптарының арақатынасын нақтылау қажет.

Аталған өзгерістер Қазақстан үшін құқықтық қорғау тетіктерін жетілдірумен қатар цифрлық экономиканы дамыту мүмкіндіктерін де қалыптастырады. Онлайн еңбекті реттеудің түсінікті, болжамды және теңгерімді құқықтық моделін қалыптастыру инновациялық сектордың дамуына және цифрлық еңбек нарығына қатысушылар үшін құқықтық айқындықтың қамтамасыз етілуіне ықпал етуі мүмкін.

Бәсекеге қабілеттілік тұрғысынан алғанда, ғаламдық цифрлық қызметтер нарығында мемлекеттердің артықшылығы тек технологиялық даму деңгейімен ғана емес, құқықтық реттеу сапасымен де байланысты. Құқықтық талаптардың айқындығы, жұмыскерлердің құқықтарын қорғау және цифрлық платформалардың жауапкершілік шектерін белгілеу юрисдикцияның инвестициялық және экономикалық тартымдылығына әсер етуі мүмкін. Осы тұрғыдан Қазақстанда цифрлық еңбек қатынастарын құқықтық реттеудің заманауи моделін қалыптастыру үшін әлеует бар.

Онлайн еңбек қатынастарын тиімді құқықтық реттеу халықаралықынтымақтастықты, тәжірибе алмасуды және ашық құқықтық диалогты қажет етеді. Қазақстан бұл үдерісте халықаралық тәжірибені ескерумен қатар, ұлттық құқықтық реттеудің ерекшеліктеріне негізделген өз тәсілдерін қалыптастыруға қатыса алады. Мұндай бағыт қазақстандық жұмыскерлердің еңбек және әлеуметтік құқықтарын қорғауды күшейтуге және Қазақстанның жаһандық цифрлық еңбек нарығындағы құқықтық тұрғыдан тұрақты әрі жауапты қатысушы ретіндегі ұстанымын нығайтуға ықпал етеді.

Зерттеу сыртқы қаржыландырусыз орындалды.

Авторлар мүдделер қақтығысының жоқ екенін мәлімдейді.

Авторлардың қосқан үлесі

Ш.Ш. Сартаева – мақала жазуға елеулі үлес қосты. Ғылыми әдебиеттер мен құқықтық материалдарға салыстырмалы талдау жүргізді, сондай-ақ зерттеу нәтижелерін тұжырымдады. Мақаланың негізгі мәтінін дайындады.

М.Ә. Елікбай – мәтінді бағалау негізінде мақаланың мазмұнына талдау жасап, оның күшті және әлсіз жақтарын анықтады.

К.А. Утаров – зерттеу қорытындыларын тұжырымдау бойынша сындарлы ұсыныстар берді.

Әдебиеттер тізімі

1. Mäntymäki, M., Baiyere, A. and Islam, A.K.M.N. (2019) 'Digital platforms and the changing nature of physical work: Insights from ride-hailing', *International Journal of Information Management*, 49, pp. 452–460. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2019.08.007>

2. Graham, M., Hjorth, I. and Lehdonvirta, V. (2017) 'Digital labour and development: Impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods', *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(2), pp. 135–162. Available at: <https://doi.org/10.1177/1024258916687250>
3. Duggan, J., Sherman, U., Carbery, R. and McDonnell, A. (2019) 'Algorithmic management and app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM', *Human Resource Management Journal*, 29(3), pp. 347–365. Available at: <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12258>
4. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі (2015). Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V ҚРЗ Кодексі (өзгерістер мен толықтырулар енгізілген). Available at: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414>
5. Қазақстан Республикасының Әлеуметтік кодексі (2023). Қазақстан Республикасының 2023 жылғы 20 сәуірдегі № 224-VII ҚРЗ Кодексі (өзгерістер мен толықтырулар енгізілген). Available at: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K2300000224>
6. International Labour Organization (1996) *Home Work Convention*, 1996 (No. 177). Geneva: International Labour Organization. Available at: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX_PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C177
7. United Nations (1948) *Universal Declaration of Human Rights*. Available at: <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
8. De Stefano, V. and Aloisi, A. (2018) *European legal framework for digital labour platforms*. JRC112243. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Available at: <https://doi.org/10.2760/78590>
9. Dobbins, T. (2024) 'Why employment relations matter(s) for governance of problems for labour in the real world of work', *Labour and Industry: A Journal of the Social and Economic Relations of Work*, 33(4), pp. 473–489. Available at: <https://doi.org/10.1080/10301763.2024.2317185>
10. Nilsen, M., Kongsvik, T. and Antonsen, S. (2022) 'Taming Proteus: Challenges for risk regulation of powerful digital labor platforms', *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(10), 6196. Available at: <https://doi.org/10.3390/ijerph19106196>
11. Wood, A.J., Graham, M., Lehdonvirta, V. and Hjorth, I. (2019) 'Good gig, bad gig: Autonomy and algorithmic control in the global gig economy', *Work, Employment and Society*, 33(1), pp. 56–75.
12. Prassl, J. and Risak, M. (2016) 'Uber, TaskRabbit and Co: Platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork', *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 37(3), pp. 619–652.
13. Nurgaliyeva, Y.N., Baimakhanova, A.S. and Makrushin, A.O. (2025) 'Digital nomads: problems and prospects of development in Kazakhstan', *BULLETIN of L.N. Gumilyov Eurasian National University Law Series*, 153(4), pp. 132–144. Available at: <https://doi.org/10.32523/2616-6844-2025-153-4-132-144>
14. Behrendt, C. and Nguyen, Q.A. (2019) 'Ensuring universal social protection for the future of work', *Transfer: European Review of Labour and Research*, 25(2), pp. 205–219. Available at: <https://doi.org/10.1177/1024258919857031>
15. Johnston, H. and Land-Kazlauskas, C. (2018) *Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy*. ILO Working Paper. Geneva: International Labour Organization. Available at: <https://ideas.repec.org/p/ilo/ilowps/994981993502676.html>
16. Vandaele, K. (2018) *Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe*. ETUI Research Paper, Working Paper 2018.05.
17. European Parliament and Council of the European Union (2024) 'Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work', *Official Journal of the European Union*. Available at: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj>

18. Ajunwa, I., Crawford, K. and Schultz, J. (2017) 'Limitless worker surveillance', *California Law Review*, 105(3), pp. 735–776. Available at: <http://www.jstor.org/stable/44630759>
19. Shany, Y. (2023) 'Digital rights and the outer limits of international human rights law', *German Law Journal*, 24(3), pp. 461–472. Available at: <https://doi.org/10.1017/glj.2023.35>
20. De Filippi, P. and Wright, A. (2018) *Blockchain and the Law: The Rule of Code*. Cambridge, MA: Harvard University Press. Available at: <https://doi.org/10.4159/9780674985933>
21. Нұрғалиева, Е.Н., Макрушин, А.О. және Сатыбалдиева, М.Т. (2025) 'ЭЫДҰ-ға мүше жекелеген елдердегі типтік емес еңбек қатынастарын реттеудің кейбір мәселелері туралы', Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университетінің Хабаршысы. Құқық сериясы, 1(150). Available at: <https://bullaw.enu.kz/index.php/main/issue/view/29/43>
22. «Дербес деректер және оларды қорғау туралы» Қазақстан Республикасының Заңы (2013). Қазақстан Республикасының 2013 жылғы 21 мамырдағы № 94-V Заңы (өзгерістер мен толықтырулар енгізілген). Available at: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1300000094>
23. Қазақстан Республикасының Цифрлық кодексі (2026). Қазақстан Республикасының 2026 жылғы 9 қаңтардағы № 255-VIII ҚРЗ Кодексі. Available at: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K2600000255>

References

1. Mäntymäki, M., Baiyere, A., & Islam, A. K. M. N. (2019). Digital platforms and the changing nature of physical work: Insights from ride-hailing. *International Journal of Information Management*, 49, 452–460. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2019.08.007>
2. Graham, M., Hjorth, I., & Lehdonvirta, V. (2017). Digital labour and development: Impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(2), 135–162. <https://doi.org/10.1177/1024258916687250>
3. Duggan, J., Sherman, U., Carbery, R., & McDonnell, A. (2019). Algorithmic management and app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM. *Human Resource Management Journal*, 29(3), 347–365. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12258>
4. Qazaqstan Respublikasynyn Enbek kodeksi (2015) Qazaqstan Respublikasynyn 2015 zhylgy 23 qarashadagy № 414-V QRZ Kodeksi. [in Kazakh]. <https://adilet.zan.kz/eng/docs/K1500000414>
5. Qazaqstan Respublikasynyn Aleumettik kodeksi (2023) Qazaqstan Respublikasynyn 2023 zhylgy 20 sauirdegi № 224-VII QRZ Kodeksi. [in Kazakh]. <https://adilet.zan.kz/eng/docs/K2300000224>
6. International Labour Organization. (1996). *Home Work Convention, 1996 (No. 177)*. Geneva: International Labour Organization. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C177
7. United Nations. (1948). *Universal Declaration of Human Rights*. <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
8. De Stefano, V., & Aloisi, A. (2018). European legal framework for digital labour platforms (JRC112243). Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2760/78590>
9. Dobbins, T. (2024). Why employment relations matter(s) for governance of problems for labour in the real world of work. *Labour and Industry: A Journal of the Social and Economic Relations of Work*, 33(4), 473–489. <https://doi.org/10.1080/10301763.2024.2317185>
10. Nilsen, M., Kongsvik, T., & Antonsen, S. (2022). Taming Proteus: Challenges for risk regulation of powerful digital labor platforms. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(10), 6196. <https://doi.org/10.3390/ijerph19106196>
11. Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V., & Hjorth, I. (2019). Good gig, bad gig: Autonomy and algorithmic control in the global gig economy. *Work, Employment and Society*, 33(1), 56–75.

12. Prassl, J., & Risak, M. (2016). Uber, TaskRabbit and Co: Platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 37(3), 619–652.
13. Nurgaliyeva, Y. N., Baimakhanova, A. S., & Makrushin, A. O. (2025). Digital nomads: problems and prospects of development in Kazakhstan. *BULLETIN of L.N. Gumilyov Eurasian National University Law Series*, 153(4), 132–144. <https://doi.org/10.32523/2616-6844-2025-153-4-132-144>
14. Behrendt, C., & Nguyen, Q. A. (2019). Ensuring universal social protection for the future of work. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 25(2), 205–219. <https://doi.org/10.1177/1024258919857031>
15. Johnston, H., & Land-Kazlauskas, C. (2018). Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy. ILO Working Paper. International Labour Organization. <https://ideas.repec.org/p/ilo/ilowps/994981993502676.html>
16. Vandaele, K. (2018). Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe. ETUI Research Paper - Working Paper 2018.05.
17. Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work. *Official Journal of the European Union*, 2024. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj>
18. Ajunwa, I., Crawford, K., & Schultz, J. (2017). Limitless worker surveillance. *California Law Review*, 105(3), 735–776. <http://www.jstor.org/stable/44630759>
19. Shany, Y. (2023). Digital rights and the outer limits of international human rights law. *German Law Journal*, 24(3), 461–472. <https://doi.org/10.1017/glj.2023.35>
20. De Filippi, P., & Wright, A. (2018). *Blockchain and the Law: The Rule of Code*. Cambridge, MA: Harvard University Press. <https://doi.org/10.4159/9780674985933>
21. Nurgaliyeva, E.N., Makrushin, A.O. zhane Satybaldieva, M.T. (2025) 'EIDU-ga mushe zhekelegen elderdegi tiptik emes enbek katynastaryn retteudin keibir maseleleri turaly, L.N. Gumilev atyndagy Euraziia ulttyq universitetinin Habarshysy. Quqyq seriiasy, 1(150).
22. «Derbes derekter zhane olardy qorgau turaly» Qazaqstan Respublikasynyn Zany (2013). Qazaqstan Respublikasynyn 2013 zhylygy 21 mamyrdayy № 94-V Zany (ozgerister men tolyqtyrular engizilgen). [in Kazakh]. <https://adilet.zan.kz/eng/docs/Z1300000094>
23. Qazaqstan Respublikasynyn Cifrlıy kodeksi (2026). Qazaqstan Respublikasynyn 2026 zhylygy 9 qantardayy № 255-VIII QRZ Kodeksi. Available at. <https://adilet.zan.kz/eng/docs/K2600000255>

Авторлар туралы мәлімет:

Сартаева Ш.Ш. – заң ғылымдарының магистрі, «Азаматтық құқық және азаматтық процесс» кафедрасының аға оқытушысы, Ташкент мемлекеттік заң университетінің ерікті ізденушісі, М. Әуезов атындағы Оңтүстік Қазақстан университеті, Тауке хана көшесі 5, 160012, Шымкент, Қазақстан

Елікбай М.Ә. – хат-хабар үшін автор, заң ғылымдарының кандидаты, доцент, «Заң» факультетінің деканы, М. Әуезов атындағы Оңтүстік Қазақстан университеті, Тауке хана көшесі 5, 160012, Шымкент, Қазақстан

Утаров К.А. – заң ғылымдарының кандидаты, «Қылмыстық құқық және қылмыстық процесс» кафедрасының қауымдастырылған доценті, М. Әуезов атындағы Оңтүстік Қазақстан университеті, Тауке хана көшесі 5, 160012, Шымкент, Қазақстан

Сартаяева Ш.Ш. – магистр юридических наук, старший преподаватель кафедры «Гражданское право и гражданский процесс», Независимый исследователь Ташкентского государственного юридического университета, Южно-Казахстанский университет имени М. Ауезова, ул. Тауке хана, 5, 160012, Шымкент, Казахстан

Елікбай М.Ә. – автор для корреспонденции, кандидат юридических наук, доцент, декан юридического факультета, Южно-Казахстанский университет имени М. Ауезова, ул. Тауке хана, 5, 160012, Шымкент, Казахстан

Утаров К.А. – кандидат юридических наук, ассоциированный доцент кафедры «Уголовное право и уголовный процесс», Южно-Казахстанский университет имени М. Ауезова, ул. Тауке хана, 5, 160012, Шымкент, Казахстан

Sartayeva Sh.Sh. – Master of Law, Senior Lecturer, Department of Civil Law and Civil Procedure, Independent researcher at Tashkent State University of Law, M. Auezov South Kazakhstan University, Tauke Khan St. 5, 160012, Shymkent, Kazakhstan

Elikbay M.A. – corresponding author, Candidate of Legal Sciences, Associate Professor, Dean of the Faculty of Law, M. Auezov South Kazakhstan University, Tauke Khan St. 5, 160012, Shymkent, Kazakhstan

Utarov K.A. – Candidate of Juridical Sciences, Associate Professor, Department of Criminal Law and Criminal Procedure, M. Auezov South Kazakhstan University, Tauke Khan St. 5, 160012, Shymkent, Kazakhstan



Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY NC) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).