

FTAMP 10.63.91
ӘОЖ 349.2; 341.2
JEL K31; L86

<https://doi.org/10.46914/2959-4197-2026-1-1-225-235>

САРТАЕВА Ш.Ш.,*¹

З.Ф.М., аға оқытушы.

*e-mail: sartaeva.72@mail.ru

ORCID ID: 0000-0001-9066-2400

ЖУМАБЕКОВА М.М.,¹

құқық магистрі, оқытушы.

e-mail: m_mukhidinovna@mail.ru

ORCID ID: 0009-0006-7639-2014

УТАРОВ К.А.,¹

З.Ф.К., доцент.

e-mail: koben_kok_koz@mail.ru

ORCID ID: 0000-0002-4285-9257

¹М.О. Әуезов атындағы Оңтүстік

Қазақстан университеті,

Шымкент қ., Қазақстан

ОНЛАЙН ЕҢБЕКТИ ХАЛЫҚАРАЛЫҚ-ҚҰҚЫҚТЫҚ РЕТТЕУ ҚАҒИДАТТАРЫ МЕН ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ

Андатпа

Бұл зерттеуде онлайн еңбекті халықаралық-құқықтық реттеу қағидастары және олардың дәстүрлі жұмыспен қамту нысандарынан ерекше белгілері талданады, олардың Қазақстан үшін қолданылуы мен маңыздылығына ерекше назар аударылады. Бұл мақалада әділ қарым-қатынас, кемсітушілікке жол бермеу, еңбек қауіпсіздігі, қауымдастық құқықтары, жеке өмірге қол сұғылмаушылық және деректерді қорғау және цифрлық платформа қызметкерлерін жіктеуге қатысты қиындықтарды қоса алғанда, онлайн еңбекті реттеудің негізгі аспектілері қарастырылады. Зерттеу онлайн еңбектің трансшекаралық сипатын және онымен байланысты юрисдикциялық қиындықтарды көрсетеді. Зерттеу әдіснамасы халықаралық құқық нормаларын, ғылыми еңбектерді және құқық қолдану тәжірибесін кешенді талдауға негізделеді. Зерттеу барысында алынған қорытындылар қолданыстағы құқықтық реттеу тетіктерін цифрлық экономиканың нақты талаптарына сәйкестендіру, сондай-ақ Қазақстанда онлайн еңбек қатынастарын құқықтық реттеудің жаңа, инновациялық бағыттарын қалыптастыру қажеттігін айқындайды. Зерттеу нәтижелері онлайн еңбек қатынастарын құқықтық реттеу саласындағы халықаралық қағидалар мен үздік тәжірибелерді негізге ала отырып, Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын одан әрі жетілдіруге бағытталған нақты ұсыныстар жүйесін қалыптастыруға мүмкіндік береді.

Тірек сөздер: онлайн еңбек, халықаралық еңбек нормалары жүйесі, елдегі еңбек қатынастарын құқықтық реттеу, еңбек етушілердің құқықтық қорғалуы, цифрлық платформалар, цифрландырылған экономикалық орта.

Кіріспе

Жедел жүріп жатқан цифрландыру мен ғаламдық өзара байланыс жағдайында қашықтан орындалатын еңбекті халықаралық-құқықтық тұрғыдан реттеудің қағидалары бұрынғыдан да өзекті сипатқа ие болды. Цифрлық платформаларды қолданумен және қашықтықтан жұмысты орындаумен сипатталатын онлайн жұмыс еңбек қатынастарының дәстүрлі тұжырымдамаларына қарсы тұрады. Әділ қарым-қатынас, кемсітушілікке жол бермеу, жұмыс қауіпсіздігі және бірлестік құқығы сияқты іргелі қағидастар цифрлық экономика контекстінде қайта қарауды талап етеді. Қазақстан инновациялық және цифрлық технологиялар бойынша аймақтық көшбасшы болуға ұмтылатындықтан, осы қағидастарды түсіну және іске асыру жұ-

мысшылардың құқықтарын қорғауды қамтамасыз ету және тұрақты экономикалық өсуді ынталандыру үшін маңызды.

Зерттеуде цифрлық ортадағы қызметкерлердің құпиялылығы мен деректерін қорғау, же-лідегі жұмысшылардың икемділігі мен қауіпсіздігі арасындағы тепе-теңдік, сондай-ақ цифр-лық платформалардағы жұмысшылардың мәртебесін жіктеу және анықтау мәселелері сияқты аспектілерге ерекше назар аударылады. Бұл мәселелер Қазақстанның онлайн еңбекті реттеу саласындағы заңнамалық базасын дамытуға тікелей байланысты және халықаралық тәжірибе мен ұлттық ерекшеліктерді ескере отырып мұқият талдауды талап етеді.

Онлайн-еңбектің трансшекаралық сипаты қолданыстағы заңнама мен юрисдикцияны анықтауда қосымша қиындықтар туғызады, бұл әсіресе жаһандық цифрлық еңбек нарықтары-на қатысуын кеңейтуге ұмтылатын ел ретінде Қазақстан үшін өзекті болып табылады. Зерт-теу осы мәселелерді шешудің халықаралық тәсілдерін және олардың қазақстандық контексте әлеуетті қолданылуын қарастырады.

Сонымен қатар, зерттеу жаһандық тұрақты даму мақсаттарына сәйкес келетін және инклюзивті және әлеуметтік жауапты цифрлық экономиканы құруға ұмтылысы контекстінде Қазақстан үшін ерекше маңызды болып табылатын онлайн жұмысындағы тұрақтылық пен этикалық стандарттар мәселелерін қарастырады. Осы саладағы халықаралық бастамалар мен озық тәжірибелерді талдау Қазақстандағы этикалық онлайн жұмысының ұлттық стандартта-рын әзірлеуге негіз бола алады.

Материалдар мен әдістер

Зерттеу жұмысының әдіснамалық негізін қашықтан орындалатын еңбек қатынастарын реттеуге қатысты халықаралық-құқықтық актілердің, ғылыми еңбектердің және практикалық жағдайлардың жан-жақты сараптамасы құрайды. Өртүрлі елдердегі онлайн және дәстүрлі еңбек қатынастарын реттеу модельдерінің ерекшеліктерін салыстыру мақсатында салыстыр-малы құқық әдісі пайдаланылды. Сонымен қатар Халықаралық еңбек ұйымы, Біріккен Ұлттар Ұйымы және Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы қабылдаған цифрлық экономи-ка мен еңбек болашағына арналған негізгі құжаттар бөлек талдауға алынды.

Құқықтық реттеудегі жаһандық үрдістерді анықтау үшін әлемнің бірнеше юрисдикция-ларында қабылданған маңызды сот актілері мен заң шығару бастамалары жүйеленіп қарас-тырылды. Онлайн еңбекке қатысты ғылыми еңбектер мен талдамалық есептерді зерттеу бары-сында мазмұнды талдау тәсілі қолданылды. Қазақстандық контексті ескеру мақсатында цифр-ландыру, еңбек қатынастары және цифрлық экономиканы дамыту бағыттарында қабылданған ұлттық заңнамалық актілер мен стратегиялық бағдарламалар зерттелді.

Онлайн еңбекке қатысты халықаралық қағидалардың Қазақстандағы еңбек заңнамасына ықтимал әсерін бағалау үшін сапалық талдау әдістері пайдаланылды. Сонымен бірге зерт-теу шеңберінде елімізде қашықтан еңбек қызметін құқықтық реттеудің болашақ бағыттарын айқындауға арналған болжамдық талдау элементтері енгізілді.

Нәтижелер мен талқылау

Халықаралық онлайн еңбекті реттеу әділетті қарым-қатынасты қамтамасыз ететін, құқық-тарды қорғайтын және цифрлық жұмыс ортасында кемсітушілікке жол бермейтін негізгі принциптерді басшылыққа алады. Бұл қағидаттар ХЕҰ еңбектегі негізгі принциптер мен құ-қықтар туралы Декларациясы сияқты дәстүрлі еңбек шеңберлерінен шыққанымен, цифрлық платформалардың делдалдық және трансшекаралық салдарларына байланысты оларды онлайн еңбекке қолдануда ерекше қиындықтарға кезігеді, реттеу және реттеуде бейімделу тәсілдерін талап етеді. орындау.

Онлайн еңбектегі әділеттілік белгіленген халықаралық еңбек стандарттарына сәйкес келетін қашықтағы және цифрлық жұмысшылар үшін тең еңбекақы мен жұмыс жағдайларына баса назар аударады. Адам құқықтарының жалпыға бірдей декларациясының 23-бабы «әділ және қолайлы еңбек жағдайларына» құқықты қамтамасыз етеді, ал ХЕҰ-ның №111 Конвен-циясы жұмысқа және кәсіпке қатысты кемсітушілікке тыйым салады. Бұл қағидаттар онлайн

жұмысқа көбірек қолданылуда, мұны платформа жұмысшыларына тікелей әсер ететін еңбек жағдайлары мен қауіпті жұмыс туралы 2019 жылғы Еуропарламенттің қарары дәлелдейді. Калифорния ассамблеясының 5-ші заңы сияқты ұлттық заңнама концерттік жұмысшыларды қызметкерлер ретінде қайта жіктеу арқылы оларға әділ қарау ережелерін кеңейтуге тырысты. Дегенмен, онлайн-еңбекте әділеттілікті енгізу бірегей қиындықтарға тап болады, бұл Berg және басқалардың (2018) цифрлық еңбек платформалары бойынша зерттеуінде атап өтілгендей, айтарлықтай жалақы айырмашылығы мен желідегі жұмысшылар үшін жеңілдіктердің жоқтығын анықтады. Осылайша, онлайн еңбектегі әділеттілік принципі негізгі еңбекті қорғауды қамтамасыз ете отырып, цифрлық жұмыстың икемділігін ескеретін нюанстық көзқарасты талап етеді [1].

Интернеттегі еңбекте кемсітушілікке жол бермеу қағидаттары негізгі халықаралық еңбек стандарттары мен адам құқықтары туралы декларациялардан алынған. Экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтар туралы халықаралық пактінің 7-бабы еңбек жағдайында кемсітуге тыйым салады, ал ХЕҰ-ның №111 конвенциясы бұл қорғауды нәсілдік, түсті, жынысты және ұлттық шығу тегін қоса алғанда, әртүрлі негіздер бойынша кеңейтеді. Бұл принциптердің онлайн еңбекке қолданылуы сот тапсырмаларды орындаудағы алгоритмдік кемсітушілікті қарастырған *Bolger Amazon Logistics, Inc.* сияқты істерде айқын көрінеді [2]. *Ajunwa et al.* (2016) сияқты академиялық әдебиеттер платформаға бейімділік бойынша жұмысы цифрлық еңбек нарықтарында кемсітушілікке жол бермеу мәселелерін көрсетеді [3]. Еурокомиссияның 2021 жылға арналған жұмысқа орналастыру шешімдерінде жасанды интеллектті реттеу туралы ұсынысы онлайн еңбектегі кемсітушіліктің алдын алуға бағытталған күш-жігердің дамып келе жатқан сипатын одан әрі көрсетеді. Желідегі жұмыста кемсітушілікке жол бермеуді қамтамасыз ету жаңа реттеу тәсілдері мен технологиялық шешімдерді талап ететін айқын бұрмалауды да, жасырын алгоритмдік кемсітушілікті де шешуді талап етеді.

Жұмысшылардың құқықтарын қорғайтын халықаралық стандарттар онлайн жұмыс контекстіне бейімделуде. 2011 ж. жанартылған ЭЫДҰ көпұлтты кәсіпорындарға арналған нұсқаулықтары қазір цифрлық экономиканы қарастырады. ХЕҰ-ның 2019 жылғы 100 жылдық декларациясында көрсетілген лайықты еңбек күн тәртібі еңбекті қорғауды еңбектің барлық түрлеріне, соның ішінде цифрлық жұмыс түрлеріне де енгізу қажеттілігіне баса назар аударады. Еуропалық соттың C-434/15 ісіндегі шешімі (*Asociación Profesional Elite Taxi* қарсы. *Uber Systems Spain SL*) платформа жұмысшылары үшін дәстүрлі еңбекті қорғауды кеңейту үшін прецедент болды. ДеСтефаноның (2016) концерттік экономика мен еңбекті қорғауды талдауында атап өтілгендей, бұл стандарттарды цифрлық ортада қолдану қиынға соғады [4]. ХЕҰ-ның «Әлемдік жұмыспен қамту және әлеуметтік перспективалар 2021» есебінде алгоритмдік басқару және трансшекаралық жұмыс тәртібі сияқты онлайн жұмыстың бірегей аспектілерін үйлестіру үшін бейімделген нормативтік базалардың қажеттілігін атап өтеді.

Қауіпсіз және салауатты еңбек жағдайлары қағидасы онлайн жұмыста, әсіресе қашықтан жұмыс істеуге байланысты психикалық денсаулық пен эргономикалық тәуекелдерге қатысты жаңа өлшемдерге ие болады. Экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтар туралы халықаралық пактінің 7-бабы қауіпсіз және салауатты еңбек жағдайларына құқықты мойындайды, ал ХЕҰ-ның №155 Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау конвенциясы тәуекелдердің алдын алудың негізін береді. Дүниежүзілік денсаулық сақтау ұйымының 2021 жылға арналған жұмыс орнындағы психикалық денсаулық жөніндегі нұсқаулықтары қашықтан жұмыс істеудің қиындықтарын арнайы қарастырады. *Eurofound 2020* есебі тележұмыс және АКТ қолдайтын мобильді жұмыс сияқты зерттеулер жұмыс өмірінің шекараларының бұлыңғырлығын және желідегі жұмысшылар арасындағы стресстің жоғарылауын көрсетеді. Тележұмыс туралы Еуропалық негіздеме келісім (2002) қашықтан жұмыс істейтін орталардағы денсаулық пен қауіпсіздік мәселелерін шешу үшін негіз береді.

Бірлесу бостандығы және ұжымдық келіссөздер құқығы онлайн еңбек контекстінде ерекше қиындықтарға тап болады. ХЕҰ-ның № 87 Бірлесу бостандығы және ұйымдасу құқығын қорғау туралы конвенциясы және Ұйымдастыру және ұжымдық келіссөздер жүргізу құқығы туралы ХЕҰ № 98 конвенциясы осы құқықтардың негізгі негізін құрайды. Дегенмен, олардың онлайн еңбекке қолдануы күрделі, мысалы, *IWGB v RooFoods Limited T/A Deliveroo* ұйымындағы Ұлыбританияның Орталық Арбитраждық Комитетінің шешімі, ол бастапқыда

концерттік жұмысшыларға ұжымдық келіссөздер жүргізу құқығынан бас тартты. Платформа жұмысшылары үшін әділ еңбек жағдайлары туралы Еуропалық Парламенттің 2021 жылғы қарары цифрлық экономикада ұжымдық келіссөздерді ынталандыру шараларын талап етеді. Джонстон мен Лэнд-Казлаускастың (2018) ХЕҰ жұмыс құжаты сияқты академиялық зерттеулер гигабит жұмысшылары арасында ұжымдық ұйымның жаңа үлгілерін зерттейді [5]. Шығарылған цифрлық жұмысшыларды ұйымдастыру және платформалық компаниялармен келіссөздер жүргізу қиындықтары ұжымдық өкілдікке инновациялық тәсілдерді талап етеді, мысалы, цифрлық кәсіподақтар мен жұмысшылар ынтымақтастығы үшін онлайн форумдар.

Құпиялылық пен деректерді қорғау цифрлық еңбек платформаларының қарқынды сипатын ескере отырып, желідегі жұмысшылар үшін маңызды құқықтар болып табылады. ЕО-дағы Деректерді қорғаудың жалпы ережесі (GDPR) деректерді қорғаудың жаһандық стандартын белгілейді және 88-бап жұмыспен қамту контекстінде деректерді өңдеуге арнайы бағытталған. Еуропа Кеңесінің 108+ Конвенциясы цифрлық дәуірде жеке деректерге қосымша кепілдіктер береді. Адам құқықтары жөніндегі Еуропалық соттағы Барбулеску Румынияға қарсы іс сияқты істер жұмыс орнын бақылаудың шектеулерін және онлайн еңбекке қатысты салдарын қарастырды. Ajunwa et al. (2017) сияқты академиялық әдебиеттер жұмыс орнын бақылау бойынша жұмысы цифрлық жұмыс ортасындағы құпиялылықтың бірегей мәселелерін көрсетеді [6]. ХЕҰ-ның 2020 жылға арналған «Еңбек әлемін түрлендірудегі цифрлық жұмыс платформаларының рөлі» атты баяндамасы платформа жұмысында мөлдір деректер тәжірибесінің қажеттілігін атап көрсетеді.

Икемділік пен автономия реттеуге сезімтал көзқарасты қажет ететін онлайн жұмысының сипаттамаларын анықтайды. 2016 жылғы ХЕҰ-ның дүние жүзіндегі қауіпті жұмыс туралы есебі икемділіктің маңыздылығын мойындайды, бірақ тиісті қорғауды талап етеді. Тележұмыс туралы Еуропалық негіздемелік келісім (2002) икемділік пен жұмысшылардың құқықтарын теңестіруге арналған нұсқаулар береді. Ұлыбританияның Жоғарғы сотындағы Uber BV және Aslam сияқты сот істері жұмысшылардың автономиясы мен платформаны бақылау арасындағы шиеленіспен күресті. Каллеберг пен Даннның (2016) концерттік экономикадағы жұмыс сапасы туралы зерттеуі сияқты академиялық зерттеулер жұмысшылардың әл-ауқатына икемділіктің салдарын зерттейді [7]. ЭЫДҰ-ның 2019 жылғы Жұмыспен қамту болжамы цифрлық еңбек нарықтарындағы икемділік пен жұмыс қауіпсіздігін теңестіру мәселелерін қарастырады. Желідегі жұмыстағы икемділікті реттеу жұмысшылар үшін негізгі еңбекті қорғауды және экономикалық қауіпсіздікті қамтамасыз ете отырып, автономияның артықшылықтарын сақтайтын инновациялық тәсілдерді қажет етеді.

Қолданыстағы еңбекті қорғауды анықтау үшін желідегі жұмысшылардың дәл жіктелуі маңызды. ХЕҰ-ның 2006 жылғы өнеркәсіптік қатынастар жөніндегі ұсынымы (№ 198) еңбек қатынастарының бар-жоғын анықтауға қатысты нұсқаулар береді. Еуропалық Комиссияның 2021 жылға арналған платформа жұмысындағы еңбек жағдайларын жақсарту жөніндегі директиваға ұсынысы платформа жұмысшыларын жіктеуге қатысты. Dynamex Operations West, Inc сияқты маңызды жағдайлар. Калифорниядағы Лос-Анджелес Жоғарғы соты концерттік экономикадағы жұмысшыларды жіктеу үшін сынақтар орнатты. Cherry and Aloisi (2017) сияқты академиялық әдебиеттер платформа жұмысының жіктелуінің салыстырмалы талдауы осы саладағы жаһандық мәселелерді атап көрсетеді [8]. 2019 жылғы ЭЫДҰ Саясатының қысқаша баяндамасы «Жұмыс болашағы» цифрлық еңбек нарықтарында нақты жіктеу критерийлерінің қажеттілігін көрсетеді.

Интернеттегі еңбектегі трансшекаралық жұмыспен қамту бірегей юрисдикциялық қиындықтарды тудырады. Рим I Ережесі (ЕС) № 593/2008 трансшекаралық еңбек келісім-шарттарында қолданылатын заңды анықтау ережелерін белгілейді. 2015 жылғы Гаагадағы халықаралық жеке құқықтың халықаралық коммерциялық келісім-шарттардағы құқықты таңдау қағидаттары бойынша конференциясы юрисдикция мәселелері бойынша басшылықты ұсынады. Ұлыбританияның Жоғарғы сотындағы Uber BV және т.б. Асламға қарсы және басқалары сияқты істер платформа жұмысшылары үшін юрисдикцияны анықтаудың күрделілігін көрсетеді. Черри (2019) сияқты академиялық зерттеулер виртуалды жұмыс пен реттеуді талдау шекаралар арқылы еңбек құқықтарын қамтамасыз ету мәселелерін зерттейді. ХЕҰ-ның 2021 жылға

арналған «Әлемдік жұмыспен қамту және әлеуметтік болжам» есебі трансшекаралық цифрлық еңбекті реттеу үшін халықаралық ынтымақтастық қажеттілігін көрсетеді.

Интернеттегі жұмыстағы тұрақтылық пен этикалық стандарттар кеңірек жаһандық даму мақсаттарына сәйкес келеді. Біріккен Ұлттар Ұйымының Тұрақты даму мақсаттары, атап айтқанда, лайықты еңбек және экономикалық өсу бойынша SDG 8 тұрақты еңбек тәжірибесі үшін негіз береді. 2019 жылғы ХЕҰ еңбектің болашағы туралы 100 жылдық декларациясы онлайн жұмысқа адамдарға бағытталған тәсілдің қажеттілігін көрсетеді. Fairwork Foundation-ның Gig экономикасындағы әділ жұмыс принциптері сияқты бастамалар этикалық платформа тәжірибесіне арналған нұсқауларды ұсынады. Грэм және басқалардың (2017) дамушы елдердегі цифрлық еңбек туралы зерттеуі сияқты академиялық зерттеулер тұрақты онлайн еңбектің әлеуеті мен қиындықтарын көрсетеді [9]. Дүниежүзілік экономикалық форумның 2020 жылғы Тиісті платформалық тәжірибелер Хартиясы цифрлық еңбек нарығындағы этикалық тәжірибеге қатысты салалық міндеттемелерді белгілейді. Онлайн жұмыста тұрақты және этикалық стандарттарды енгізу экономикалық өсуді жұмысшыларды қорғау және қоршаған ортаны қорғау мәселелерімен теңестіретін көп жақты көзқарасты талап етеді.

Интернеттегі еңбекті халықаралық-құқықтық реттеу қағидаттарын талдау Қазақстан үшін әсіресе өзекті бірқатар негізгі проблемалар мен мүмкіндіктерді ашады. Халықаралық еңбек стандарттарында бекітілген әділеттілік принципі цифрлық платформалар контекстінде жаңа міндеттерге тап болады. Қазақстан үшін бұл жұмыс істейтін еңбек заңнамасын қайта қарауды және цифрлық еңбек қатынастарын реттеудің жаңа нысандарын енгізуді талап етуі мүмкін желілік жұмысшыларға әділ жалақы мен еңбек жағдайларын қамтамасыз ету тетіктерін әзірлеу қажеттілігін білдіреді.

Желідегі жұмыста кемсітушілікке жол бермеу принципі алгоритмдік ауытқуға және цифрлық теңсіздікке қатысты жаңа өлшемдерге ие болады. Қазақстан цифрлық платформалар қолданатын алгоритмдердің ашықтығына қойылатын талаптарды және халықтың барлық топтары үшін онлайн жұмысқа тең қолжетімділікті қамтамасыз ету шараларын қамтуы мүмкін цифрлық ортада кемсітушілікке жол бермеу үшін нормативтік құқықтық актілерді әзірлеуі керек.

Онлайн жұмыс контекстінде қауіпсіз және салауатты еңбек жағдайларын қамтамасыз ету қашықтан жұмыс істеудің психоәлеуметтік тәуекелдері мен эргономикалық аспектілерін ескеретін инновациялық тәсілдерді талап етеді. Қазақстан үшін бұл еңбекті қорғау жүйесін жаңғыртудың маңызды бағыты бола алатын телемедицина мен жұмысшылардың денсаулығын бақылаудың цифрлық құралдарын дамытуға мүмкіндіктер ашады.

Бірлесу бостандығына және онлайн ортадағы ұжымдық келіссөздерге құқықтар жұмысшылардың географиялық таралуына байланысты ерекше қиындықтарға тап болады. Қазақстан еңбек заңнамасының инновациялық аспектісі болуы мүмкін платформалармен жұмысшыларды ұйымдастыру және ұжымдық келіссөздер жүргізудің цифрлық нысандары үшін құқықтық негіз құруды қарастыруы керек.

Интернеттегі жұмысшылардың құпиялылығы мен деректерін қорғау цифрлық платформалар арқылы жеке деректерді қарқынды жинау және өңдеу контекстінде ерекше назар аударуды қажет етеді. Қазақстанға GDPR қағидаттарын ұлттық контекстке бейімдеуді және цифрлық платформалар арқылы жұмысшылар деректерін өңдеуге қатаң талаптарды орнатуды қамтуы мүмкін қызметкерлердің деректерін қорғаудың кешенді стратегиясын әзірлеу қажет.

Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 23-бапқа онлайн еңбек қатынастарының өсіп келе жатқан маңыздылығын және цифрлық қызметкерлердің құқықтарын қорғауды ерекше қарастыратын ережелерді қамтуы керек [10]. Қашықтықтан және штаттан тыс жұмыстарды ұйымдастыру үшін жұмыс берушінің құқықтары мен міндеттерінің ауқымын кеңейту маңызды. Жұмыс берушілерден жұмысшылардың онлайн деректерін қорғауды қамтамасыз ету, әділ жалақыға кепілдік беру және әлеуметтік сақтандыру төлемдеріне, соның ішінде медициналық сақтандыру мен ақылы демалысқа қол жеткізуді қамтамасыз ету үшін барабар шараларды енгізу талап етілуі керек. Сонымен қатар, жұмыс берушілер қызметкердің дәстүрлі немесе онлайн еңбекпен айналысатынына қарамастан, тең құқылы қарым-қатынас пен кемсітушілікке жол бермеу арқылы халықаралық еңбек стандарттарына сәйкес келуі керек. Кодекс сондай-ақ қашықтағы жұмысшылардың заңды құқықтарының сақталуын қамтамасыз ететін онлайн жұмыс орталарына қатысты дауларды шешудің нақты ережелерін көрсетуі керек.

Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 138-бабында қашықтан жұмыс істеу ережелері көрсетілген, еңбек шарттарына, қажетті құрал-жабдықтармен қамтамасыз етілуге, шығындарды өтеуге, жұмыс уақытына нақты талаптар белгіленеді [10]. Дегенмен, қашықтағы жұмысшылардың қорғалуын күшейту үшін Кодекске цифрлық қауіпсіздікке, әсіресе құпия деректерді қорғауға және киберқауіптердің алдын алуға қатысты егжей-тегжейлі ережелерді енгізу ұсынылады. Жұмыс берушілерден қызметкердің де, жұмыс берушінің де мүдделерін қорғау үшін қауіпсіз байланыс арналарын және виртуалды жеке желілер (VPN) сияқты киберқауіпсіздік шараларын енгізу талап етілуі керек. Бұл түзетулер қашықтағы жұмысшылардың өз міндеттерін тиімді және қауіпсіз орындауына кепілдік бере отырып, жұмыс ортасын жақсартады.

Қазақстан Конституциясының 24-бабында еңбекке және еңбек жағдайларына байланысты негізгі құқықтар белгіленіп, қызметкерлерге негізгі кепілдіктер берілген [11]. Дегенмен, заманауи, жаһанданған еңбек нарықтары, соның ішінде онлайн жұмыс жағдайында, мақалада желідегі жұмысшылардың тең еңбекті қорғау құқығын нақты мойындау ұсынылады. Мақалада дәстүрлі еңбек қатынастары қамтылғанымен, ол цифрлық платформалардың жұмысшылардың құқықтарына әсері, қашықтан жұмыс істеу жағдайлары және онлайн орталардағы әділ өтемақы сияқты онлайн еңбек тудыратын бірегей қиындықтарды қарастырмайды. Сондықтан, осы конституциялық кепілдіктерді онлайн жұмыс істейтін қызметкерлерге кеңейтетін, олардың әділ жалақыға, қауіпсіз еңбек жағдайларына және онлайн еңбек құқықтарын қорғаудың халықаралық стандарттарына сәйкес дауларды шешу жолдарына қол жеткізуді қамтамасыз ететін түзетуді қарастырған жөн.

Шарт жасау бостандығын қамтамасыз ететін Қазақстан Азаматтық кодексінің 380-бабы жеке және заңды тұлғалардың келісімдер жасаудағы дербестігіне берік негіз береді [12]. Дегенмен, онлайн еңбек қатынастарының кеңеюін ескере отырып, мақалаға цифрлық жұмыс ортасы тудыратын бірегей қиындықтарды нақты шешу үшін түзетулер енгізу ұсынылады. Атап айтқанда, ережеде онлайн жұмысшыларды қанау тәжірибесінен қорғау, келісім-шарт бостандығы олардың құқықтарын бұзбауын қамтамасыз ететін кепілдіктерді қамтуы керек. Бұл онлайн келісім-шарттарда ашықтық, әділ келіссөздер және дауларды шешу тетіктері құқығы үшін міндетті ережелерді енгізуді қамтуы мүмкін. Осылайша, Қазақстанның заңнамалық базасы еңбек құқықтары жөніндегі жаһандық стандарттарға жақсырақ сәйкестендіріліп, келісім-шарттық автономияны сақтай отырып, желідегі жұмысшыларды көбірек қорғауға мүмкіндік береді.

Еңбек нарығындағы қызметтерді цифрландыру және автоматтандырудың нақты және интеграцияланған негізін құру ұсынылады. Бұған жұмыспен қамту тенденцияларын бақылау, жұмыс күшіне сұраныс пен ұсынысты болжау процестерін оңтайландыру және жұмыс іздеушілер мен жұмысшыларға, әсіресе желідегі жұмысшылар сияқты осал топтарға белсенді қолдау көрсету кіреді. Оқыту, әлеуметтік қорғау және жұмыспен қамту қызметтерін уақтылы және тиімді енгізуді қамтамасыз ету үшін АҚДК мен жергілікті атқарушы органдар арасындағы ынтымақтастықты нығайту маңызды. Сонымен қатар, HRDC «Электрондық еңбек биржасы» платформасын үздіксіз жетілдіруге инвестиция салуы керек, оның қол жетімді, пайдаланушыға ыңғайлы және жұмысшылардың әртүрлі қажеттіліктерін қолдау үшін ұлттық және халықаралық еңбек нарығы жүйелерімен біріктірілген.

Қазақстанның кәсіптік одақтар туралы заңының 3-бабында заңның жекелеген санаттағы тұлғаларға, оның ішінде шетел азаматтары мен азаматтығы жоқ адамдарға қолданылуына қатысты маңызды ережелер қарастырылған [13]. Дегенмен, құқықтық негізде теңдік пен әділдікті одан әрі қамтамасыз ету үшін заңда онлайн жұмысшылардың, әсіресе шетелдік компаниялар үшін қашықтан жұмыс істейтіндердің құқықтарын нақты түсіндіру ұсынылады. Қолданыстағы ережелер Қазақстандағы азаматтарды, шетелдіктерді және азаматтығы жоқ адамдарды қамтумен бірге, трансшекаралық онлайн еңбек қатынастарының туындайтын проблемаларын шешу үшін кеңейтілуі керек. Сонымен қатар, олардың физикалық орналасқан жеріне немесе жұмыс берушінің мекен-жайына қарамастан кәсіподақ мүшелігіне және жарна төлеуге құқықтарын тиімді қорғауды қамтамасыз ету үшін, әсіресе халықаралық еңбекпен айналысатын қызметкерлердің кәсіподақ қызметіне онлайн режимінде қатысуы бойынша нақты нұсқаларды белгілеуді қарастыру қажет.

Мемлекеттік қызметшілердің қызметін бағалаудың әділдігі мен ашықтығын арттыру үшін бағалау процесіне мемлекеттік қызметтің барлық деңгейлерінде дәйекті түрде қолданылатын нақты және объективті критерийлерді енгізу ұсынылады. 33-бап Президент белгілеген рәсімдер негізінде бағалауға мүмкіндік бергенімен, осы бағалау өлшемдерінің стандартталған ғана емес, сонымен бірге жалпыға қолжетімді болуын қамтамасыз етуге баса назар аудару керек. Бұған қоса, бағалау процесін бақылау және қарау үшін оның біржақтылықтан немесе орынсыз әсерден бос болуын қамтамасыз ететін тәуелсіз қадағалау механизмі құрылуы керек. Мемлекеттік қызметшілердің құқықтарын қорғау және шағымдардың уақтылы және ашық түрде қаралуына кепілдік беру үшін апелляциялық шағымдарды қараудың анағұрлым сенімді үдерісін әзірлеу қажет. Ақырында, қанағаттанарлықсыз бағалаудан кейін лауазымын төмендету немесе жұмыстан шығару туралы ереже мемлекеттік қызметшілерді кәсіби дамытуда қолдау көрсету үшін қайта даярлау немесе тәлімгерлік бағдарламалары сияқты жетілдіру мүмкіндіктерімен біріктірілуі керек.

Көпұлтты кәсіпорындарға және әлеуметтік саясатқа қатысты қағидалардың үш жақты декларациясы (ҰЭМ Декларациясы) инклюзивті, жауапты және тұрақты жұмыс орнындағы тәжірибелерді қолдау бойынша баға жетпес нұсқаулар береді. Тәжірибе үшін негізгі ұсыныстардың бірі – көпұлтты және ұлттық кәсіпорындар үшін ҰЭМ Декларациясында көрсетілген принциптерді қабылдау және белсенді түрде енгізу. Бұған лайықты еңбекті ынталандыру, оқыту мен даму мүмкіндіктеріне тең қолжетімділікті қамтамасыз ету және әділ еңбек жағдайларын қолдау кіреді. Өз тәжірибесін халықаралық еңбек стандарттарына сәйкестендіру арқылы бизнес әлеуметтік әділеттілік пен теңдікті жүзеге асыруға үлес қоса алады. Сонымен қатар, үкіметтер жұмыс берушілер, жұмысшылар және басқа да мүдделі тараптар арасындағы әлеуметтік диалогты көтермелей отырып, жаһандық деңгейде жұмыс орнын жақсартуға бірлескен көзқарасты қамтамасыз ете отырып, осы корпоративтік күш-жігерді қолдайтын саясатты құруы маңызды.

Тұрақты дамудың 2030 күн тәртібін табысты іске асыруды қамтамасыз ету үшін басқарудың және саясатты қалыптастырудың барлық деңгейлерінде адам құқықтарына негізделген көзқарасты қабылдау маңызды. Негізгі ұсыныстардың бірі адам құқықтарының тұрақты дамудың ұлттық стратегияларына ықпалдасуын жақсарту үшін үкіметаралық ынтымақтастықты күшейту болып табылады. Бұған мемлекеттер, БҰҰ-ның даму жүйесі, ұлттық адам құқықтары институттары, азаматтық қоғам және басқа да мүдделі тараптар арасындағы серіктестікті дамыту арқылы қол жеткізуге болады. Деректерді дезагрегациялаудың маңыздылығын атап өту, әсіресе SDG 5 және 10 бойынша прогресті бақылау, ешбір топтың артта қалмауын қамтамасыз етеді. Үкіметті жауапкершілікке тарту және дамуды тиісті қаржыландыруды қамтамасыз ету арқылы халықаралық қауымдастық ешкімді артта қалдырмау мақсатына қол жеткізе отырып, адам құқықтары мен тұрақты даму мақсаттарын бірлесіп алға жылжыта алады.

Үкіметтер ашық бастапқы құралдарды, деректерді басқару негіздерін және этикалық стандарттарды қамтитын жан-жақты цифрлық үкіметтік экожүйелерді құруға және жақсартуға басымдық беруі керек. Бұл болашақ бұзылулар жағдайында үздіксіздік пен тұрақтылықты қамтамасыз етеді. Үкіметтер мемлекеттік қызметтерді көрсетуде дамып келе жатқан технологияларды біріктіруді қамтамасыз ете отырып, төтенше жағдайлар кезінде цифрлық құралдардың жетістіктеріне сүйену керек. Деректерді тиімді басқару және оған қол жеткізу, сонымен қатар секторлар арасында бірлесіп құру мен ынтымақтастықты ынталандыру азаматтардың дамып келе жатқан қажеттіліктерін шешу үшін маңызды. Сонымен қатар, халықтың сенімін арттыру үшін сандық технологияларды пайдалануда ашықтық, құпиялылық, қауіпсіздік және этикалық стандарттарға қатысты нақты ережелерді енгізу өте маңызды. Осы стратегияларды қабылдау арқылы үкіметтер болашақ қиындықтарға төтеп беруге және барлығына қолжетімді, тиімді қызметтерді ұсынуға жақсырақ жабдықталады.

Мемлекеттердің, бизнестің және құрбандардың жауапкершіліктеріне баса назар аударып, бизнес контекстіндегі адам құқықтары мәселелерін шешу үшін негіз береді. Тәжірибе үшін негізгі ұсыныстардың бірі – бизнес адам құқықтарына ықтимал әсерлерін белсенді түрде анықтайтын, алдын алатын, жеңілдететін және есепке алатын адам құқықтарын тексерудің жан-жақты процестерін құруы керек. Бұл шешім қабылдау процестеріне адам құқықтарын бағалау-

ды біріктіруді, жеткізу тізбегін басқаруды және тиімді қорғау тетіктері арқылы шағымдарды қарауды қамтиды. Бұл қағидаттарды қолдану бизнестің адам құқықтарын құрметтеуін және бұзушылықтар орын алған кезде оларды жоюдың қолжетімді жолдарының болуын қамтамасыз етеді. Бұған қоса, мемлекеттер бизнестен адам құқықтары стандарттарына сай болуын талап ететін құқықтық негіздерді қамтамасыз етуі керек, адам құқықтары қорғалатын, құрметтелетін және корпоративтік әрекеттерден зардап шеккендер үшін қорғау құралдары қолжетімді болатын ортаны құруы керек.

Қорытынды

Қашықтан орындалатын еңбек қатынастарын халықаралық-құқықтық деңгейде реттеудің қағидаларын талдау, сондай-ақ олардың дәстүрлі офлайн еңбекпен салыстырғандағы ерекшеліктерін айқындау, қолданыстағы құқықтық жүйені цифрландырылған экономиканың талаптарына бейімдеудің өзектілігін айқын көрсетеді. Қазақстан үшін бұл үдеріс, бір жағынан, жаңа қиындықтар туындатса, екінші жағынан, сандық трансформация мен әлемдік экономикалық кеңістікке тереңірек кірігуге мүмкіндік береді.

Зерттеудің басты қорытындылары онлайн еңбек қызметінің трансшекаралық сипаты, жоғары икемділік деңгейі және деректерге тәуелділігі сияқты ерекше белгілерін ескере отырып, оны реттеудің жаңашыл құқықтық тәсілдерін қалыптастыру қажеттігін көрсетеді. Еліміздің еңбек заңнамасы халықаралық қағидалар мен озық тәжірибелерге сүйене отырып қайта қаралуы тиіс, бұл өз кезегінде еңбек етушілердің құқықтарын қамтамасыз етуге, әділ еңбек жағдайларын орнықтыруға және жұмыспен қамту саласындағы цифрлық жаңашылдықтарды қолдауға ықпал етеді.

Ұсынылған бағыттарды іске асыру Қазақстанға қашықтан еңбек қызметімен айналысатын азаматтардың құқықтарын қорғау деңгейін арттырумен қатар, халықаралық цифрлық платформалар мен шетелдік инвесторлар үшін тартымды юрисдикция ретінде қалыптасуға мүмкіндік береді. Сонымен бірге онлайн еңбек қатынастарын тиімді құқықтық реттеу елдің цифрлық дамуында инклюзивті және инновациялық экономикалық модельді қалыптастырудың маңызды алғышарты бола алады. Бұл өз кезегінде цифрландыру дәуіріндегі тұрақты экономикалық өсу мен әлеуметтік әл-ауқатты қамтамасыз ететін негізгі факторлардың бірі ретінде көрінеді.

ӘДЕБИЕТТЕР

- 1 Berg J., Furrer M., Harmon E., Rani U., Silberman M.S. Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world. Geneva: International Labour Organization, 2018. URL: <https://www.ilo.org/publications/digital-labour-platforms-and-future-work-towards-decent-work-online-world> (accessed: 21.12.2025)
- 2 *Bolger v. Amazon.com, LLC* // Апелляционный суд штата Калифорния. – 2020. – Судебное решение. URL: <https://caselaw.findlaw.com/court/ca-court-of-appeal/2080950.html>.
- 3 Ajunwa I., Crawford K., Schultz J. Limitless worker surveillance // *California Law Review*. 2016. Vol. 105. No. 3. P. 735–776.
- 4 De Stefano V. The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy // *Comparative Labor Law & Policy Journal*. 2016. Vol. 37. No. 3. P. 471–504.
- 5 Johnston H., Land-Kazlauskas C. Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy. *Conditions of Work and Employment Series No. 94*. Geneva: International Labour Office, 2018. 72 p.
- 6 Ajunwa I., Crawford K., Schultz J. Limitless worker surveillance // *California Law Review*. 2017. Vol. 105. No. 3. P. 735–776.
- 7 Kalleberg A.L., Dunn M. Good jobs, bad jobs in the gig economy // *Perspectives on Work*. 2016. Vol. 20. No. 1–2. P. 10–14.
- 8 Cherry M.A., Aloisi A. Dependent contractors in the gig economy: A comparative approach // *American University Law Review*. 2017. Vol. 66. No. 3. P. 635–689.

9 Graham M., Hjorth I., Lehdonvirta V. Digital labour and development: Impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods // *Transfer: European Review of Labour and Research*. 2017. Vol. 23. No. 2. P. 135–162.

10 Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі. URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414> (өтініш берілген күн: 21.12.2025)

11 Қазақстан Республикасының Конституциясы. URL: https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K950001000_ (өтініш берілген күн: 21.12.2025)

12 Қазақстан Республикасының Азаматтық кодексі (Жалпы бөлім). URL: https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K940001000_ (өтініш берілген күн: 21.12.2025)

13 Қазақстан Республикасының «Кәсіптік одақтар туралы» Заңы. URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1400000211> (өтініш берілген күн: 21.12.2025)

REFERENCES

1 Berg J., Furrer M., Harmon E., Rani U., Silberman M.S. (2018) Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world. Geneva: International Labour Organization. URL: <https://www.ilo.org/publications/digital-labour-platforms-and-future-work-towards-decent-work-online-world> (accessed: 21.12.2025) (In English)

2 Bolger v. Amazon.com, LLC // *Apelljacionnyj sud shtata Kalifornija*. 2020. Sudebnoe reshenie. URL: <https://caselaw.findlaw.com/court/ca-court-of-appeal/2080950.html>. (In English)

3 Ajunwa I., Crawford K., Schultz J. (2016) Limitless worker surveillance // *California Law Review*. Vol. 105. No. 3. P. 735–776. (In English)

4 De Stefano V. (2016) The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy // *Comparative Labor Law & Policy Journal*. Vol. 37. No. 3. P. 471–504. (In English)

5 Johnston H., Land-Kazlauskas C. (2018) Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy. Conditions of Work and Employment Series No. 94. Geneva: International Labour Office. 72 p. (In English)

6 Ajunwa I., Crawford K., Schultz J. (2017) Limitless worker surveillance // *California Law Review*. Vol. 105. No. 3. P. 735–776. (In English)

7 Kalleberg A.L., Dunn M. (2016) Good jobs, bad jobs in the gig economy // *Perspectives on Work*. Vol. 20. No. 1–2. P. 10–14. (In English)

8 Cherry M.A., Aloisi A. (2017) Dependent contractors in the gig economy: A comparative approach // *American University Law Review*. Vol. 66. No. 3. P. 635–689. (In English)

9 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*. Vol. 23. No. 2. P. 135–162. (In English)

10 Qazaqstan Respublikasynyñ Eñbek kodeksı. URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414> (ötiniş berilgen kün: 21.12.2025) (In Kazakh)

11 Qazaqstan Respublikasynyñ Konstitusiasy. URL: https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K950001000_ (ötiniş berilgen kün: 21.12.2025) (In Kazakh)

12 Qazaqstan Respublikasynyñ Azamattyq kodeksı (Jalpy bölim). URL: https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K940001000_ (ötiniş berilgen kün: 21.12.2025) (In Kazakh)

13 Qazaqstan Respublikasynyñ «Käsıptik odaqtar turaly» Zañy. URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1400000211> (ötiniş berilgen kün: 21.12.2025) (In Kazakh)

САРТАЕВА Ш.Ш.,*¹

М.Ю.Н., ст. преподаватель.

*e-mail: sartaeva.72@mail.ru

ORCID ID: 0000-0001-9066-2400

ЖУМАБЕКОВА М.М.,¹

магистр права, преподаватель.

e-mail: m_mukhidinovna@mail.ru

ORCID ID: 0009-0006-7639-2014

УТАРОВ К.А.,¹

к.Ю.Н., доцент.

e-mail: koben_kok_koz@mail.ru

ORCID ID: 0000-0002-4285-9257

¹Южно-Казахстанский университет

им. М. Ауэзова,

г. Шымкент, Казахстан

МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОНЛАЙН-ТРУДА: ПРИНЦИПЫ И ОСОБЕННОСТИ

Аннотация

Данное исследование анализирует принципы международно-правового регулирования онлайн-труда и их отличительные черты от традиционных форм занятости, с особым фокусом на их применимость и значимость для Казахстана. В работе рассматриваются ключевые аспекты регулирования онлайн-труда, включая справедливое обращение, недискриминацию, безопасность труда, право на объединение, конфиденциальность и защиту данных, а также проблемы классификации работников цифровых платформ. Исследование подчеркивает трансграничный характер онлайн-труда и связанные с этим юрисдикционные вызовы. Методология исследования основана на комплексном анализе норм международного права, научных трудов и правоприменительной практики. Полученные в ходе исследования выводы свидетельствуют о необходимости адаптации действующих механизмов правового регулирования к конкретным требованиям цифровой экономики, а также формирования в Казахстане новых, инновационных подходов к правовому регулированию онлайн-трудовых отношений. Результаты исследования позволяют сформировать систему конкретных рекомендаций, направленных на дальнейшее совершенствование трудового законодательства Республики Казахстан с учетом международных принципов и передового опыта в сфере правового регулирования онлайн-трудовых отношений.

Ключевые слова: онлайн-труд, система международных трудовых норм, правовое регулирование трудовых отношений в стране, правовая защищенность трудящихся, цифровые платформы, цифровизированная экономическая среда.

SARTAeva Sh.Sh.,*¹

m.l.s., senior lecturer.

*e-mail: sartaeva.72@mail.ru

ORCID ID: 0000-0001-9066-2400

ZHUMABEKOVA M.M.,¹

master of law, lecturer.

e-mail: m_mukhidinovna@mail.ru

ORCID ID: 0009-0006-7639-2014

UTAROV K.A.,¹

c.l.s., associate professor.

e-mail: koben_kok_koz@mail.ru

ORCID ID: 0000-0002-4285-9257

¹M. Auezov South Kazakhstan University,
Shymkent, Kazakhstan

INTERNATIONAL LEGAL REGULATION OF ONLINE LABOR: PRINCIPLES AND KEY FEATURES

Abstract

This study analyzes the principles of international legal regulation of online labor and their distinguishing features from traditional forms of employment, with a particular focus on their applicability and relevance to Kazakhstan. The paper examines key aspects of online labor regulation, including fair treatment, non-discrimination, occupational safety, the right to association, confidentiality and data protection, as well as the challenges of classifying digital platform workers. The research highlights the transnational nature of online labor and the jurisdictional challenges that arise as a result. The research methodology is based on a comprehensive analysis of international legal norms, academic literature, and law enforcement practice. The findings of the study indicate the need to adapt existing legal regulatory mechanisms to the specific requirements of the digital economy, as well as to develop new and innovative approaches to the legal regulation of online labor relations in Kazakhstan. The research results make it possible to formulate a set of concrete recommendations aimed at further improving the labor legislation of the Republic of Kazakhstan, taking into account international principles and best practices in the field of legal regulation of online labor relations.

Keywords: online labor, system of international labor standards, legal regulation of labor relations at the national level, legal protection of workers, digital platforms, digitalized economic environment.

Мақаланың редакцияға түскен күні: 14.01.2026