

МРНТИ 10.15.59
УДК 342.7
JEL J61

<https://doi.org/10.46914/2959-4197-2026-1-2-70-79>

БАЙСЫМАКОВА Д.С.,*¹

докторант.

*e-mail: baisymakovadana@gmail.com

ORCID ID: 0009-0000-1255-0235

МУХАМЕДЖАНОВ О.З.,²

д.ю.н., профессор.

e-mail: amonuzm@yahoo.com

ORCID ID: 0009-0002-9311-7103

РАМАЗАНОВА А.С.,³

к.ю.н., ассоциированный профессор.

e-mail: ainura1210@bk.ru

ORCID ID: 0009-0009-3573-469X

АБИЛМАЖИНА А.М.,³

м.ю.н., ст. преподаватель.

ORCID ID: 0000-0001-9022-6115

e-mail: abilmazhina@mail.ru

¹Университет Конаева,

г. Алматы, Казахстан

²Ташкентский государственный

юридический университет,

г. Ташкент, Узбекистан

³Восточно-Казахстанский университет

им. С. Аманжолова,

г. Усть-Каменогорск, Казахстан

ПРАВО НА ТРУД В УСЛОВИЯХ НОВОЙ КОНСТИТУЦИОННОЙ РЕФОРМЫ И ЦИФРОВИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СФЕРЫ

Аннотация

Цифровая трансформация экономики оказывает существенное влияние на содержание и механизмы реализации конституционного права на труд. Распространение цифровых технологий, развитие платформенной экономики, дистанционной занятости и алгоритмических систем управления трудом формируют новые модели трудовых отношений, которые требуют адаптации существующих правовых механизмов защиты работников. В этих условиях особую актуальность приобретает исследование конституционно-правовых механизмов обеспечения трудовых прав работников в условиях цифровизации экономики. Целью настоящей статьи является анализ трансформации конституционного права на труд в условиях цифровой экономики и выявление современных конституционно-правовых механизмов обеспечения трудовых прав работников при распространении новых форм занятости. В рамках исследования рассматривается влияние цифровых технологий на структуру рынка труда, особенности платформенной занятости и применение алгоритмических систем управления трудовыми процессами.

Ключевые слова: конституционное право на труд, цифровая экономика, платформенная занятость, цифровизация труда, алгоритмическое управление трудом, защита персональных данных работников, конституционно-правовые гарантии трудовых прав.

Введение

Цифровая трансформация экономики является одним из наиболее значимых процессов современного развития общества и государства. Расширение применения цифровых технологий, автоматизации и искусственного интеллекта оказывает существенное влияние на структуру занятости, формы организации труда и характер трудовых отношений. В такой ситуации актуали-

зируется проблема обеспечения трудовых прав работников, закрепленных на конституционном уровне. Как правило, конституционное право на труд традиционно рассматривается как одно из фундаментальных социально-экономических прав человека, направленное на обеспечение достойных условий жизни и социальной стабильности общества. Очень важно отметить, что развитие цифровой экономики приводит к изменению содержания и механизмов реализации конституционного права на труд, на свободу выбора, что является основанием для переосмысления существующих конституционно-правовых гарантий его реализации.

В литературе подчеркиваются такие особенности правового регулирования трудовых отношений в условиях особого экономического измерения, как: упрощение процедуры перевода работниками на дистанционную форму без необходимости заключения дополнительных соглашений; возможность работодателя вносить временные изменения в дополнительные условия трудового договора; расширение роли локальных нормативных актов, определяющих особенности организации труда; появление новой категории основано на изменении режима рабочего времени и размера заработной платы; усиление гарантирует минимальный уровень оплаты труда даже при временных изменениях условий труда [1].

Цифровая экономика показывает, что новые формы занятости и новые модели организации труда не всегда соответствуют традиционным механизмам правового регулирования трудовых отношений. Распространение цифровых платформ, дистанционной занятости и использование алгоритмических систем управления трудовыми процессами трансформируют характер взаимодействия между работником и работодателем. Как правило, в таком контексте становится необходимой адаптация правовых механизмов защиты работников к новым условиям цифрового рынка труда [2–5].

Сегодня цифровая экономика представляет собой важный фактор социально-экономического развития страны и оказывает влияние на структуру занятости и функционирование рынка труда [6].

Серьезное внимание ученые уделяют вопросам влияния цифровизации на структуру рынка труда и динамику занятости в Казахстане. Фактически наиболее распространенные и популярные среди населения виды платформенной занятости, а это услуги такси и курьерская деятельность, как правило, не требуют высокой квалификации, что сказывается на «замораживании» рабочей силы в низкопродуктивных секторах экономики. Такое обстоятельство еще больше актуализирует вопросы создания качественных рабочих мест, повышения квалификации и обучения в течение всей жизни (непрерывного образования). Вместе с тем платформенная занятость, требующая профессионального опыта и навыков, также развивается, но в основном ориентирована на оказание бытовых услуг населению и сосредоточена в крупных городах, несмотря на то что широкополосный доступ в Интернет имеется практически во всех населенных пунктах страны. Как в первом, так и во втором случаях вопросы социального обеспечения и защиты трудовых прав и интересов работников ложатся на их же плечи, а агрегатор интернет-платформы фактически снимает с себя какие-либо обязательства, предусмотренные в трудовом законодательстве, позиционируя свою деятельность как посредническую, а не как наем работников для оказания услуг и выполнения работ под своим зонтичным брендом [7, 8, 9].

Появление новых форм занятости, развитие платформенной экономики и внедрение алгоритмических систем управления трудом требуют совершенствования конституционно-правовых механизмов защиты работников. Исследования тенденций трансформации конституционного права на труд позволяют выявить основные направления развития правового регулирования труда в условиях цифровой экономики и определить перспективы дальнейшего совершенствования законодательства.

Новацией конституционного законодательства Республики Казахстан в свете конституционной реформы является тот факт, что в проекте новой Конституции Республики Казахстан закрепляется норма, отражающая влияние цифровизации на систему прав и свобод человека. В частности, в статье 21 предусматривается защита персональных данных от незаконного сбора, обработки и использования, в том числе с применением цифровых технологий. Можно зафиксировать, что эта норма свидетельствует о признании государством необходимости правового регулирования цифровой среды и обеспечения защиты прав человека в условиях цифровой трансформации общества.

Целью настоящей статьи является комплексный анализ трансформации содержания конституционного права на труд в условиях цифровой экономики и выявление современных конституционно-правовых механизмов обеспечения трудовых прав работников при возникновении обусловленных цифровизацией экономики и развитием цифровых технологий современных форм занятости.

Материалы и методы

Исследование трансформации конституционного права на труд в условиях цифровой экономики основано на комплексном использовании теоретических и сравнительно-правовых методов научного познания.

Системный метод применен для анализа конституционного права на труд как элемента более широкой системы социально-экономических прав человека. В исследовании также использован метод анализа и синтеза для обобщения результатов изучения научных публикаций, нормативных актов и международных документов и формулирования выводов о трансформации содержания конституционного права на труд в условиях цифровизации экономики. Метод правового моделирования позволяет сформировать теоретическую модель конституционно-правового обеспечения трудовых прав работников в условиях цифровой экономики.

Результаты и обсуждение

В современный период классические подходы к регулированию трудовых правоотношений подвергаются существенным корректировкам. Действительно, существующие нормы трудового законодательства, как правило, ориентированы на классическую модель занятости, предполагающую наличие стабильных трудовых отношений между работником и работодателем. Вместе с тем современная цифровая экономика формирует новые формы занятости, которые не всегда соответствуют указанной модели.

В парадигме новых форм занятости выделяются: а) платформенная занятость как форма трудовой деятельности, характеризующая отношения между исполнителем и заказчиком посредством использования цифровой онлайн-платформы при определении и распределении заданий, алгоритмическом управлении и мониторинге трудовых функций и результатов, отличающаяся гибкостью и нередко краткосрочным характером занятости; б) дистанционная работа как форма организации труда отличается использованием информационно-коммуникационных технологий в процессе трудовой деятельности работника вне места нахождения работодателя между работодателем и работником с момента получения задания, выполнения трудовых функций и передачи результатов трудовой деятельности; в) проектная и гибкая занятость как форма выполнения трудовых функций, заключающаяся в том, что работник ограничен в пределах краткосрочных задач, часто в условиях выполнения конкретного проекта; при этом условия деятельности отличаются гибкостью, проявляющейся в том, что, во-первых, график работы может постоянно и кардинально изменяться; во-вторых отсутствует понятие постоянного места работы, и, в-третьих, характер сотрудничества работника с работодателем является временным; г) работа через цифровые платформы и онлайн-сервисы как более широкое понятие формы занятости, выходящее за рамки платформенной занятости и охватывающее разнообразные формы взаимодействия исполнителей и заказчиков путем использования цифровых посреднических сервисов.

В контексте рассмотрения проблемы трансформации конституционно-правового регулирования труда в условиях цифровой экономики одной из центральных проблема является обеспечение защиты персональных данных работников и ограничение чрезмерного цифрового контроля со стороны работодателей. В ситуации распространения дистанционной занятости, платформенной экономики и алгоритмического управления трудом работодатели обладают возможностью осуществлять постоянный мониторинг трудовой деятельности работников с использованием цифровых технологий. Данный комплекс представлен сбором данных о производительности труда, местоположении работников, активности в цифровых системах и иных параметрах трудовой деятельности. В подобной ситуации актуализируется конституционная

защита права на неприкосновенность частной жизни и персональных данных. В проекте новой Конституции Республики Казахстан закрепляется положение, согласно которому каждому человеку гарантируется защита персональных данных от незаконного сбора, обработки, хранения и использования, в том числе с применением цифровых технологий. Очевидно, что эта норма отражает проблему необходимости правового регулирования цифровой среды и формирует конституционную основу для разработки механизмов защиты прав работников в условиях цифровизации труда.

Важно отметить, что цифровые платформы обеспечивают взаимодействие между заказчиками услуг и исполнителями посредством цифровых алгоритмов, которые осуществляют распределение задач, контроль выполнения работы и оценку эффективности труда. При этом сами платформы, как правило, позиционируют себя не в качестве работодателей, а в качестве технологических посредников, что существенно влияет на правовой статус работников, выполняющих задания через такие системы [10, с. 431].

Выделим специфику платформенной занятости. Во-первых, работники, выполняющие задания через цифровые платформы, зачастую рассматриваются не как наемные работники, а как независимые исполнители или самозанятые лица. Очевидно, что подобная правовая квалификация позволяет платформам избегать обязательств, которые традиционно возникают в рамках трудовых отношений, включая обеспечение социальных гарантий, выплату отпускных, компенсаций при временной нетрудоспособности и предоставление иных элементов социальной защиты. В таком ракурсе работники платформенной экономики оказываются в более уязвимом положении по сравнению с работниками, занятыми в рамках классических трудовых отношений [10, с. 433].

Современные исследования обосновывают факт, что распространение платформенной занятости сопровождается формированием так называемой гибкой модели труда, при которой работники получают возможность самостоятельно выбирать время выполнения работы и количество выполняемых заданий. Такая гибкость рассматривается как одно из преимуществ платформенной экономики, поскольку она позволяет совмещать несколько видов занятости и расширяет возможности участия населения в экономической деятельности. Однако одновременно с этим гибкость занятости сопровождается нестабильностью доходов и отсутствием долгосрочных гарантий занятости. Доход работников цифровых платформ может существенно колебаться в зависимости от спроса на услуги, алгоритмических решений платформы и уровня конкуренции между исполнителями [11, с. 279].

Во-вторых, особенностью платформенной занятости является использование алгоритмических систем управления трудом. Исследователи обращают внимание на следующие аспекты. Цифровые алгоритмы выполняют функции, которые в традиционных трудовых отношениях осуществлялись работодателем или менеджером. Алгоритмы могут распределять задания между работниками, определять порядок выполнения задач, устанавливать уровень оплаты труда и оценивать качество выполненной работы [12, с. 3729].

Современная платформенная система характеризуется высокой степенью конкуренции между работниками. Цифровые платформы позволяют большому количеству исполнителей одновременно участвовать в выполнении заданий, что нередко приводит к снижению уровня оплаты труда и усилению экономической нестабильности работников. В условиях высокой конкуренции работники вынуждены выполнять большее количество заданий для поддержания приемлемого уровня доходов, что может негативно отражаться на условиях труда и уровне социальной защищенности [11, с. 281].

Исходя из указанной специфики платформенной занятости, логично возникает необходимость пересмотра традиционных подходов к правовому регулированию трудовых отношений.

Значительное влияние на трансформацию трудовых отношений оказывает использование алгоритмических систем управления трудом. Алгоритмическое управление предполагает использование цифровых алгоритмов для распределения задач, оценки эффективности работников и принятия управленческих решений. В рамках цифровых платформ алгоритмы могут определять объем выполняемой работы, уровень оплаты труда и даже возможность продолжения сотрудничества с работником [12–14].

Изменение формата трудовых отношений сопровождается трансформацией содержания конституционного права на труд. Традиционно данное право представлено как гарантия возможности свободного выбора профессии и получения работы на справедливых условиях. Вместе с тем в условиях цифровой экономики реализация данного права приобретает новые формы, связанные с развитием гибких форм занятости и цифровых трудовых платформ. В этой связи конституционное право на труд должно рассматриваться не только как право на доступ к занятости, но и как право на справедливые и безопасные условия труда в цифровой среде [15, с. 74].

Сравнительный анализ международного опыта показывает, что многие государства уже предпринимают меры по адаптации правового регулирования труда к условиям цифровой экономики. Интерес представляет опыт ряда стран Европейского союза, где предпринимаются меры по признанию работников цифровых платформ субъектами трудовых отношений и расширению их социальных гарантий [16, с. 39]. Такие меры направлены на обеспечение справедливого баланса между интересами цифровых платформ и защитой трудовых прав работников [17–19]. Кроме того, следует отметить роль международных организаций, которые обращают внимание на необходимость разработки новых правовых стандартов регулирования алгоритмического управления трудом и защиты персональных данных работников [10, с. 21].

Сложно переоценить влияние процессов цифровизации экономики в Республике Казахстан на структуру занятости и развитие трудовых отношений. Оценивая уровень развития цифровой занятости и использования цифровых платформ для организации труда, исследователи показывают, что цифровизация экономики способствует не просто созданию новых рабочих мест и расширению возможностей занятости населения, но и одновременно требует совершенствования механизмов правового регулирования трудовых отношений [6, с. 58]. Совершенно логично заключить, что в таком контексте необходимо применить адаптационный потенциал трудового законодательства к новым формам занятости и обеспечения эффективной защиты трудовых прав работников в цифровой среде.

Как отмечалось выше, трудовое законодательство ориентировано на классическую модель трудовых отношений, интегрирующих содержание трудового договора, наличие фиксированного рабочего места, определенные взаимные права и обязанности работодателя и работника, основанные на принципе субординации. Вместе с тем новая модель трудовой деятельности, сформированная в результате трансформации трудовых отношений под влиянием цифровизации, зачастую не укладывается в традиционную модель трудовых отношений. В таком контексте важно иметь в виду, что платформенная занятость нередко основана на модели гражданско-правового договора, что является основанием для такого положения, когда работник выводится из сферы трудового законодательства. Такая ситуация ставит вопрос об уточнении критериев трудовых отношений в условиях цифровизации экономики. Поэтому актуализируется проблема качественной трансформации правового регулирования анализируемых новых форм трудовой деятельности. Прежде всего задачей первостепенной важности является законодательная регламентация правового статуса работников в парадигме цифровых платформ.

Не менее актуальна в современный период проблема четкого определения правового режима занятости, который является удаленным от постоянного места работы и, соответственно, гибким.

Время показывает также целесообразность установления минимума социальных гарантий для лиц, осуществляющих трудовую деятельность в условиях цифровой экономики, в том числе защиту от необоснованного прекращения доступа к цифровой платформе. Важно обеспечить адекватность действующего трудового законодательства вызовам времени, что является гарантией защиты прав работников.

В целях устранения имеющихся в действующем трудовом законодательстве лакун и создания единой юридической базы для регулирования современных форм занятости необходимо создать комплексную модель законодательных изменений в Трудовом кодексе Республики Казахстан. В первом разделе ТК РК Общие положения представляется целесообразным дополнить понятийный аппарат:

55-3) цифровая платформа труда – информационная система, обеспечивающая трудовую деятельность посредством цифровых технологий;

55-4) платформенная занятость – форма трудовой деятельности лица посредством цифровой платформы;

55-5) алгоритмическое управление трудом – организация и мониторинг трудовой деятельности посредством цифровых систем.

Нормы о платформенной занятости необходимо включить в Главу 12 Трудового кодекса РК «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников», поскольку чаще всего лица, выполняющие работу посредством цифровых систем, не заключают трудовой договор с оператором цифровой платформы и, как правило, выполняют свои функции на основе гражданско-правового договора оказания услуг. В таком случае цифровая платформа выступает в качестве технологического посредника, а не непосредственного работодателя. Последствиями фактического отсутствия трудового договора и формального статуса работника может быть невозможность реализации таких трудовых гарантий, как минимальная оплата труда, нормы охраны и безопасности труда, социальное страхование, необоснованное прекращение допуска к цифровой платформе, право на ограничение рабочего времени и отдых и оплачиваемый ежегодный отпуск, право на защиту от дискриминации, право на объединение и коллективную защиту, право на защиту персональных данных, право на обжалование алгоритмических решений. В таком контексте актуален вопрос о квалификации платформенной занятости и распространения на нее трудовых гарантий.

Полагаем целесообразным дополнить главу статьей 138-1) Особенности регулирования платформенной занятости:

Отношения между оператором цифровой платформы и лицом, выполняющим трудовые функции, признаются трудовыми независимо от формы заключенного договора, если оператор цифровой платформы осуществляет организацию и контроль выполнения работы.

При признании указанных отношений трудовыми на них распространяются положения Трудового кодекса Республики Казахстан.

Ограничение и прекращение доступа работника к цифровой платформе допускается только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством и правилами функционирования цифровой платформы, с обязательным уведомлением работника о причинах такого решения.

Исследование проблематики позволило осуществить моделирование конституционно-правового обеспечения трудовых прав работников в условиях цифровой экономики. Конструкция данной модели состоит из строго взаимосвязанных элементов. Основу модели представляют конституционные принципы, определяющие содержание права на труд и социальную защиту работников. Своего рода каркас данной модели составляют факторы цифровой трансформации труда, среди которых главными являются развитие платформенной экономики, дистанционной занятости и алгоритмического управления трудовыми процессами.

Заключение

В рамках реализации конституционной реформы в Казахстане формируется новая модель социального государства, в которой приоритетом становится развитие человеческого капитала наряду с обеспечением социальных гарантий. Особое внимание уделяется адаптации трудового законодательства к условиям цифровой экономики, включая развитие дистанционной и платформенной занятости. Новая Конституция закрепляет широкий подход; развитие человеческого капитала, образования и науки. Трудовое законодательство предстоит адаптировать к новым формам занятости и созданию качественных рабочих мест, чтобы социальная политика получила новое стратегическое измерение.

Цифровая, информационная революция современного периода диктует необходимость выработки новых, более гибких, универсальных и широких подходов к определению трудовых правоотношений, позволяющих включить в сферу защиты с помощью норм трудового права значительно более широкий круг работников в эпоху цифровизации экономики. Критерий субординированности труда в качестве условия для применения норм трудового права к отношениям, связанным с трудом, должен быть дополнен критерием экономической зависимости работающего и асимметрией экономических возможностей сторон.

Проблема конституционных гарантий прав работников, вовлеченных в новые формы занятости, нуждается не только в углубленном анализе на уровне научной доктрины, например, в отношении переосмысления подходов к понятию трудового правоотношения, но и в конкретных действиях законодательной и исполнительной власти, направленных на минимизацию негативных аспектов технологического прогресса в части регулирования труда.

Для устранения пробелов в действующем трудовом законодательстве и создания единой юридической базы для регулирования современных форм занятости считаем целесообразным внесение законодательных изменений в Трудовой кодекс Республики Казахстан. Во-первых, в первом разделе ТК РК «Общие положения» необходимо расширить понятийный аппарат положениями о цифровой платформе труда, платформенной занятости и алгоритмическом управлении трудом. Во-вторых, предлагается включить в текст ТК РК нормы о платформенной занятости в части расширения главы 12 «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников», уточняющие содержание отношений между оператором цифровой платформы и лицом, выполняющим трудовые функции, которые признаются трудовыми независимо от формы заключенного договора, если оператор цифровой платформы осуществляет организацию и контроль выполнения работы. Соответственно, при признании указанных отношений трудовыми на них должны распространяться положения Трудового кодекса Республики Казахстан, том числе по проблеме ограничения и прекращения доступа работника к цифровой платформе.

ЛИТЕРАТУРА

- 1 Ханин М.Ю. Особенности правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях при введении специальных мер в сфере экономики // Право и государство: теория и практика. – 2025. – № 7. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-pravovogo-regulirovaniya-trumovyh-otnosheniy-v-otdelnyh-organizatsiyah-pri-vvedenii-spetsialnyh-mer-v-sfere-ekonomiki> (дата обращения: 22.12.2026)
- 2 Кушебина Г.М., Абаева Г.И., Сеитова Г.Т., Жусупбекова Г.Е. Влияние цифровых технологий на рынок труда и занятость населения // Вестник Казахского университета экономики, финансов и международной торговли. – 2024. – № 1(54). – С. 174–181. DOI: 10.52260/2304-7216.2024.1(54).22
- 3 Bishop L., Carter C., Deakin S., Pourkermani A. Labour Rights in the Digital Economy. London: Digital Futures at Work Research Centre, 2025. URL: <https://digit-research.org/wp-content/uploads/2025/05/Digit-Data-Commentary-Platform-Work-Index-1.pdf> (accessed: 22.12.2026)
- 4 Нурмагамбетов А.М. Влияние искусственного интеллекта на трудовые отношения // Вестник Евразийского национального университета имени Л.Н. Гумилева. – 2022. – № 4(141). – С. 114–122. DOI: 10.32523/2616-6844-2022-141-4-114-122
- 5 Bayazitova R., Kaishatayeva A., Vasilyev A. Working from Home, Telework, Equality and the Right to Privacy: A Study in Kazakhstan. // Soc. Sci. 2023. No. 12. P. 42. DOI: 10.3390/socsci12010042
- 6 Башиева Ж.К., Мухамедиева Г., Сыздыкова К., Бокижанова Ф., Маулина Н. Цифровая экономика в Республике Казахстан // Scientific Journal of Pedagogy and Economics. – 2023. – Т. 405. – №. 5. – С. 348–364. DOI: 10.32014/2023.2518-1467.596
- 7 Влияние цифровизации на рынок труда Республики Казахстан. Определение стратегии действий профсоюзов в Казахстане путем анализа доступа к социальной защите, правовой и практической среды трудовых отношений в секторах, где преобладают формы уязвимой занятости. URL: <https://kasipodaq.kz/wp-content/uploads2022.pdf> (дата обращения: 22.12.2026)
- 8 Kakizhanova T., Utepkaliyeva K., Zeinolla S., Aben A., Ilyashova G. Impact of Digitalization, Economic Growth and Birth Rate on Female Labor Force: Evidence from Kazakhstan // Economics. 2025. Vol. 13(2). P. 95–110. DOI: 10.2478/eoik-2025-0032
- 9 Косникова О.В., Золкин А.Л., Ожиганов В.Е., Дорждеева В.А. Перспективы развития цифровых платформ в глобализированном мире // Индустриальная экономика. – 2024. – № 1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/perspektivy-razvitiya-tsifrovyyh-platform-v-globalizirovannom-mire> (дата обращения: 23.12.2026)
- 10 De Stefano V. Platform Work and the Employment Relationship // International Labour Review. 2021. Vol. 160. No. 3. P. 427–447.
- 11 Vallas S.P., Schor J.B. What Do Platforms Do? Understanding the Gig Economy // Annual Review of Sociology. 2020. Vol. 46. P. 273–294.

- 12 Kellogg K.C., Valentine M.A., Christin A. Algorithms at Work: The New Contested Terrain of Control // *Academy of Management Annals*. 2020. Vol. 14. No. 1. P. 366–410.
- 13 Wood A.J., Graham M., Lehdonvirta V., Hjorth I. Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy // *Work, Employment and Society*. 2019. Vol. 33. No. 1. P. 56–75.
- 14 Ajunwa I., Crawford K., Schultz J. Limitless Worker Surveillance // *California Law Review*. 2017. Vol. 105. No. 3. P. 735–776.
- 15 De Stefano V. The Rise of the Just-in-Time Workforce: On-Demand Work, Crowdswork and Labour Protection in the Gig Economy // *Comparative Labor Law and Policy Journal*. 2016. Vol. 37. No. 3. P. 471–504.
- 16 European Commission. Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Improving Working Conditions in Platform Work. Brussels: European Commission, 2021. 35 p.
- 17 Лютов Н.Л. Трансформация трудового правоотношения и новые формы занятости в условиях цифровой экономики // *Журнал российского права*. – 2019. – № 7. – С. 115–130. DOI: 10.12737/jrl.2019.7.10
- 18 Трансформация права в цифровую эпоху: монография. – Барнаул: Изд-во Алт. ун-та, 2020. – 432 с.
- 19 Вуколов В.Л. Особенности нормативно-правового регулирования использования цифровых технологий на рынке труда и в сфере трудовых отношений // *Социально-трудовые исследования*. – 2023. – № 51(2). – С. 8–15. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-51-2-8-15.

REFERENCES

- 1 Hanin M.Ju. (2025) Osobennosti pravovogo regulirovaniya trudovyh otnoshenij v otдел'nyh organizacijah pri vvedenii special'nyh mer v sfere jekonomiki // *Pravo i gosudarstvo: teorija i praktika*. No. 7. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-pravovogo-regulirovaniya-trumovyh-otnoshenij-v-otdelnyh-organizatsiyah-pri-vvedenii-spetsialnyh-mer-v-sfere-ekonomiki> (data obrashhenija: 22.12.2026). (In Russian)
- 2 Kushebina G.M., Abaeva G.I., Seitova G.T., Zhusupbekova G.E. (2024) Vlijanie cifrovych tehnologij na rynek truda i zanjatost' naselenija // *Vestnik Kazahskogo universiteta jekonomiki, finansov i mezhdunarodnoj trgovli*. No.1(54). P. 174–181. DOI: 10.52260/2304-7216.2024.1(54).22 (In Russian)
- 3 Bishop L., Carter C., Deakin S., Pourkermani A. (2025) Labour Rights in the Digital Economy. London: Digital Futures at Work Research Centre. URL: <https://digit-research.org/wp-content/uploads/2025/05/Digit-Data-Commentary-Platform-Work-Index-1.pdf> (accessed: 22.12.2026). (In English)
- 4 Nurmagambetov A.M. (2022) Vlijanie iskusstvennogo intellekta na trudovye otnoshenija // *Vestnik Evrazijskogo nacional'nogo universiteta imeni L.N. Gumileva*. No. 4(141). P. 114–122. DOI: 10.32523/2616-6844-2022-141-4-114-122 (In Russian)
- 5 Bayazitova R., Kaishatayeva A., Vasilyev A. (2023) Working from Home, Telework, Equality and the Right to Privacy: A Study in Kazakhstan. // *Soc. Sci.* No. 12. P. 42. DOI: 10.3390/socsci12010042 (In English)
- 6 Bashieva Zh.K., Muhamedieva G., Syzdykova K., Bokizhanova F., Maulina N. (2023) Cifrovaja jekonomika v Respublike Kazahstan // *Scientific Journal of Pedagogy and Economics*. V. 405. No. 5. P. 348–364. DOI: 10.32014/2023.2518-1467.596 (In Russian)
- 7 Vlijanie cifrovizacii na rynek truda Respubliki Kazahstan. Opredelenie strategii dejstvij profsojuzov v Kazahstane putem analiza dostupa k social'noj zashhite, pravovoj i prakticheskoy sredy trudovyh otnoshenij v sektorah, gde preobladajut formy ujazvimoj zanjatosti. URL: <https://kasipodaq.kz/wp-content/uploads2022.pdf> (data obrashhenija: 22.12.2026). (In Russian)
- 8 Kakizhanova T., Utepkaliyeva K., Zeinolla S., Aben A., Ilyashova G. (2025) Impact of Digitalization, Economic Growth and Birth Rate on Female Labor Force: Evidence from Kazakhstan // *Economics*. V. 13(2). P. 95–110. DOI: 10.2478/eoik-2025-0032 (In English)
- 9 Kosnikova O.V., Zolkin A.L., Ozhiganov V.E., Dorzhdeeva V.A. (2024) Perspektivy razvitija cifrovych platform v globalizirovannom mire // *Industrial'naja jekonomika*. No. 1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/perspektivy-razvitiya-tsifrovych-platform-v-globalizirovannom-mire> (data obrashhenija: 23.12.2026). (In Russian)
- 10 De Stefano V. (2021) Platform Work and the Employment Relationship // *International Labour Review*. V. 160. No. 3. P. 427–447. (In English)
- 11 Vallas S.P., Schor J.B. (2020) What Do Platforms Do? Understanding the Gig Economy // *Annual Review of Sociology*. V. 46. P. 273–294. (In English)
- 12 Kellogg K.C., Valentine M.A., Christin A. (2020) Algorithms at Work: The New Contested Terrain of Control // *Academy of Management Annals*. V. 14. No. 1. P. 366–410. (In English)
- 13 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*. V. 33. No. 1. P. 56–75. (In English)

14 Ajunwa I., Crawford K., Schultz J. (2017) Limitless Worker Surveillance // California Law Review. V. 105. No. 3. P. 735–776. (In English)

15 De Stefano V. (2016) The Rise of the Just-in-Time Workforce: On-Demand Work, Crowdsourcing and Labour Protection in the Gig Economy // Comparative Labor Law and Policy Journal. V. 37. No. 3. P. 471–504. (In English)

16 European Commission. Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Improving Working Conditions in Platform Work. Brussels: European Commission, 2021. 35 p. (In English)

17 Ljutov N.L. (2019) Transformacija trudovogo pravootnoshenija i novye formy zanjatosti v uslovijah cifrovoj jekonomiki // Zhurnal rossijskogo prava. No. 7. P. 115–130. DOI: 10.12737/jrl.2019.7.10 (In Russian)

18 Transformacija prava v cifrovuju jepohu: monografija. Barnaul: Izd-vo Alt. un-ta, 2020. 432 p. (In Russian)

19 Vukolov V.L. (2023) Osobennosti normativno-pravovogo regulirovanija ispol'zovanija cifrovyyh tehnologij na rynke truda i v sfere trudovyh otnoshenij // Social'no-trudovye issledovanija. No. 51(2). P. 8–15. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-51-2-8-15. (In Russian)

БАЙСЫМАКОВА Д.С.,*¹

докторант.

*e-mail: baisymakovadana@gmail.com

ORCID ID: 0009-0000-1255-0235

МУХАМЕДЖАНОВ О.З.,²

з.ғ.д., профессор.

e-mail: amonuzm@yahoo.com

ORCID ID: 0009-0002-9311-7103

РАМАЗАНОВА А.С.,³

з.ғ.к., қауымдастырылған профессор.

e-mail: ainura1210@bk.ru

ORCID ID: 0009-0009-3573-469X

АБИЛМАЖИНА А.М.,³

з.ғ.м, аға оқытушы.

e-mail: abilmazhina@mail.ru

ORCID ID: 0000-0001-9022-6115

¹Қонаев университеті,

Алматы қ., Қазақстан

²Ташкент мемлекеттік заң университеті,

Ташкент қ., Өзбекстан

³С. Аманжолов атындағы

Шығыс Қазақстан университеті,

Өскемен қ., Қазақстан

ЖАҢА КОНСТИТУЦИЯЛЫҚ РЕФОРМА ЖӘНЕ МЕМЛЕКЕТТІК САЛАНЫ ЦИФРЛАНДЫРУ ЖАҒДАЙЫНДА ЕҢБЕК ЕТУ ҚҰҚЫҒЫ

Андатпа

Экономиканың цифрлық трансформациясы еңбек етуге конституциялық құқықтың мазмұнына және оны жүзеге асыру тетіктеріне елеулі ықпал етеді. Цифрлық технологиялардың таралауы, платформалық экономиканың дамуы, қашықтықтан жұмыспен қамту және еңбекті алгоритмдік басқару жүйелері жұмыскерлердің құқықтарын қорғаудың қолданыстағы құқықтық тетіктерін бейімдеуді талап ететін еңбек қатынастарының жаңа модельдерін қалыптастырады. Мұндай жағдайларда экономиканы цифрландыру кезеңінде жұмыскерлердің еңбек құқықтарын қамтамасыз етудің конституциялық-құқықтық тетіктерін зерттеу ерекше өзекті болып отыр. Осы мақаланың мақсаты цифрлық экономика жағдайында еңбек етуге конституциялық құқықтың трансформациясын талдау және жұмыспен қамтудың жаңа нысандарының таралуы жағдайында жұмыскерлердің еңбек құқықтарын қамтамасыз етудің заманауи конституциялық-құқықтық тетіктерін айқындау болып табылады. Зерттеу аясында цифрлық технологиялардың еңбек нарығының құрылымына ықпалы, платформалық жұмыспен қамтудың ерекшеліктері және еңбек процестерін басқарудың алгоритмдік жүйелерін қолдану мәселелері қарастырылады.

Тірек сөздер: еңбек етуге конституциялық құқық, цифрлық экономика, платформалық жұмыспен қамту, еңбекті цифрландыру, еңбекті алгоритмдік басқару, жұмыскерлердің жеке деректерін қорғау, еңбек құқықтарының конституциялық-құқықтық кепілдіктері.

BAISYMAKOVA D.S.,*¹

PhD student.

*e-mail: baisymakovadana@gmail.com

ORCID ID: 0009-0000-1255-0235

MUKHAMEDZHANOV O.Z.,²

d.l.s., professor.

e-mail: amonuzm@yahoo.com

ORCID ID: 0009-0002-9311-7103

RAMAZANOVA A.S.,³

c.l.s., associate professor.

e-mail: ainura1210@bk.ru

ORCID ID: 0009-0009-3573-469X

ABILMAZHINA A.M.,³

master of law, senior lecturer.

e-mail: abilmazhina@mail.ru

ORCID ID: 0000-0001-9022-6115

¹University of Konaev,

Almaty, Kazakhstan

²Tashkent State University of Law,

Tashkent, Uzbekistan

³S. Amanzholov East Kazakhstan University,

Ust-Kamenogorsk, Kazakhstan

THE RIGHT TO WORK IN THE CONTEXT OF THE NEW CONSTITUTIONAL REFORM AND DIGITALIZATION OF THE STATE SPHERE

Abstract

The digital transformation of the economy has a significant impact on the content and mechanisms of the implementation of the constitutional right to work. The spread of digital technologies, the development of a platform economy, remote employment, and algorithmic labor management systems are forming new models of labor relations that require adaptation of existing legal mechanisms for employee protection. In these conditions, the study of constitutional and legal mechanisms for ensuring the labor rights of employees in the context of the digitalization of the economy is particularly relevant. The purpose of this article is to analyze the transformation of the constitutional right to work in the digital economy and identify modern constitutional and legal mechanisms for ensuring workers' labor rights in the spread of new forms of employment. The study examines the impact of digital technologies on the structure of the labor market, the features of platform employment and the use of algorithmic labor process management systems.

Keywords: constitutional right to work, digital economy, platform employment, digitalization of labor, algorithmic labor management, protection of personal data of employees, constitutional and legal guarantees of labor rights.

Дата поступления статьи в редакцию: 14.04.2026