

Трудовое право и право социального обеспечения

FTAMP 10.27.51

DOI: <https://doi.org/10.62687/VLJ.1.2.2026.38>**ҚАЗАҚСТАНДА ПЛАТФОРМАЛЫҚ ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУ: ҚҰҚЫҚТЫҚ
ОЛҚЫЛЫҚТАР ЖӘНЕ РЕТТЕУ ПЕРСПЕКТИВАЛАРЫ**

¹С.К. Ыдрышева^{ID}, ²Э.М. Мұратова*^{ID}
^{1,2}Maksut Narikbayev University, Астана, Қазақстан
*e-mail: elmuratova.83@gmail.com

С.К. Ыдрышева – Ресей Федерациясының заң ғылымдарының докторы, Қазақстан Республикасының заң ғылымдарының кандидаты (PhD), доцент, Maksut Narikbayev University Құқық жоғарғы мектебінің құрметті профессоры, Астана, Қазақстан; ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3473-3395>; e-mail: isk.80@mail.ru

Э.М. Мұратова – Maksut Narikbayev University DBA бағдарламасының докторанты, Астана, Қазақстан; ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5799-147X>; e-mail: elmuratova.83@gmail.com

Аңдатпа. Мақалада Қазақстан Республикасында платформалық жұмыспен қамтудың дамуы жағдайында туындайтын еңбек және азаматтық-құқықтық қатынастарды құқық қолдану практикасы тұрғысынан реттеудің өзекті мәселелері қарастырылады. Зерттеу барысында цифрлық экономиканың ықпалымен дәстүрлі еңбек қатынастарының трансформациясы, сондай-ақ онлайн-платформалар, соның ішінде такси-агрегаторлар қызметі шеңберінде еңбек қатынастарының өзгеру ерекшеліктері талданады. Сонымен қатар, платформалар арқылы еңбек қызметін жүзеге асыратын тұлғалардың құқықтық мәртебесін айқындау және еңбек пен азаматтық-құқықтық қатынастарды ажырату критерийлері зерттеледі. Зерттеу аясында Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына талдау жүргізіліп, платформалық жұмыспен қамту саласындағы құқықтық реттеудің олқылықтары мен қайшылықтары анықталады. Әсіресе, жұмыскерлердің әлеуметтік қорғалу мәселелеріне, оның ішінде еңбек кепілдіктерін қамтамасыз ету, еңбекақы төлеу, еңбек қауіпсіздігі және еңбек құқықтарын қорғау тетіктеріне ерекше назар аударылады. Сонымен қатар, платформалық жұмыспен қамтуды құқықтық реттеудің шетелдік тәжірибесі, атап айтқанда жұмыскерлердің құқықтық мәртебесін айқындау мен олардың құқықтарын қорғау тетіктері қарастырылады. Зерттеу нәтижесінде платформалық жұмыспен қамтуды құқықтық реттеу ұлттық заңнамада жеткілікті деңгейде қалыптаспағаны негізделеді. Соған қарамастан, цифрландыру жағдайында бұл саланың қарқынды дамуы оны құқықтық тұрғыдан жетілдіру қажеттігін айқындайды. Осыған байланысты платформалық жұмыспен қамтуды реттеудің кешенді құқықтық тетіктерін әзірлеу, жұмыскерлердің құқықтарын тиімді қорғау және еңбек нарығы субъектілерінің мүдделер теңгерімін қамтамасыз ету қажеттілігі туралы қорытынды жасалады.

Кілт сөздер: платформалық жұмыспен қамту, такси агрегаторлары, еңбек құқығы, цифрлық экономика, құқықтық мәртебе, әлеуметтік қорғау.

**ПЛАТФОРМЕННАЯ ЗАНЯТОСТЬ В КАЗАХСТАНЕ: ПРАВОВЫЕ ПРОБЕЛЫ И
ПЕРСПЕКТИВЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ**

¹С.К. Идрышева, ²Э.М. Муратова*
^{1,2}Maksut Narikbayev University, Астана, Қазақстан
*e-mail: elmuratova.83@gmail.com

С.К. Идрышева – доктор юридических наук Российской Федерации, кандидат юридических наук Республики Казахстан (PhD), доцент, Emeritus Professor Высшей школы

права Maksut Narikbayev University, Астана, Казахстан; ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3473-3395>; e-mail: isk.80@mail.ru

Э.М. Муратова – магистр юридических наук, докторант по программе DBA Maksut Narikbayev University, Астана, Казахстан; ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5799-147X>; e-mail: elmuratova.83@gmail.com

Аннотация. В статье рассматриваются актуальные проблемы правоприменительной практики регулирования трудовых и гражданско-правовых отношений, возникающих в Республике Казахстан в условиях развития платформенной занятости. Особое внимание уделяется анализу трансформации традиционных трудовых отношений под влиянием цифровой экономики и распространения онлайн-платформ, в том числе сервисов такси-агрегаторов. Исследуются вопросы разграничения трудовых и гражданско-правовых отношений, а также критерии определения правового статуса лиц, осуществляющих деятельность через цифровые платформы. В рамках исследования проводится анализ действующего законодательства Республики Казахстан, выявляются существующие правовые пробелы и противоречия в регулировании платформенной занятости. Особое внимание уделяется проблемам социальной защиты работников, включая вопросы обеспечения гарантий занятости, оплаты труда, охраны труда и доступа к механизмам защиты трудовых прав. Рассматривается также зарубежный опыт правового регулирования платформенной занятости, в том числе подходы к квалификации статуса работников и расширению гарантий их прав. По результатам исследования обосновывается вывод о недостаточной разработанности правового регулирования платформенной занятости в национальном законодательстве, несмотря на её стремительное развитие. Делается вывод о необходимости совершенствования правовых механизмов с учётом цифровой трансформации экономики, а также разработки комплексного подхода к регулированию платформенной занятости, направленного на баланс интересов работников, платформ и государства.

Ключевые слова: платформенная занятость, такси-агрегаторы, трудовое право, цифровая экономика, правовой статус, социальная защита.

PLATFORM EMPLOYMENT IN KAZAKHSTAN: LEGAL GAPS AND REGULATORY PROSPECTS

¹S.K. Idrysheva, ²E.M. Muratova*

^{1,2}Maksut Narikbayev University, Astana, Kazakhstan

*e-mail: elmuratova.83@gmail.com

S.K. Idrysheva – Doctor of Law of the Russian Federation, Candidate of Law of the Republic of Kazakhstan (PhD), Associate Professor, Emeritus Professor of the Higher School of Law of Maksut Narikbayev University, Astana, Kazakhstan; ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3473-3395>; e-mail: isk.80@mail.ru

E.M. Muratova – Master of Legal Sciences, Maksut Narikbayev University DBA student DBA, Astana, Kazakhstan; ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5799-147X>; e-mail: elmuratova.83@gmail.com

Abstract. This article examines the current challenges of law enforcement practice in regulating labor and civil law relations arising in the Republic of Kazakhstan in the context of the development of platform employment. Particular attention is paid to the transformation of traditional labor relations under the influence of the digital economy and the expansion of online platforms, including taxi aggregators. The study analyzes the criteria for distinguishing between labor and civil law relations, as well as issues related to determining the legal status of individuals engaged in work through digital platforms. The research includes an analysis of the current legislation of the Republic of Kazakhstan, identifying existing legal gaps and inconsistencies in the regulation of platform employment. Special emphasis is placed on the issues of social protection of workers,

including guarantees of employment, remuneration, occupational safety, and access to mechanisms for protecting labor rights. In addition, the article examines foreign experience in regulating platform employment, particularly approaches to classifying workers' legal status and ensuring their rights. The findings demonstrate that the legal regulation of platform employment in Kazakhstan remains insufficiently developed, despite its rapid growth in the context of digitalization. The study substantiates the need to improve national legislation and develop comprehensive legal mechanisms aimed at ensuring a balance of interests between workers, digital platforms, and the state.

Keywords: platform employment, taxi aggregators, labor law, digital economy, legal status, social protection.

Кіріспе. Цифрлық экономиканың даму кезеңінде барлық салаға, соның ішінде еңбек нарығына да күрделі өзгерістер енгізілуде. Оның бір бағыты такси агрегаторларының қызметінің еніп, қарқынды дамуымен байланысты. Бұл жұмыспен қамтудың түрі интернет платформалары арқылы, мобилді қосымшаларды пайдалану арқылы қызмет көрсету немесе жұмысты орындаумен ұштасады. Қазақстанда бұл құбылыс кеңінен тарап, белсенді қолданысқа ие болды.

Осындай онлайн платформалар сұраныс пен ұсыныс арасындағы өзара әрекеттесуді жеңілдетеді. Жұмыс іздеушілер оларды жұмыс табу үшін пайдаланады, ал клиенттерге қызмет көрсетулерді табу икемді және жеңілдетілген. Мобилді қосымшалар арқылы тапсырыстар мен мамандарды табу, төлем механизмдері және кері байланыс орнату белгілі бір жүйемен реттелген. Бұл цифрлық қызметтер үш жақты қатынасты реттейтін болғандықтан, онлайн платформаның мамандары әдетте әрбір тапсырыс бойынша өздерінің белгіленген сома мөлшерінде алады.

Дегенмен, бұл инновациялық жұмыс орнының қоғамда қалыптасып кетуімен бірге, оны құқықтық реттеудің қажеттілігі бар. Ол өз кезегінде, еңбек құқықтары, әлеуметтік кепілдіктерді қамтамасыз етумен бірге, осы бағытта жұмыс жасайтын азаматтардың құқықтық мәртебесін анықтау мәселесін туындатады.

Материалдар мен әдістер. Бұл ғылыми мақалада еңбек құқығы, цифрлық экономика және шетелдің тәжірибелері аясындағы ғылыми зерттеулер басшылыққа алынған. Нормативтік дереккөздер ретінде, Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілері, халықаралық құқықтық актілер, құқық қолдану тәжірибесінде орын алған мәселелер зерттелген. Нәтижесінде, талдау және синтез, индукция мен дедукция, салыстырмалы-құқықтық талдау сияқты әдістер қолданылған.

Нәтижелер мен талқылау. Платформалық жұмыспен қамту, заманауи тілде инновациялық жұмыстар деп те атайтын қызметтің дамуы жұмыс беруші, жұмыскер және тапсырыс берушіні бір онлайн жүйеде біріктіретін ерекше қызмет көрсетудің түрі болып табылады. Бұл жағдайда көбінесе еңбек шарты қолданылмайды, ол жалдамалы еңбек емес, қызмет көрсетудің бір түрі – фриланс ретінде сараланады. Оның ерекше белгілері ретінде: цифрлық делдал, яғни платформа, жұмыс уақытының икемділігі, еңбек шарты болмағандықтан, қатынастарының орын алмауы, қызмет көрсетушілердің табысының тұрақсыздығы және бұл жүйені жалпы реттеудің басқарушылық тетіктерінің болмауы көрсетіледі.

Осындай көрсеткіштер өз алдына келесідей құқықтық проблемаларды туындатады:

Онлайн платформа экономикасы платформа, провайдер және клиент арасындағы үш жақты қарым-қатынасты бейнелейді. Жұмыс кеңестерімен шектелмейтін барлық жұмыспен қамту платформалары белгілі бір қызметтерді ұсынады. Мысалы, төлемді өңдеу, рейтингтер немесе шолулар, фондық тексерулер және жұмыскердің жеке дербес деректері туралы ақпаратты қамтиды. Негізгі проблема - провайдер мен клиент арасындағы деректер алмасу кезінде ешқандай бақылау кепілдіктерінің жоқтығы. Платформа әртүрлі еңбек жағдайларын бақылауды жүзеге асыра алады, бірақ бақылаудың ең маңызды түрі тапсырмаларды орындау бағасын немесе өтемақы мөлшерін белгілеу процесіне қатысты болуы мүмкін.

Сондықтан, бірінші кезеңде жаңа агрегатор жоғары рейтингтер үшін бонустар арқылы драйверді ынталандыру жүйесін енгізе алады, мысалы, бес балдық шкала бойынша 4,8 немесе

одан жоғары рейтинг үшін қосымша 10% табыс. Бұл шешім минималды инвестицияны қажет етеді (платформаның жалпы кірісінің 5-7% құрайды) және олардың бейресми мәртебесін өзгертпестен драйверлердің адалдығын күшейте отырып, қолданыстағы цифрлық инфрақұрылым арқылы жүзеге асырылуы мүмкін. Сонымен қатар, 5-10 сағатқа созылатын агрегатор қолданбасы арқылы қолжетімді онлайн жүргізу және тұтынушыға бағытталған курстарды ашу ұсынылады.

Ашық білім беру платформаларын пайдалана отырып әзірленген мұндай курстарды іске қосу үшін 20-30 миллион теңге тұрады және жүргізушілердің қарапайым кәсіби дағдыларын арттырады, бұл апаттың жоғары деңгейін ескере отырып, әсіресе маңызды. Бұл шаралар шектеулі бюджеттер мен әлсіз құқықтық қолдауды ескере отырып орындалады, бірақ олар жүргізушілердің белсенді қатысуынсыз рейтингтерге сүйенетін бәсекелестерге қарағанда артықшылық туғызады.

Ресми деректерге сүйенетін болсақ, Қазақстанда бес жүз мыңнан астам азамат, оның ішінде жалдамалы жұмыс жасайтындардың ішінде 5-6 пайыздық мөлшері платформалық жұмыспен қамтылған (Зерттеу қорытындылары, 2025).

Осындай жағдайда тікелей жұмыс берушінің болмауынан бақылау орын алмайды және салық жарналарын енгізу ашық сұрақ болып қала береді. Еңбек шартының болмауының нәтижесінде, бұл саладағылар ресми жұмыскерлер болмағандықтан, еңбек кодексінде көрсетілген кепілдіктер қарастырылмайды. Мысалы Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің (бұдан әрі - ЕК) 129 бабының нормасында көрсетілген, жұмыскердің жеке мүлкін жұмыс берушінің пайдасына байланысты қолданғаны үшін өтемақы қарастырылмайды (Еңбек кодексі, 2015).

Дегенмен, ЕК 146-1 бабында, қызметін интернет – платформалары арқылы жүзеге асыратындардың еңбегін ЕК нормасымен реттеу қарастырылған, яғни ЕК 27 бабында көрсетілген еңбек функциясы, еңбекке жалақы төлеу және ішкі еңбек тәртібіне бағыну сияқты көрсеткіштер болмаса тәжірибеде дәлелдеудің қиындығы туындайды.

Сондықтан да, құқық қолдану тәжірибесінде орын алатын жауапкершілік мәселесі орын алады. Қандай да бір, жол көлік оқиғасы немесе қызмет сапасының төмендігіне қатысты жауаптылық нақты анықталмаған. Себебі, қазіргі уақытта кез - келген адам, оның ішінде жеке немесе заңды тұлғалар, сонымен бірге, жеке кәсіпкерлер Uber немесе басқа да агрегаторларда такси жүргізушісі ретінде тіркеле алады. Ол үшін, бұл жұмысты орындауға рұқсат беру кезінде басты артықшылық көлік құралына беріледі (Махарадзе, Листопадова, 2021: 53).

Интернет платформалар арқылы қызметін атқаратын такси агрегаторларында жұмыс жасайтындардың жұмысын нақты ұйымдастырылған заңнама жоқ, ол Қазақстан Республикасының Азаматтық кодексінің 698-707 баптарының арасында көрсетілгенімен, оны жүзеге асыру құқық қолдану тәжірибесінде сақтандыру сияқты проблемаларға әкелуі мүмкін (Азаматтық кодекс, 1999).

Мысалы, құқық қолдану тәжірибесінде такси агрегаторларының жүргізушілеріне қатысты жолаушылардан түрлі шағымдар түседі екен, мысалы он сегіз жасқа толмаған баланы жалғыз тасымалдаудан бас тарту немесе көлікте баланы отырғызатын арнайы отырғыштың болмауы сияқты (Бакиева, 2023).

Бұл жерде Жол жүрісі туралы Қазақстан Республикасының Заңының 54 бабында жалпылама аталып кеткенімен, бұл бірнеше заңдардың қолданысын жүргізушілерге түсіндірме ретінде немесе қызметтік функциялары ретінде түсіндіретін еңбек қатынастарының болмағанынан да қиындық туындатады (Жол жүрісі туралы Заң, 2014).

Еңбек қатынастары ретінде танылмауының тағы бір мәселесі, жүргізушілерде әлеуметтік сақтандыру жүйесіне толық қатыса алмауында, мысалы еңбекке уақытша қабілетсіздік бойынша жәрдемақы төлемдерін алу мүмкіндігі жоқ.

Тұлғааралық байланысқа тоқталатын болсақ, бұл байланыс орнатудың маңызды критерийі болып табылады. Платформадағы жұмыс тұрақты жұмыс орнына байланысты емес және жұмыскерлерімен бетпе-бет кездеспей әрекетке түсулері орын алатындықтан, ол жұмыскерлердің әлеуметтік және кәсіби оқшаулануына әкеледі. Нәтижесінде, жұмыскерлердің

қоғамның басқа толыққанды мүшелерімен әлеуметтік өзара әрекеттесу деңгейі төмендеп, соңында әлеуметтік оқшаулануға әкеледі.

Кәсіби оқшаулану платформа жұмыскерлері, тіпті олар компанияда жұмыс істесе де, ұйымға біріктірілмеген және жалпы жұмыс процесіне қатыспастан оқшауланған тапсырмалармен жұмыс істегенде туындауы мүмкін. Сондықтан олар бейресми ақпаратқа қол жеткізе алмайды және топтың немесе ұйымдық атмосфераның бір бөлігі болмау қаупі жоғары болуы мүмкін, өйткені олардың әлеуметтік байланыстарының болмауы әлеуметтік/тұлғааралық дағдыларды дамыту мүмкіндігінің болмауына әкелуі мүмкін (Мирзабалаева, Шишкин, 2020: 1120).

Заманауи технологияларға сәйкес, такси агрегаторында кәсіпорынды басқарудың ақпараттық жүйесі (МБАЖ) болуы керек - менеджерлер мен мамандарды операцияларды жоспарлау, орындау, тіркеу және талдау үшін қажетті барлық бизнес-процестер туралы өзекті және сенімді ақпаратпен қамтамасыз етуге қабілетті операциялық орта. Басқаша айтқанда, МБАЖ – бизнес-жоспарлаудан бастап компанияның жұмысын талдауға дейінгі бүкіл маркетингтік циклді сипаттайтын жүйе.

Қазіргі әлемде бизнесті басқару үнемі өсіп келе жатқан тиімділікті талап етеді. Сондықтан кәсіпорынды басқарудың ақпараттық жүйелерін (МБАЖ) пайдалану бизнесті дамытудың маңызды тұтқаларының бірі болып табылады.

Осындай қарастырылған құқық қолдану тәжірибесіндегі мәселелерге қатысты шетелдік тәжірибеде платформалық жұмыспен қамтудың бірнеше үлгісін көрсетеді. Еуропалық Одақ бұл салада қызмет ететіндерге жалдамалы жұмыскерлер ретінде құқықтық мәртебе беру үрдісін қолданады. Себебі, цифрлық платформалардың «just-in-time» жұмыспен қамту моделін кеңінен таратып, дәстүрлі еңбек қатынастарының әлсіреуіне және жұмыстың тұрақсыз сипатының артуына әкелетінін көрсетеді (Huws, Spencer, Syrdal, 2018: 115).

ЕО өз алдына платформалық жұмыспен еңбек ететіндерге қатысты еңбек қатынастарын орнату арқылы, ең төменгі жалақыға құқық, жұмыс уақыты мен тынығу уақытының реттелуі, әлеуметтік сақтандыру және даулар туындаған жағдайда заңнамалық тұрғыдан реттеуге байланысты дерективаларын енгізуді көздейді.

Компьютерлер мен смартфондар арқылы тапсырмаларды онлайн орындайтын жұмыскерлер көздерінің шаршауы және тірек-қимыл аппаратының проблемалары сияқты физикалық тұрғыдан денсаулықтарына зақым келтіруі мүмкін. Tran және Sokas атап өткендей, цифрлық платформалардағы жұмыскерлер үшін қауіпсіздік тәуекелдері «қоғамдық жұмыс орнында жұмыс істеудің қорғаныш әсерін жоғалтуына» байланысты жоғары болады деп күтуге болады, өйткені жұмыс көбінесе үйде немесе мұндай жұмыстарға арналмаған кеңістіктерде орындалады (Tran, Sokas, 2017:64).

АҚШ Uber жүргізушілері платформа арқылы жұмыс табу оңай және қосымша табыс табу көзі ретінде жұмыс уақытын өзі реттей алатынын ерекшелейді. Жүргізушілер тәуелсіз мердігерлер ретінде, еңбек заңнамасымен қорғалмайды және тапсырысқа байланысты ең төменгі табысқа ие болу, медициналық және жазатайым оқиғадан сақтандыру сияқты кейбір құқықтарды иеленеді (Hall, Krueger, 2018: 703).

Бұл екі мысалды салыстыратын болсақ, ЕО жұмыскерлерге теңестіру мен оларды қорғауды күшейту орын алса, АҚШ тәуелсіз кәсіпкерлікті дамытудағы нарықтық еркіндікті сақтау мен икемділікті сақтауға бағытталған әрекеттер жүзеге асады.

ЕО мен АҚШ-та агрегаторлардың жүргізушілері мен курьерлеріне қызметкерлермен бірдей негізгі кепілдіктер қажет деген пікір қалыптасуда: қауіпсіз жұмыс жағдайларына, демалыс уақытына, ең төменгі жалақыға, әлеуметтік және медициналық сақтандыруға құқық. Бұл кепілдіктерсіз платформалар жұмысшыларды стандарттарды төмендету арқылы тартады, бұл оларды осал жағдайға қояды. Жүргізушілерді қызметкер ретінде тану (Франция мен Ұлыбританиядағыдай) оларға ең төменгі жалақыға, демалысқа және сақтандыру жарналарына құқықты қоса алғанда, еңбек заңнамасын кеңейтуді білдіреді. Қазақстанда соттар белгілі бір қарым-қатынастарды жұмыспен қамту ретінде таныды (Глово ісі), бірақ жүйелік шешім агрегатор жүргізушісінің қызметкер болып саналатын критерийлерін заңнамалық түрде

кодификациялауды талап етеді (мысалы, егер олар негізінен бір платформада жұмыс істесе, өздерінің клиенттік базасын дамытпаса және агрегаторға экономикалық тұрғыдан тәуелді болса). ХЕҰ ұсыныстарында көрсетілгендей, қарым-қатынастарды біліктілік ретінде белгілеу кезінде нақты тәуелділік пен бағыныштылықты ескеру қажет (ХЕҰ, 2006). Әйтпесе, еңбек қатынастарын жасыратын азаматтық-құқықтық шарттар жасасу тәжірибесі жалғасады, бұл орындаушылардың құқықтарының бұзылуына әкеледі.

Жалпы әлемдік үрдіс келесідей: бастапқыда мемлекеттер платформалардың арнайы реттеусіз жұмыс істеуіне рұқсат берді, бірақ гиг-сектор өсіп, әлеуметтік кепілдіктер мен бақылаудың болмауына байланысты мәселелер туындаған сайын, реттеушілер күту тәсілінен «жұмсак» талаптарды (тіркеу, сақтандыру, ең төменгі тарифтер) енгізуге, содан кейін платформа экономикасына қатысушылар үшін жаңа құқықтық мәртебені белгілейтін нақты ережелерге көшуде. Барлық жерде дерлік платформалардың (агрегаторлардың) мәртебесін және олардың жүргізушілер мен клиенттер алдындағы міндеттерін нормативтік анықтау қажет. Мысалы, цифрлық платформалардың провайдерлер алдындағы міндеттерінің тізімін заңды түрде бекіту ұсынылады: әлеуметтік және медициналық.

Салыстырмалы талдау такси агрегаторларының құқықтық мәртебесінің нақты анықтамасының болмауы бұл компанияларға гибриді бизнес модельдерін қолдануға және белгілі бір міндеттемелерден жалтаруға мүмкіндік беретінін көрсетеді. Бұл құқықтық белгісіздік олардың қолына түседі: өздерін тек «технологиялық платформалар» деп жариялау арқылы агрегаторлар дәстүрлі көлік компанияларына қойылатын талаптардан (лицензиялау, еңбек заңнамасын сақтау, салық салу және т.б.) аулақ болуға тырысады. Бұл міндеттемелердің асимметриясына әкеледі: дәстүрлі такси компаниялары жолаушылар мен жүргізушілер алдында толық жауапкершілік алады, ал агрегаторлар өздерін ұйымдастырушылар ретінде ресми түрде мойындамай, сол көлік қызметтерінен табыс табады. Халықаралық тәжірибе бұл жағдайға көз жұмудың қолайсыз екенін көрсетеді. Зерттеушілер атап өткендей, елдер енді өзін-өзі реттеуді сақтай алмайды: кейбіреулері тек минималды талаптарды (тіркеу, сақтандыру) енгізіп жатыр, ал басқалары гиг-экономика үшін арнайы заңдар әзірлеуді айналық сақтандыруға қол жеткізу, тапсырыстарды бөлу алгоритмдерінің ашықтығы, провайдерлердің бірнеше платформаларда жұмыс істеу құқығы, ұйымдастыру құқығы (кәсіподақтар) және т.б.

Қалай болғанда да, барлығы платформалық жұмыспен қамту санаттарын және цифрлық платформалардың орындаушылар алдындағы міндеттерінің тізімін (әлеуметтік кепілдіктер, жұмыс жағдайларының ашықтығы және т.б.) анықтау қажеттілігіне жақындап келеді.

Қорытынды. Платформалық жұмыспен қамту арқылы еңбек ететін азаматтардың еңбегін реттеу еңбек нарығында маңызды және қоғамда қарқынды дамып жатқан сегмент болып табылады. Бұл үрдіс еңбек қатынастарын дамытуға икемділік енгізумен қатар, адамдардың өзін – өзі жұмыспен қамтуына әсер етеді. Сонымен бірге, олқылықтары да бар, ол зерттеу нәтижелері мен салыстырмалы талдау көрсеткендей, жұмыскерлердің құқықтық мәртебесінің анықталмауы, әлеуметтік ортада тұлға ретінде қалыптаса алмауымен шектеулі әлеуметтік кепілдіктерге ие болуында. Салыстырмалы құқықтық талдау такси нарығында құқықтық сенімділік пен әділдікті қамтамасыз ету үшін такси агрегаторларын реттеудің жаңартылған тәсілдері қажет екенін растайды. Зерттеудің негізгі тұжырымдары келесідей: еңбек қатынастарын тану. Көптеген юрисдикциялар жүргізушінің тұрақты жұмыспен қамтылуы мен бағыныштылығын көрсететін нақты жағдайлар болған кезде агрегатор мен жүргізуші арасындағы қарым-қатынасты еңбек қатынастары ретінде тануға құлықты. Бұл қадам Франция, Ұлыбритания және АҚШ (кейбір штаттарда) соттарымен бұрыннан қабылданған және ХЕҰ ұсыныстарымен қолдау тапқан. Жүргізушілерге жұмыскер мәртебесін беру оларды еңбек заңнамасымен қамтуға, әлеуметтік қорғауды жақсартуға (сақтандыру, төлем кепілдігі) және платформалармен қарым-қатынастағы теңгерімсіздікті жоюға мүмкіндік береді. Қазақстан үшін бұл тәуелсіз мердігерлерді гиг-экономикадағы қызметкерлерден ажырату критерийлерін заң жүзінде белгілеуді білдіреді.

Сондықтан, Қазақстанда платформалық жұмыстың құқықтық реттелуінің тиімді тетіктерін қалыптастыру қажеттілігі бар, ол өз алдына жауаптылық, цифрлық еңбек

қатынастарын тіркеу мен мониторинг жүргізу, сот тәжірибелерінің нәтижесінде қоғамда орын алып жатқан проблемаларды назардан қалдырмау арқылы цифрлық реттеу саласындағы ұлттық заңнаманы жетілдіру.

Әдебиеттер

- Huws U., Spencer N.H., Syrdal D.S. (2018) Online, on Call: The Spread of Digitally Organised Just-in-Time Working and Its Implications for Standard Employment Models. *New Technology, Work and Employment*. Vol. 33. No. 2. P. 113—129. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12111>. [Eng]
- Hall J.V., Krueger A.B. (2018) An Analysis of the Labor Market for Uber's Driver-Partners in the United States. *ILR Review*. Vol. 71. No. 3. P. 705—732. <https://doi.org/10.1177/0019793917717222>. [Eng]
- Tran M., Sokas R.K. The gig economy and contingent work: An occupational health assessment // *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. – 2017. – № 4. – p. 63-66. – doi: 10.1097/JOM.0000000000000977. [Eng]
- Азаматтық кодекс, 1999 – Қазақстан Республикасының Азаматтық кодексі (ерекше бөлім) Қазақстан Республикасының 1999 жылғы 1 шілдедегі № 409 Кодексі. URL: <https://urbanforum.kz/tpost/e8jgxesdl1-rezultati-issledovaniya-platfornennoi-ek> (жүгінген күні: 19.11.2025 ж.). [Kaz]
- Бакиева, 2023 – Бакиева М. Автокресла раздора: почему таксисты отказывают в поездке пассажирам с детьми. URL: <https://liter.kz/avtokresla-razdora-pochemu-taksisty-otkazyvaiut-v-poezdke-passazhiram-s-detmi-1687149303/> (жүгінген күні: 17.11.2025 ж.). [Russ]
- Еңбек кодексі, 2015 - Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі Қазақстан Республикасының Кодексі 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V ҚРЗ. URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414> (жүгінген күні: 18.11.2025 ж.). [Kaz]
- Жол жүрісі туралы Заң, 2014 - Жол жүрісі туралы Қазақстан Республикасының Заңы 2014 жылғы 17 сәуірдегі № 194-V ҚРЗ. URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1400000194> (жүгінген күні: 27.11.2025 ж.). [Kaz]
- Махарадзе, Листопадова, 2021 – Махарадзе Н.С., Листопадова Е.В. Привлечение к ответственности в случае причинения вреда пострадавшим пассажирам в легковом транспорте (такси). / *Вестник Волжского университета имени В.Н. Татищева* №4 (2). – 2021.- С. 52-60. DOI: 10.51965/2076-7919_2021_2_4_52 [Russ]
- Мирзабалаева Ф.И. Шишкин И.А. Особенности развития платформенной занятости // *Экономика труда*. – 2020. – Том 7. – № 12. – С. 1117-1134. doi: 10.18334/et.7.12.111436. [Russ]
- Результаты исследования, 2025 - Результаты исследования платформенной экономики Казахстана. URL: <https://urbanforum.kz/tpost/e8jgxesdl1-rezultati-issledovaniya-platfornennoi-ek> (жүгінген күні: 17.11.2025 ж.). [Russ]

References

- Huws et al., 2018 – Huws U., Spencer N.H., Syrdal D.S. Online, on Call: The Spread of Digitally Organised Just-in-Time Working and Its Implications for Standard Employment Models, *New Technology, Work and Employment*, 33(2), 113–129 (2018). <https://doi.org/10.1111/ntwe.12111> [Eng]
- Hall & Krueger, 2018 – Hall J.V., Krueger A.B. An Analysis of the Labor Market for Uber's Driver-Partners in the United States, *ILR Review*, 71(3), 705–732 (2018). <https://doi.org/10.1177/0019793917717222> [Eng]
- Tran & Sokas, 2017 – Tran M., Sokas R.K. The gig economy and contingent work: An occupational health assessment, *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, (4), 63–66 (2017). <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000977> [Eng]
- Civil Code, 1999 – Civil Code of the Republic of Kazakhstan (Special Part), Code of the Republic of Kazakhstan No. 409 of July 1, 1999. URL: <https://urbanforum.kz/tpost/e8jgxesdl1-rezultati-issledovaniya-platfornennoi-ek> (accessed: 19.11.2025) [Kaz]
- Bakieva, 2023 – Bakieva M. Avtokresla razdora: pochemu taksisty otkazyvaiut v poezdke passazhiram s detmi. URL: <https://liter.kz/avtokresla-razdora-pochemu-taksisty-otkazyvaiut-v-poezdke-passazhiram-s-detmi-1687149303/> (accessed: 17.11.2025) [Russ]
- Labor Code, 2015 – Labor Code of the Republic of Kazakhstan, Code No. 414-V dated November 23, 2015. URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414> (accessed: 18.11.2025) [Kaz]
- Law on Road Traffic, 2014 – Law of the Republic of Kazakhstan "On Road Traffic" No. 194-V dated April 17, 2014. URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1400000194> (accessed: 27.11.2025) [Kaz]
- Makharadze & Listopadova, 2021 – Makharadze N.S., Listopadova E.V. Privlechenie k otvetstvennosti v sluchae prichineniia vreda posttravshim passazhiram v legkovom transporte (taksi), *Vestnik Volzhskogo universiteta im. V.N. Tatischeva*, 4(2), 52–60 (2021). https://doi.org/10.51965/2076-7919_2021_2_4_52 [Russ]
- Mirzabalaeva & Shishkin, 2020 – Mirzabalaeva F.I., Shishkin I.A. Osobennosti razvitiia platformennoi zaniatosti, *Ekonomika truda*, 7(12), 1117–1134 (2020). <https://doi.org/10.18334/et.7.12.111436> [Russ]
- Research Results, 2025 – Rezultaty issledovaniia platformennoi ekonomiki Kazakhstana. URL: <https://urbanforum.kz/tpost/e8jgxesdl1-rezultati-issledovaniya-platfornennoi-ek> (accessed: 17.11.2025) [Russ]