

МРНТИ 10.01.11
УДК 349.2
JEL K31

<https://doi.org/10.46914/2959-4197-2025-1-4-20-31>

АКПАН А.М.,¹

докторант.

e-mail: akpanadik@gmail.com

ORCID ID: 0009-0008-5744-336X

МОМЫШЕВА Ф.С.,*²

к.ю.н., ассоциированный профессор.

*e-mail: f.momysheva@turan-edu.kz

ORCID ID: 0000-0003-4053-0690

САРБАСОВ Б.А.,³

магистр юриспруденции.

e-mail: sarbassovbegzat@gmail.com

ORCID ID: 0009-0007-8462-9752

¹Astana International University,

г. Астана, Казахстан

²Университет «Туран»,

г. Алматы, Казахстан

³Институт законодательства

и правовой информации РК,

г. Астана, Казахстан

ГОСУДАРСТВЕННО-ПРАВОВОЕ УПРАВЛЕНИЕ ТРАНСФОРМАЦИЕЙ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ ВНЕДРЕНИЯ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

Аннотация

Современный этап развития общества характеризуется стремительным внедрением технологий ИИ, что оказывает существенное влияние на сферу трудовых отношений. В условиях цифровизации возникает необходимость научного осмысления правовых, социальных и экономических последствий применения ИИ в системе занятости. Цель исследования заключается в выявлении ключевых направлений трансформации трудового права под воздействием интеллектуальных технологий и определении возможных путей адаптации нормативной базы к новым вызовам. Основная идея работы связана с осмыслением феномена замещения человеческого труда автоматизированными системами и формированием эффективных механизмов правового регулирования. Научная значимость исследования проявляется в комплексном рассмотрении теоретических и практических аспектов регулирования трудовых отношений в условиях цифровой экономики. Практическая ценность заключается в разработке предложений по совершенствованию законодательства и институциональных практик. Методологическая база исследования опирается на сравнительно-правовой метод, системный анализ нормативных актов и судебной практики, а также на контент-анализ и доктринальное толкование. Результаты работы выявили пробелы и коллизии в действующем трудовом законодательстве, недостаточную готовность правовой системы к интеграции ИИ и необходимость законодательного закрепления новых форм занятости. Проведенное исследование вносит вклад в развитие научного дискурса о взаимодействии технологий и трудового права, предлагая практические рекомендации для обеспечения баланса интересов работодателей и работников.

Ключевые слова: искусственный интеллект, государственное управление, трудовое право, автоматизация, занятость, цифровизация, правовое регулирование.

Введение

Выбор темы, связанной с влиянием искусственного интеллекта (ИИ) на сферу трудовых отношений, обусловлен масштабностью происходящих трансформаций в современном обществе и недостаточной изученностью правовых аспектов данного процесса. Несмотря на наличие

отдельных работ в зарубежной и отечественной литературе, системные исследования, посвященные комплексному анализу внедрения ИИ в трудовое право Казахстана, практически отсутствуют, что указывает на наличие научного пробела и подтверждает актуальность обращения к обозначенной проблематике.

Современные тенденции цифровизации и автоматизации, усилившиеся в постпандемийный период, свидетельствуют о кардинальном изменении структуры занятости, перераспределении трудовых функций и росте значимости цифровых компетенций работников. Подобные процессы затрагивают как рутинные, так и интеллектуальные виды деятельности, что актуализирует необходимость переосмысления действующего трудового законодательства, его адаптации к новым технологическим вызовам и минимизации социальных рисков.

Объектом исследования выступают трудовые отношения в условиях цифровизации и внедрения ИИ. Предметом исследования являются правовые механизмы регулирования использования искусственного интеллекта в сфере труда, включая вопросы защиты прав работников, ответственности работодателей и обеспечения недискриминационного характера цифровых технологий.

Цель исследования заключается в выявлении особенностей влияния ИИ на трудовые отношения и разработке предложений по совершенствованию правового регулирования в Республике Казахстан. Для достижения поставленной цели в работе решаются следующие задачи: проанализировать современное состояние внедрения ИИ в сфере труда; выявить пробелы и коллизии в национальном трудовом законодательстве; сопоставить отечественный и зарубежный опыт правового регулирования; определить риски и социальные последствия применения ИИ; предложить направления модернизации трудового законодательства с учетом международных стандартов.

Методологическую основу исследования составляют сравнительно-правовой метод, системный анализ нормативных правовых актов и судебной практики, а также методы контент-анализа и доктринального толкования. Применение комплексного междисциплинарного подхода позволило выявить взаимосвязь правовых, социальных и этических аспектов влияния ИИ на трудовые отношения.

Гипотеза исследования состоит в предположении, что существующее трудовое законодательство Казахстана в его нынешнем виде не в полной мере учитывает последствия внедрения ИИ, что в перспективе может привести к нарушению прав работников и росту социального неравенства.

Практическая значимость исследования определяется возможностью использования его результатов в законотворческой деятельности, при подготовке предложений по совершенствованию Трудового кодекса Республики Казахстан, а также в экспертной и правоприменительной практике. Разработанные выводы и рекомендации могут служить основой для формирования сбалансированного правового режима, обеспечивающего гармоничное сочетание интересов работников, работодателей и государства в условиях цифровой трансформации экономики.

Материалы и методы

Методологическую основу исследования составил комплекс взаимодополняющих подходов, включающий сравнительно-правовой метод, системный анализ нормативных правовых актов и судебной практики, а также методы контент-анализа и доктринального толкования. Применение сравнительно-правового метода позволило выявить специфику регулирования использования искусственного интеллекта в сфере трудового права на основе сопоставления законодательства Республики Казахстан с правовыми системами зарубежных государств, включая положения нормативных актов, проекты законов и международные соглашения. Системный анализ правовых норм обеспечил возможность выявления пробелов и коллизий в национальном регулировании, а также установления причинно-следственных связей между действующими положениями законодательства и реальной практикой их применения.

Использование методов контент-анализа и доктринального толкования правовых источников, научных публикаций и экспертных заключений позволило обобщить теоретические подходы и практические решения, выработанные в научной и правоприменительной среде. Учет

данных судебной практики способствовал формированию объективного представления о тенденциях в правоприменении и выявлению новых вызовов, связанных с внедрением ИИ в трудовую сферу. Применение как количественных, так и качественных методов анализа обеспечило комплексное рассмотрение социально-правовых и этических аспектов исследуемой проблематики, а также позволило сформулировать предложения по адаптации трудового законодательства к условиям цифровой трансформации.

Результаты и обсуждение

Искусственный интеллект представляет собой динамично развивающуюся сферу. В современном обществе он занимает все более важные позиции. Такое стремительное внедрение ИИ вызывает множество правовых вопросов. Право сталкивается с новой, ранее неизвестной категорией. Возникают сложности в определении статуса и полномочий ИИ. Актуальны также вопросы этики и правовой ответственности [1].

В трудовом праве эти проблемы становятся особенно заметны. Обсуждаются риски вытеснения работников искусственным интеллектом. Опасения вызывает снижение числа рабочих мест. Сложности вызывает и адаптация сотрудников к новым технологиям. Обучение новым системам требует времени и ресурсов. Это может создать препятствия на рынке труда. Кроме того, нормативное регулирование ИИ остается недостаточно четким. Законодательные нормы часто не успевают за практикой. Это создает правовую неопределенность в трудовых отношениях.

Анализ событий последних лет подтверждает эту тенденцию. Пандемия ускорила цифровизацию и развитие ИИ-технологий. Массовый переход на удаленную работу стал стимулом изменений. Была пересмотрена правовая база трудовой деятельности. Введены новые нормы, регулирующие цифровые формы труда. Для работодателей ситуация открыла новые возможности автоматизации. Интерес к ИИ усилился во многих отраслях. Широкое применение систем ИИ стало реальностью. Это повлияло на структуру занятости и функции управления [2].

В 2022 г. стало заметно, что технологии достигли нового уровня. Теперь задачи, ранее считавшиеся творческими, могут выполняться без участия человека. Это касается не только ChatGPT, но и других систем. В их числе – Midjourney, Bard, ChatSonic, Rytr и другие. Эти инструменты способны генерировать тексты, изображения и выполнять аналитические задачи.

Тематика влияния ИИ остается сравнительно новой. Крупные исследования пока проводятся ограниченно. Однако отдельные авторы уже начали изучать влияние ИИ на рынок труда. Так, по результатам анализа, выполненного Али Зарифхонарваром, значительная доля профессий может быть затронута ИИ. По его мнению, генеративные технологии способны повлиять на более чем треть профессий. Некоторые из них могут исчезнуть, другие частично трансформируются [3]. При этом отсутствуют точные количественные данные и модели. Исследование опирается на описание профессий по международной классификации. Наиболее уязвимыми признаны профессионалы и технические специалисты. Меньшее влияние ожидается в сфере обслуживания и продаж.

Другие исследователи, такие как Боуэн Лу и его коллеги, анализировали ситуацию в Китае [4]. Они пришли к выводу, что влияние ИИ будет неравномерным. В целом масштаб воздействия оценен как умеренный. Основной акцент сделан на различиях между развитыми и развивающимися странами. Чем выше расходы на рабочую силу, тем больше стимулов внедрять ИИ. Однако не все задачи одинаково подвержены автоматизации. Например, производство одежды остается трудоемким. Это связано с особенностями материалов и конструкции изделий. Исследования показали, что только часть задач может быть заменена ИИ. В среднем это около 4% [5]. В отдельных условиях цифра может увеличиться до 15% [6]. В наибольшей степени влияние ИИ затронет молодых специалистов. Особенно это касается сфер ИКТ, финансов, торговли и недвижимости. Таким образом, влияние ИИ на труд затрагивает разные профессии и возрастные группы.

Анализ зарубежного опыта свидетельствует о множественности подходов к регулированию искусственного интеллекта. Эти подходы формируются исходя из приоритетов и интересов отдельных государств. США ориентированы на технологическое лидерство и развитие надежных

ИИ-систем. В Китае делается акцент на глобальное доминирование через реализацию национальных программ. Европейский союз стремится выстроить регулирование на принципах гуманности и прозрачности.

Несмотря на различия, во многих странах прослеживаются схожие правовые тенденции. Страны разрабатывают стратегические документы и формируют этические нормы. Внимание уделяется безопасности, прозрачности и социальной ответственности ИИ. Эти принципы часто закрепляются в рекомендациях и декларациях. Одним из значимых шагов стало принятие ЮНЕСКО глобального документа по этике ИИ. В нем зафиксированы принципы, направленные на защиту человека в цифровую эпоху [7].

Этика рассматривается как основа будущего регулирования. Ученые выделяют ключевые направления развития этической базы. Этика ИИ строится на безопасности, прозрачности и уважении к личности. Также поднимаются вопросы конфиденциальности, устойчивости и участия общества. Эти принципы создают основу для разработки правовых норм. Этическая регуляция определяет вектор технологического прогресса. Она влияет на формы внедрения ИИ в разные сферы.

Развитие этических стандартов сопровождается стратегическим планированием. Государства разрабатывают концепции и дорожные карты по применению ИИ. В некоторых странах формируются индексы готовности к ИИ. Они оценивают уровень подготовки к цифровым вызовам. Казахстан не остался в стороне от этих процессов. Принята Концепция цифровой трансформации на 2023–2029 гг. [8]. Документ определяет приоритеты в области ИКТ и кибербезопасности. Предусмотрена разработка стратегической дорожной карты по ИИ. Также выделены направления роста, такие как здравоохранение и агропромышленный сектор.

В сфере законодательства наблюдается фрагментарный подход. Зарубежные страны пока не пришли к универсальному решению. Некоторые государства вносят изменения в действующее законодательство. В ЕС предложен первый комплексный проект закона об ИИ. Он основан на оценке степени риска применения технологий. В зависимости от уровня риска предлагаются разные меры контроля. Высокий риск требует строгих проверок и сертификаций. Минимальный риск предполагает простую идентификацию системы. Такой подход вызывает как поддержку, так и критику [9].

В Великобритании предлагается гибкая модель регулирования. Она ориентирована на стимулирование инноваций и научный прогресс. Регулирование должно соответствовать контексту использования ИИ. Основу составляют межсекторальные принципы: прозрачность, пропорциональность, ответственность. Предлагается разграничить полномочия регуляторов и установить правила взаимодействия [10].

В Казахстане регулирование ИИ также носит фрагментарный характер. Закон «Об информатизации» [11] дополнен положениями об интеллектуальных роботах. Введены определения и описания платформ на базе ИИ. Эти изменения отражают реакцию на цифровизацию, но остаются общими. Пока отсутствует кодифицированный акт, охватывающий весь спектр ИИ. Ученые призывают к поэтапному созданию правовой базы. Необходима системная работа с учетом международных стандартов.

Концепция правовой политики до 2030 г. содержит общие ориентиры. Предусматривается развитие правовых норм в цифровой сфере [12]. Отдельные предложения касаются регулирования обработки данных и машинного обучения. Однако в научной среде продолжают споры о целесообразности кодификации. Некоторые специалисты считают создание Цифрового кодекса преждевременным. Альтернативой может стать поэтапная разработка подзаконных актов.

М. Хасенов в докладе «Влияние технологий искусственного интеллекта на развитие трудового права в контексте международных стандартов» акцентирует внимание на необходимости формирования сбалансированной, гибкой и человекоцентричной регуляторной политики в отношении платформенной занятости. Он подчеркивает, что при определении правового режима таких трудовых отношений приоритет должен отдаваться добровольному выбору самого работника, а не автоматическому применению гражданско-правовой модели, как это нередко практикуется в современных правовых системах. Признание трудовых отношений должно охватывать и сферу платформенной занятости, при этом ключевым условием становится соответствие установленным признакам трудовых отношений. Такая позиция предполагает отход

от одностороннего подхода, при котором используется исключительно один из существующих юридических механизмов – гражданско-правовой, трудовой, либо статус самозанятого или индивидуального предпринимателя. Вместо этого более целесообразным представляется использование межотраслевого правового регулирования, способного учитывать специфику цифровой экономики и обеспечивать баланс интересов всех участников платформенного взаимодействия [13].

На данный момент в Республике Казахстан отсутствуют нормативные постановления Верховного суда, напрямую регулирующие вопросы трудовых отношений в сфере использования искусственного интеллекта. Вместе с тем в нормативном постановлении Верховного суда РК от 28 ноября 2024 г. № 1 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров» подчеркивается необходимость обеспечения единообразного применения судами норм трудового законодательства, включая случаи, связанные с цифровизацией трудовых процессов [14].

В то же время в Казахстане активно внедряются технологии искусственного интеллекта в судебную систему. Так, с 2022 г. функционирует сервис «Цифровая аналитика судебной практики», который использует ИИ для анализа судебных решений, выявления аномалий и прогнозирования исходов гражданских дел. По данным Верховного суда, в 2024 г. ИИ обработал треть дел и материалов, что составляет около 665 тысяч из 2 миллионов [15].

Несмотря на активное применение ИИ в судебной практике, правовое регулирование его использования в трудовых отношениях остается недостаточно разработанным. В связи с этим необходима дальнейшая работа по формированию нормативной базы, учитывающей особенности применения искусственного интеллекта в сфере труда, включая вопросы определения правового статуса ИИ, ответственности за его действия и защиты прав работников.

Так, четвертая индустриальная трансформация обозначила переход мировой экономики к широкому внедрению автоматизированных производственных процессов, функционирование которых осуществляется посредством интеллектуальных цифровых систем. Технологии искусственного интеллекта выходят за рамки отдельных предприятий, образуя транснациональные производственные и логистические комплексы, что формирует новые модели взаимодействия на глобальном уровне. Данная технико-экономическая парадигма существенно уменьшает зависимость хозяйственной деятельности от стоимости и объема человеческого труда.

При этом современное трудовое законодательство по-прежнему закрепляет за работодателем исключительные управленческие прерогативы, включая принятие решений о заключении и расторжении трудовых договоров. Однако в условиях цифровой экономики предпринимательская активность ориентируется преимущественно на максимизацию производительности и рост доходности, что стимулирует стремительное внедрение роботизированных систем. Как только автоматизированные механизмы начинают выполнять трудовые функции более эффективно, возникает реальная угроза масштабного высвобождения рабочей силы, вследствие чего человек постепенно замещается технологическими и алгоритмическими инструментами.

Параллельно фиксируется нехватка кадрового потенциала, что выражается в затрудненности для работодателей при привлечении специалистов, обладающих рабочими квалификациями. Особенно остро это проявляется в производственной сфере. Согласно прогнозам, к 2028 г. на предприятиях США останутся миллионы незаполненных вакансий. Причиной тому станет как нехватка квалифицированных специалистов, так и пенсионный отток сотрудников. Молодежь все реже выбирает технические или рабочие профессии [16].

Недостаток квалификации также усугубляет ситуацию. Многие вакансии остаются незаполненными из-за нехватки компетенций у соискателей. В ответ на это компании начинают инвестировать в робототехнику. При наличии высоких издержек на труд людей они выбирают автоматизацию. Уже сейчас внедряются беспилотные машины и конвейеры. Это говорит о начале масштабных изменений в структуре труда.

Интеллектуальные технологии быстро интегрируются в рабочие процессы. Искусственный интеллект становится неотъемлемым участником труда. Такие процессы происходят в разных сферах, от офисов до производства. Ведущие технологические эксперты прогнозируют, что в ближайшие годы ИИ сможет заменить половину профессий. Это связано с физическими и психологическими особенностями человеческого труда. Люди нуждаются в отдыхе, устают от рутинных задач. В то время как ИИ работает непрерывно и без потерь.

Скорость изменений зависит от множества факторов. На это влияет уровень инвестиций, экономическая эффективность, потребности рынка. Также важно учитывать социальные и организационные последствия. Влияние на коллективы и клиентов компаний также играет важную роль. Эти обстоятельства делают будущие трансформации трудно предсказуемыми [17].

Тем не менее ясно одно: ИИ уже стал частью цифрового общества. Его применение невозможно игнорировать или отменить. Особенно это заметно в медицине, где роботы обеспечивают высокую точность. Ошибки при операциях с участием ИИ сведены к минимуму. Диагностика стала быстрее и эффективнее, чем ранее. Все это подтверждает неизбежность дальнейшего развития технологий в труде.

Современная нормативная база трудового права Республики Казахстан не содержит комплексных решений относительно проблематики интеграции технологий искусственного интеллекта в сферу занятости. Так, в статье 46 Трудового кодекса закреплено право работодателя изменять условия трудовой деятельности при возникновении обстоятельств организационного или технологического характера. Дополнительно, согласно положению пункта 1 статьи 52 указанного Кодекса, допускается расторжение трудового договора вследствие сокращения численности персонала либо оптимизации штатной структуры [18].

В Казахстане отсутствуют решения Конституционного и Верховного суда, затрагивающие ИИ, но с 2022 г. элементы искусственного интеллекта внедрены в сервис «Цифровая аналитика судебной практики». Также и Министерство труда РК не уделяет должного внимания регулированию использования ИИ в трудовых отношениях. Однако стоит рассмотреть статьи ТК РК, которые затрагивают каким-либо образом данную сферу.

Статья 1 ТК РК содержит определения ключевых понятий, таких как «работник», «работодатель», «трудовые отношения». С учетом внедрения ИИ в трудовую сферу возникает необходимость уточнения этих понятий, например, введения определения «цифровой труд» или «работник, взаимодействующий с ИИ», чтобы охватить новые формы занятости и взаимодействия человека с ИИ-системами. Предлагаем внедрить в ТК РК следующие определения:

- ♦ цифровой труд – выполнение работ или оказание услуг работником с использованием цифровых платформ, информационно-коммуникационных технологий, включая автоматизированные и интеллектуальные системы, в том числе без постоянного физического присутствия на рабочем месте;

- ♦ работник, взаимодействующий с системой искусственного интеллекта, – физическое лицо, выполняющее трудовые функции при непосредственном или опосредованном участии программных решений на базе искусственного интеллекта, принимающих или поддерживающих управленческие, организационные либо технологические решения, влияющие на условия труда, режим работы, оплату или занятость.

В ст. 6 ТК РК указано, что запрещается дискриминация в сфере труда. Однако алгоритмы ИИ могут непреднамеренно воспроизводить или усиливать существующие предвзятости, что может привести к дискриминации при найме или продвижении по службе. Необходимо дополнить статью положениями, обязывающими работодателей обеспечивать прозрачность и проверку ИИ-систем на предмет отсутствия дискриминационных практик. Предлагаемая редакция дополнения в статью 6 часть 4 (после действующего пункта 4):

4-1. Работодатель обязан при использовании автоматизированных систем, включая системы искусственного интеллекта, применяемые в процессе подбора персонала, оценки эффективности труда, принятия решений о найме, увольнении, продвижении по службе или изменении условий труда, обеспечивать прозрачность алгоритмов принятия решений, проводить регулярную проверку (аудит) указанных систем на предмет недопущения дискриминации по признакам, запрещенным настоящим Кодексом. Методы аудита и порядок оценки должны соответствовать установленным нормативным требованиям.

В ст. 22 ТК РК определены основные права и обязанности работника. С учетом использования ИИ в управлении трудовыми процессами следует предусмотреть право работника на информацию о применении ИИ в отношении его труда, а также возможность оспаривания решений, принятых ИИ-системами, особенно если они влияют на условия труда или занятость.

В содержании ст. 23 ТК РК описаны основные права и обязанности работодателя. В условиях использования ИИ работодатели должны нести ответственность за корректную рабо-

ту ИИ-систем, их соответствие законодательству и недопущение нарушений прав работников. Следует ввести обязанность работодателя проводить аудит ИИ-систем и обеспечивать их прозрачность для работников. Предлагаемое дополнение к ст. 23, ч. 2 ТК РК (после действующего пункта 19) следующее:

19-1. При использовании автоматизированных систем, включая технологии искусственного интеллекта, влияющие на процессы подбора, оценки, управления, дисциплинарного воздействия или увольнения работников, работодатель обязан:

- ♦ обеспечивать прозрачность и понятность принципов функционирования таких систем для работников, которых они касаются;
- ♦ проводить регулярный внутренний аудит ИИ-систем с целью выявления нарушений законодательства о труде, недопущения дискриминации, предвзятых решений или некорректной обработки персональных данных;
- ♦ предоставлять работникам информацию об использовании ИИ в отношении их трудовой деятельности, а также механизм оспаривания решений, принятых с применением ИИ.

Такое дополнение обеспечит баланс между цифровизацией управления персоналом и защитой трудовых прав. Оно возложит на работодателя не только техническую, но и правовую ответственность за внедрение ИИ в кадровые процессы, стимулируя более ответственное и этическое использование технологий в трудовой сфере.

В ст. 28 ТК РК описано содержание трудового договора. В современных условиях важно включать в договор информацию о применении ИИ в трудовом процессе, описывать, какие решения могут приниматься ИИ и как это может повлиять на работника. Это обеспечит информированное согласие работника и повысит прозрачность трудовых отношений.

Стоит также отметить, что ст. 46 ТК РК регулирует изменение условий труда. Внедрение ИИ может существенно изменить характер работы, требования к квалификации и условия труда. Необходимо установить, что такие изменения требуют согласия работника и предварительного уведомления, а также предусмотреть возможность обучения и переквалификации работников в связи с внедрением ИИ. Для адекватного правового реагирования на изменения условий труда, вызванные внедрением технологий искусственного интеллекта, рекомендуется внести дополнение в ст. 46 ТК РК, которая регулирует порядок изменения условий трудового договора. Наиболее подходящим будет добавление нового пункта в ч. 1 ст. 46 ТК РК, поскольку именно она определяет общие случаи и порядок изменения условий труда по инициативе работодателя. Предлагаем дополнение к статье 46, часть 1 (новый абзац после основного положения):

В случае планируемого внедрения цифровых и автоматизированных систем, включая технологии искусственного интеллекта, которое может привести к изменению содержания трудовой функции, характера выполняемой работы, требований к квалификации или условий труда, работодатель обязан не менее чем за один месяц уведомить об этом работника в письменной форме с указанием предполагаемых изменений. Такие изменения допускаются только с согласия работника и могут сопровождаться предоставлением возможности профессионального обучения или переквалификации за счет работодателя.

Внедрение ИИ способно не только повысить эффективность труда, но и привести к трансформации содержания трудовых функций – автоматизации части обязанностей, изменению формата взаимодействия, росту требований к цифровой компетентности. Предложенная норма закрепляет право работника на информированность, защиту от одностороннего изменения условий труда и гарантию профессиональной адаптации. Это соответствует принципу «технологической справедливости» и поддерживает баланс интересов работника и работодателя в условиях цифровой трансформации экономики. Такое регулирование будет особенно актуально для сфер, где ИИ внедряется активно – логистика, финансы, HR, промышленность и государственные услуги.

В ст. 105 ТК РК определена оплата труда работников на тяжелых, вредных и опасных работах. Использование ИИ может изменить оценку условий труда, например, за счет автоматизации опасных процессов. Следует предусмотреть механизмы пересмотра условий оплаты труда в связи с внедрением ИИ, чтобы обеспечить справедливую компенсацию и стимулировать повышение безопасности труда. С целью учета влияния технологий искусственного интеллекта на условия и оплату труда в сфере тяжелых, вредных и опасных производств, разумно внести дополнение в ст. 105 ТК РК, которая регулирует вопросы доплат за такие условия. Наиболее

уместным является дополнение ч. 1 ст. 105 ТК РК, поскольку именно в ней содержится основная норма о порядке оплаты труда за вредные и опасные условия. Предлагаем дополнение к ст. 105, ч. 1 ТК РК (после основного абзаца, как новый абзац):

В случае внедрения автоматизированных, роботизированных или интеллектуальных систем, направленных на снижение или устранение факторов, обуславливающих отнесение условий труда к тяжелым, вредным или опасным, работодатель обязан инициировать внеочередную оценку условий труда. Пересмотр порядка оплаты в сторону уменьшения допускается только при условии документально подтвержденного улучшения условий труда и по согласованию с представительным органом работников (при его наличии), с обязательным информированием работника и сохранением его права на профессиональную переоценку.

Применение ИИ и автоматизации способно снизить фактическое воздействие вредных факторов, например, через дистанционное управление, автоматизированный мониторинг или использование робототехники. Однако нельзя допускать автоматического сокращения доплат без объективной оценки, это может повлечь социальное напряжение и нарушить принцип справедливой компенсации. Дополнение гарантирует, что пересмотр оплаты будет основываться на объективных данных, обеспечит прозрачность и участие работников в процессе, и одновременно стимулирует работодателей к инвестициям в безопасность труда. Такая норма уравнивает интересы сторон и соответствует принципам безопасного и достойного труда в эпоху цифровизации.

Таким образом, интеграция ИИ в трудовые отношения требует комплексного пересмотра ряда положений ТК РК. Необходимо обеспечить баланс между инновациями и защитой прав работников, адаптируя законодательство к новым технологическим реалиям.

Экономически мотивированные сокращения не противоречат праву работодателя инвестировать в автоматизацию. Предусмотренная законодательством гарантия в виде предложения другой вакантной должности часто оказывается формальной. Закон требует от работодателя учитывать интересы работников, но не обязывает адаптировать их к новым условиям. В отличие от практики некоторых европейских стран, в Казахстане не закреплена обязанность работодателя по переобучению или поддержке занятости в условиях цифровизации.

Между тем внедрение искусственного интеллекта требует пересмотра роли человека в трудовом процессе. Машина становится не просто инструментом, а полноправным участником выполнения трудовых функций. Это поднимает вопрос о правовом статусе роботизированных систем.

В юридической литературе рассматриваются идеи признания ИИ субъектом права. Предлагается наделить такие системы минимальными правами и обязанностями. Основной интерес в трудовом праве вызывает вопрос авторства и права на результаты интеллектуального труда ИИ. Разрабатываются концепции, позволяющие рассматривать ИИ как аналог наемного работника. В рамках подхода к служебному произведению появляется возможность интеграции ИИ в сферу трудовых отношений [19, с. 67].

Минимизация рисков массовой роботизации требует своевременных социальных мер. Необходима прозрачность и учет мнения работников и профсоюзов. Зарубежный опыт показывает важность согласования внедрения ИИ с представителями трудовых коллективов. Аналогичная практика может быть применена и в Казахстане через механизмы коллективных переговоров. Некоторые страны уже обсуждают меры налогового характера, направленные на уравнивание экономических последствий замены человека на ИИ. Кроме того, обсуждается введение базового дохода для граждан, что может компенсировать потерю рабочих мест.

Международные организации подчеркивают значимость всеобщей системы социальной защиты. Трудовое право должно обеспечивать право на непрерывное обучение и профессиональное развитие. Это особенно актуально в условиях стремительного технологического прогресса.

Заключение

Подводя итоги, необходимо отметить важность комплексного подхода. Казахстану предстоит формировать стратегическое и правовое видение. Основой должны стать этические принципы и защита прав человека. Международный опыт показывает ценность гибкого, но ответственного регулирования. Такой подход создаст условия для роста ИИ и минимизации

рисков. Эффективное регулирование станет стимулом для инновационного развития. Для эффективного реагирования на вызовы цифровизации необходимо системное и стратегическое законодательное регулирование. Оно должно учитывать постепенное изменение структуры занятости, трансформацию социального устройства, а также появление новых форм труда. Без соответствующей адаптации трудового законодательства Казахстан может столкнуться с углублением социальных рисков.

Интеграция искусственного интеллекта в сферу трудовых отношений представляет собой важный вызов для системы трудового права Республики Казахстан, требующий не только технической, но и нормативно-правовой адаптации. Действующее трудовое законодательство в его текущем виде не охватывает в полной мере правовые последствия использования интеллектуальных систем в управлении персоналом, организации труда, принятии кадровых решений, а также оценке условий и содержания труда.

Обновление положений ТК РК должно быть направлено на создание сбалансированного и справедливого правового режима, в котором инновационные технологии способствуют развитию трудовых отношений, не подрывая при этом трудовые права и социальные гарантии работников. Такой подход позволит не только минимизировать риски социальной напряженности, но и стимулировать устойчивое и этичное внедрение цифровых решений в сферу труда, формируя основу для правового регулирования будущего труда в условиях цифровой экономики.

Отметим, что решение поставленных во введении задач позволило получить конкретные результаты, соотносящиеся с целью исследования. Проанализировано современное состояние внедрения ИИ в сфере труда: показано, что цифровизация и распространение генеративных технологий уже изменяют структуру занятости и содержание трудовых функций, усиливая тенденции автоматизации и дефицита традиционных рабочих профессий. Выявлены ключевые пробелы и коллизии национального трудового законодательства Республики Казахстан, в том числе фрагментарность регулирования ИИ, отсутствие специальных норм о «цифровом труде» и платформенной занятости, недостаточность гарантий при использовании алгоритмических систем управления персоналом. Сопоставление отечественного и зарубежного опыта позволило установить, что Казахстан движется в русле общемировых трендов (этические принципы, стратегические документы, элементы рискориентированного подхода), однако отстает по степени нормативной детализации и институциональной готовности к интеграции ИИ. Конкретизированы риски и социальные последствия применения ИИ: рост угрозы технологической безработицы, усиление алгоритмической дискриминации, трансформация роли работника и изменение баланса интересов участников трудовых отношений. На этой основе разработан комплекс адресных предложений по модернизации Трудового кодекса РК (уточнение понятийного аппарата, запрет дискриминационных алгоритмов, закрепление прав работника на информированность и оспаривание решений ИИ, введение обязанностей работодателя по аудиту ИИ-систем, уведомлению и переобучению, пересмотру условий труда при автоматизации), что обеспечивает нормативную адаптацию трудового права к вызовам цифровой экономики.

ЛИТЕРАТУРА

- 1 Степанов К.А., Кушнарев А.С. Искусственный интеллект в сфере труда: тенденции, проблемы, перспективы развития // Вопросы российской юстиции. – 2023. – № 26. – С. 209–221.
- 2 Жанкубаев Б.А., Аргандыков Д.Р., Шумекоев Д.Н. Использование генеративного искусственного интеллекта на рынке труда в Республике Казахстан // Социально-трудовые исследования. – 2024. – № 1(54). – С. 73–81.
- 3 Zarifhonarvar A. Economics of ChatGPT: A Labor Market View on the Occupational Impact of Artificial Intelligence. URL: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4350925>
- 4 Lou B., Sun H., Sun T. GPTs and Labor Markets in the Developing Economy: Evidence from China. URL: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4426461>
- 5 Gmyrek P., Berg J., Bescond D. Generative AI and Jobs: Policies to manage the transition. ILO, 2024. URL: https://sdgs.un.org/sites/default/files/2024-05/Gmyrek%3B%20Berg%3B%20Bescond_Generative%20AI%20and%20Jobs.pdf
- 6 Eloundou T., Manning S., Mishkin P., Rock D. GPTs are GPTs: An Early Look at the Labor Market Impact Potential of Large Language Models. 2023. URL: <https://arxiv.org/abs/2303.10130>

7 Конусова В.Т. Регуляторная политика в сфере искусственного интеллекта: исследование подходов к правовому регулированию // Вестник Института законодательства и правовой информации Республики Казахстан. – 2023. – № 3(74). – С. 48–57.

8 Постановление Правительства Республики Казахстан от 28 марта 2023 г. № 269 «Об утверждении Концепции цифровой трансформации, развития отрасли информационно-коммуникационных технологий и кибербезопасности на 2023–2029 годы». URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2300000269>

9 Kohn B., Pieper F.-U. AI Regulation around the world. URL: <https://www.taylorwessing.com/en/interface/2023/ai—are-we-getting-the-balance-between-regulation-and-innovation-right/ai-regulation-around-the-world>

10 Gikay A.A. Risks, innovation, and adaptability in the UK’s incrementalism versus the European Union’s comprehensive artificial intelligence regulation // International Journal of Law and Information Technology. 2024. Vol. 32. URL: <https://academic.oup.com/ijlit/article/doi/10.1093/ijlit/eaee013/7701544?login=false>

11 Закон Республики Казахстан от 24 ноября 2015 г. № 418-V «Об информатизации». URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=33885902

12 Указ Президента Республики Казахстан от 15 октября 2021 г. № 674 «Об утверждении Концепции правовой политики Республики Казахстан до 2030 года». URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=39401807

13 Возможности цифровизации. URL: <https://zanmedia.kz/vozmozhnosti-czifrovizaczii/134946/>

14 Нормативное постановление Верховного суда Республики Казахстан от 28 ноября 2024 года № 1 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров». URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=39260446

15 Дорошкевич Г.В. Казахстане искусственный интеллект сокращает рассмотрение судебных дел по ДТП до 10 минут. URL: https://digitalbusiness.kz/2024-08-28/v-kazahstane-iskusstvennyy-intellekt-sokrashchaet-rassmotrenie-sudebnyh-del-po-dtp-do-10-minut/?utm_source=chatgpt.com

16 Manufacturing Industry Faces Unprecedented Employment Shortfall: 2.4 Million Skilled Jobs Projected to Go Unfilled According to Deloitte and The Manufacturing Institute. URL: <https://www2.deloitte.com/us/en/pages/about-deloitte/articles/2018-manufacturing-skills-gap-study.html>

17 Yan S. Artificial intelligence will replace half of all jobs in the next decade, says widely followed technologist. URL: <https://www.cnbc.com/2017/04/27/kai-fu-lee-robots-will-replace-half-of-all-jobs.html>

18 Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V. URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832

19 Морхат П.М. Правосубъектность искусственного интеллекта в сфере права интеллектуальной собственности: гражданско-правовые проблемы: дис. д-ра юрид. наук. – М., 2019. – 310 с.

REFERENCES

1 Stepanov K.A., Kushnarev A.S. (2023) *Iskusstvennyj intellekt v sfere truda: tendencii, problemy, perspektivy razvitiya* // *Voprosy rossijskoj justicii*. No. 26. P. 209–221. (In Russian).

2 Zhankubaev B.A., Argandykov D.R., Shumekov D.N. (2024) *Ispol’zovanie generativnogo iskusstvennogo intellekta na rynke truda v Respublike Kazahstan* // *Social’no-trudovye issledovanija*. No.1(54). P. 73–81. (In Russian).

3 Zarifhonarvar A. *Economics of ChatGPT: A Labor Market View on the Occupational Impact of Artificial Intelligence*. URL: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4350925> (In English).

4 Lou B., Sun H., Sun T. *GPTs and Labor Markets in the Developing Economy: Evidence from China*. URL: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4426461> (In English).

5 Gmyrek P., Berg J., Bescond D. (2024) *Generative AI and Jobs: Policies to manage the transition*. ILO. URL: https://sdgs.un.org/sites/default/files/2024-05/Gmyrek%3B%20Berg%3B%20Bescond_Generative%20AI%20and%20Jobs.pdf (In English).

6 Eloundou T., Manning S., Mishkin P., Rock D. (2023) *GPTs are GPTs: An Early Look at the Labor Market Impact Potential of Large Language Models*. URL: <https://arxiv.org/abs/2303.10130> (In English).

7 Konusova V.T. (2023) *Reguljatornaja politika v sfere iskusstvennogo intellekta: issledovanie podhodov k pravovomu regulirovaniju* // *Vestnik Instituta zakonodatel’sтва i pravovoj informacii Respubliki Kazahstan*. No. 3(74). P. 48–57. (In Russian).

8 *Postanovlenie Pravitel’sтва Respubliki Kazahstan ot 28 marta 2023 g. No. 269 «Ob utverzhdanii Konceptii cifrovoj transformacii, razvitiya otrasli informacionno-kommunikacionnyh tehnologij i kiberbezopasnosti na 2023–2029 gody»*. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2300000269> (In Russian).

9 Kohn B., Pieper F.-U. *AI Regulation around the world*. URL: <https://www.taylorwessing.com/en/interface/2023/ai—are-we-getting-the-balance-between-regulation-and-innovation-right/ai-regulation-around-the-world> (In English).

10 Gikay A.A. (2024) Risks, innovation, and adaptability in the UK's incrementalism versus the European Union's comprehensive artificial intelligence regulation // International Journal of Law and Information Technology. Vol. 32. URL: <https://academic.oup.com/ijlit/article/doi/10.1093/ijlit/eaee013/7701544?login=false> (In English).

11 Zakon Respubliki Kazahstan ot 24 nojabrja 2015 g. No. 418-V «Ob informatizacii». URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=33885902 (In Russian).

12 Ukaz Prezidenta Respubliki Kazahstan ot 15 oktjabrja 2021 g. No. 674 «Ob utverzhdenii Konceptcii pravovoj politiki Respubliki Kazahstan do 2030 goda». URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=39401807 (In Russian).

13 Vozmozhnosti cifrovizacii. URL: <https://zanmedia.kz/vozmozhnosti-cifrovizaczii/134946/> (In Russian).

14 Normativnoe postanovlenie Verhovnogo suda Respubliki Kazahstan ot 28 nojabrja 2024 goda No. 1 «O nekotoryh voprosah primeneniya sudami zakonodatel'stva pri razreshenii trudovyh sporov». URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=39260446 (In Russian).

15 Doroshkevich G. V Kazahstane iskusstvennyj intellekt sokrashhaet rassmotrenie sudebnyh del po DTP do 10 minut. URL: https://digitalbusiness.kz/2024-08-28/v-kazahstane-iskusstvenniy-intellekt-sokrashhaet-rassmotrenie-sudebnyh-del-po-dtp-do-10-minut/?utm_source=chatgpt.com (In Russian).

16 Manufacturing Industry Faces Unprecedented Employment Shortfall: 2.4 Million Skilled Jobs Projected to Go Unfilled According to Deloitte and The Manufacturing Institute. URL: <https://www2.deloitte.com/us/en/pages/about-deloitte/articles/2018-manufacturing-skillsgap-study.html> (In English).

17 Yan S. Artificial intelligence will replace half of all jobs in the next decade, says widely followed technologist. URL: <https://www.cnn.com/2017/04/27/kai-fu-lee-robots-will-replace-half-of-all-jobs.html> (In English).

18 Trudovoj kodeks Respubliki Kazahstan ot 23 nojabrja 2015 goda No. 414-V. URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832 (In Russian).

19 Morhat P.M. (2019) Pravosub#ektnost' iskusstvennogo intellekta v sfere prava intellektual'noj sobstvennosti: grazhdansko-pravovye problemy: dis. d-ra jurid. nauk. M., 310 p. (In Russian).

АҚПАН А.М.,¹

докторант.

e-mail: akpanadik@gmail.com

ORCID ID: 0009-0008-5744-336X

МОМЫШЕВА Ф.С.,^{*2}

з.ф.к., қауымдастырылған профессор.

*e-mail: f.momysheva@turan-edu.kz

ORCID ID: 0000-0003-4053-0690

САРБАСОВ Б.А.,³

заңтану магистрі.

e-mail: sarbassovbegzat@gmail.com

ORCID ID: 0009-0007-8462-9752

¹Astana International University,

Астана қ., Қазақстан

²«Тұран» университеті,

Алматы қ., Қазақстан

³Қазақстан Республикасының Заңнама және

құқықтық ақпарат институты,

Астана қ., Қазақстан

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДА ЖАСАНДЫ ИНТЕЛЛЕКТ ЕНГІЗУ ЖАҒДАЙЫНДА ЕҢБЕК ҚАТЫНАСТАРЫН ТРАНСФОРМАЦИЯЛАУДЫ МЕМЛЕКЕТТІК-ҚҰҚЫҚТЫҚ БАСҚАРУ

Андатпа

Қоғам дамуының қазіргі кезеңі ЖИ технологияларын жедел енгізумен сипатталады, бұл еңбек қатынастары саласына айтарлықтай әсер етеді. Цифрландыру жағдайында жұмыспен қамту жүйесінде AI қолданудың құқықтық, әлеуметтік және экономикалық салдарын ғылыми тұрғыдан түсіну қажеттілігі туындайды. Зерттеудің мақсаты-зияткерлік технологиялардың әсерінен еңбек құқығын өзгертудің негізгі

бағыттарын анықтау және нормативтік-құқықтық базаны жаңа сын-кәтерлерге бейімдеудің мүмкін жолдарын анықтау. Жұмыстың негізгі идеясы адам еңбегін автоматтандырылған жүйелермен алмастыру құбылысын түсінумен және құқықтық реттеудің тиімді тетіктерін қалыптастырумен байланысты. Зерттеудің ғылыми маңыздылығы цифрлық экономика жағдайында еңбек қатынастарын реттеудің теориялық және практикалық аспектілерін жан-жақты қарастырудан көрінеді. Практикалық құндылық-заңнаманы және институционалдық тәжірибені жетілдіру бойынша ұсыныстар әзірлеу. Зерттеудің әдіснамалық базасы салыстырмалы-құқықтық әдіске, нормативтік актілер мен сот практикасын жүйелі талдауға, сондай-ақ контент-талдау мен доктриналық түсіндіруге сүйенеді. Жұмыс нәтижелері қолданыстағы еңбек заңнамасындағы олқылықтар мен қайшылықтарды, құқықтық жүйенің ЖИ интеграциясына жеткіліксіз дайындығын және жұмыспен қамтудың жаңа нысандарын заңнамалық тұрғыдан бекіту қажеттілігін анықтады. Зерттеу жұмыс берушілер мен жұмысшылардың мүдделерінің тепе-теңдігін қамтамасыз ету үшін практикалық ұсыныстар ұсына отырып, технологиялар мен еңбек құқығының өзара әрекеттесуі туралы ғылыми дискурстың дамуына ықпал етеді.

Тірек сөздер: жасанды интеллект, мемлекеттік басқару, еңбек құқығы, автоматтандыру, жұмыспен қамту, цифрландыру, құқықтық реттеу.

АКПАН А.М.,¹

doctoral student.

e-mail: akpanadik@gmail.com

ORCID ID: 0009-0008-5744-336X

MOMYSHEVA F.S.,^{*2}

c.l.s., associate professor.

*e-mail: f.momysheva@turan-edu.kz

ORCID ID: 0000-0003-4053-0690

SARBASOV B.A.³

master of law degree.

e-mail: sarbassovbegzat@gmail.com

ORCID ID: 0009-0007-8462-9752

¹Astana International University,

Astana, Kazakhstan

²Turan University,

Almaty, Kazakhstan

³Institute of Legislation and Legal Information

of the Republic of Kazakhstan,

Astana, Kazakhstan

STATE-LEGAL MANAGEMENT OF LABOR RELATIONS TRANSFORMATION IN THE CONTEXT OF THE INTRODUCTION OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN

Abstract

The current phase of societal development is defined by the accelerated adoption of AI, which significantly influences labor relations. In the context of digitalization, there is a growing demand for scholarly understanding of the legal, social, and economic implications of AI implementation in employment systems. The objective of this research is to identify the main directions of labor law transformation under the pressure of intelligent technologies and to outline mechanisms for adapting the regulatory framework to new realities. The core idea of the study is tied to analyzing the replacement of human labor by automated systems and shaping effective legal governance tools. The scientific relevance lies in a comprehensive assessment of theoretical and practical dimensions of labor regulation within the digital economy. Its applied value is expressed in recommendations for updating legislation and institutional models. The methodology is based on comparative legal analysis, systematic evaluation of legal norms and judicial practice, as well as content analysis. The results indicate existing gaps in labor legislation, insufficient institutional readiness for AI integration, and the need for formal recognition of new employment formats. The study contributes to academic discourse by offering practical guidance to balance the interests of employers and employees.

Keywords: artificial intelligence, public administration, labor law, automation, employment, digitalization, legal regulation.

Дата поступления статьи в редакцию: 01.10.2025