



ЕҢБЕК ҚҰҚЫҒЫ, АТҚАРУШЫЛЫҚ ІС ЖҮРГІЗУ ЖӘНЕ ӘЛЕУМЕТТІК ҚОРҒАУ МӘСЕЛЕЛЕРІ / ТРУДОВОЕ ПРАВО, ИСПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОИЗВОДСТВО И ВОПРОСЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ / LABOR LAW, ENFORCEMENT PROCEEDINGS AND SOCIAL PROTECTION ISSUES

УДК 331.106; 349.222
МРНТИ 10.63.35

Д.Б. Разиева

Alikhan Bokeikhan University, г. Семей, Республика Казахстан

ПЛАТФОРМЕННАЯ ЗАНЯТОСТЬ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ: ТРУДОПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ

Аннотация. Актуальность исследования связана с преобразованиями в сфере законодательства, вызванных переходом к цифровизации трудовых отношений и возникновением новой формы организации труда – платформенной занятости.

Автором предпринята попытка провести критический анализ механизмов правового регулирования трудовых отношений и разработать соответствующие рекомендации. Такой подход позволил спрогнозировать возможные риски последствий неограниченной свободы работодателя, приводящей к ущемлению прав работника и созданию в рамках цифровых платформ наихудших условий труда.

В статье проведен сопоставительный анализ статьи 102 Социального кодекса Республики Казахстан и статьи 146-1 Трудового кодекса Республики Казахстан, в результате которого получены доказательства имеющегося конфликта данных правовых норм и неясности правового статуса работников цифровых платформ.

На основании подробного анализа статьи 146-1 Трудового кодекса Республики Казахстан, сформулирован вывод о неустойчивости платформенной занятости, создающей условия для ущемления социально-трудовых прав работников и лишения их социальных гарантий.

В рамках исследования делаются обоснованные выводы о целесообразности внесения изменений и дополнений в пункте 4 статьи 102 Социального кодекса Республики Казахстан и статьи 146-1 Трудового кодекса Республики Казахстан.

Ключевые слова: платформенная занятость; цифровая платформа; интернет-платформа; трудовые отношения; работник; работодатель; платформенный работник; трудовой кодекс.

Д.Б. Разиева

Alikhan Bokeikhan University, Семей қ., Қазақстан Республикасы

ЦИФРЛЫҚ ЭКОНОМИКА ЖАҒДАЙЫНДАҒЫ ПЛАТФОРМАЛЫҚ ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУ: ЕҢБЕК-ҚҰҚЫҚТЫҚ АСПЕКТІЛЕРІ

Аннотация. Еңбек қатынастарын цифрландыруға көшу және еңбекті ұйымдастырудың жаңа формасы – платформалық жұмыспен қамтудың пайда болуымен туындаған заңнамадағы өзгерістерге байланысты зерттеу тақырыбы өзекті болып табылады.

Автор еңбек қатынастарын құқықтық реттеу тетіктеріне сыни талдау жүргізуге және тиісті ұсынымдар әзірлеуге талпыныс жасаған. Мұндай тәсіл жұмыс берушінің шектеусіз еркіндігі салдарының ықтимал тәуекелдерін болжауға мүмкіндік берді, қалыптасқан жағдай жұмыскердің құқықтарының шектелуіне және цифрлық платформалар шеңберінде ең нашар еңбек жағдайларының жасалуына әкелуде.

Мақалада Қазақстан Республикасы Әлеуметтік кодексінің 102-бабына және Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 146-1-бабына салыстырмалы талдау жүргізілген, оның нәтижесінде осы құқықтық нормалардың арасында қайшылықтар бар екендігіне және цифрлық платформалардағы жұмыскердің құқықтық мәртебесінің түсініксіз екендігіне дәлелдер алынған.

Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 146-1-бабына талдау жасау негізінде қызметкерлердің



әлеуметтік-еңбек құқықтарына қысым жасау және оларды әлеуметтік кепілдіктерден айыру үшін жағдай жасайтын платформалық жұмыспен қамтудың тұрақсыздығы туралы қорытынды жасалынады.

Зерттеу шеңберінде Қазақстан Республикасы Әлеуметтік кодексінің 102-бабының 4-тармағына және Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 146-1-бабына өзгерістер мен толықтырулар енгізудің орындылығы туралы негізделген қорытындылар жасалынған.

Түйінді сөздер: платформалық жұмыспен қамту; цифрлық платформа; интернет-платформа; еңбек қатынастары; қызметкер; жұмыс беруші; платформалық жұмысшысы; еңбек кодексі.

D.B. Raziyeva

Alikhan Bokeikhan University, Semey c., the Republic of Kazakhstan

PLATFORM EMPLOYMENT IN THE DIGITAL ECONOMY: LABOR LAW ASPECTS

Abstract. The relevance of the research is connected with the transformations in the field of legislation caused by the transition to labor relations digitalization and the emergence of a new form of labor organization – platform employment.

The author attempts to conduct a critical analysis of the mechanisms of legal regulation of labor relations and develop appropriate recommendations. This approach made it possible to predict the possible risks of the consequences of the unlimited freedom of the employer, leading to infringement of the employee's rights and the worst working conditions within the framework of digital platforms.

The article provides a comparative analysis of Article 102 of the Social Code and Article 146-1 of the Labor Code, which resulted in evidence of the existing conflict of these legal norms and the ambiguity of the legal status of employees of digital platforms.

Based on a detailed analysis of Articles 146-1 of the Labor Code, a conclusion is formulated about the instability of platform employment, which creates conditions for the infringement of social and labor rights of employees and the deprivation of their social guarantees.

Within the framework of the study, reasonable conclusions are drawn about the expediency of making amendments and additions to paragraph 4 of Article 102 of the Social Code and Article 146-1 of the Labor Code.

Keywords: platform employment; digital platform; internet platform; labor relations; employee; employer; platform employee; labor code.

DOI: 10.52425/25187252_2024_33_36

Введение. Актуальность исследования связана с переходом Республики Казахстан (далее – РК) к цифровой экономике, что требует перестройки всех сфер общественной жизни на интеграцию потенциала искусственного интеллекта, цифровых технологий и человеческого капитала.

В условиях указанных трансформаций Международная организация труда уделяет особое внимание регулированию трудовых отношений¹ и возникновению новых форм организации труда с применением цифровых технологий².

Занятость через интернет-платформы и (или) мобильные приложения (далее – цифровые платформы) представляет собой современный, доступный способ выполнения работ либо оказания услуг, направленных на достижение социально-значимых целей – доставки товаров, размещения вакансий, перевозки пассажиров, передачи посылок, повышения квалификации и т.д. Не будет преувеличением признать, что цифровая платформа в настоящее время является цифровой основой жизнедеятельности и развития человека.

Во время всеобщего карантина,

¹ Инициатива столетия, касающаяся будущего сферы труда: доклад Генерального директора / Международная конференция труда, 104 сессия, 2015. – 19 с. [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_369620.pdf (дата обращения: 01.07.2024).

² Работать ради лучшего будущего – Глобальная комиссия по вопросам будущего сферы труда: доклад Международной организации труда. – Женева: МБТ, 2019. – 88 с. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://mtrud.rk.gov.ru/documents/01a1dad9-1a0f-47dd-a89e-788607e5fad3> (дата обращения: 03.07.2024).



вызванного пандемией COVID-19, цифровые платформы заняли центральное место, оставшись единственными участниками рынка, которые продолжали полноценно функционировать в условиях вынужденных ограничений [1].

Признавая, что платформы обеспечили непрерывность обслуживания населения в условиях изоляции, вместе с тем отметим рост социально-экономических рисков для работников платформ во время пандемии. Очевидно, что наибольшую эффективность в преодолении возникших угроз продемонстрировали те платформы, которые смогли переложить значительную часть этих угроз на своих сотрудников. Это позволило им резко увеличить численность персонала для более гибкого реагирования на колебания спроса клиентов при сохранении низких затрат на оплату труда. Более того, платформы минимизировали риски для здоровья клиентов, перенося их на своих работников. Иными словами, платформы действовали преимущественно в интересах бизнеса, а не сотрудников, предоставляя своим клиентам возможность переложить новые риски повседневной жизни на работников платформ [2].

Платформенные механизмы труда по-прежнему имеют ряд недостатков, таких как нестабильный рабочий график, низкий уровень доходов, отсутствие гарантий занятости и социальных льгот. Платформенная занятость размывает границы между традиционными классификациями, ранее считавшимися бинарными противоположностями: работа и личное время, дилетантство и профессионализм, подчиненность и автономия в отношениях, полная занятость и временная работа [3].

Во многих странах идет поиск оптимальных решений по интеграции цифрового формата в существующую систему экономических и социальных отношений. Судебные прецеденты во всем мире часто приводят к признанию за работниками

социально-трудовых прав. В то же время ошибочно утверждать о сближении платформенной занятости с традиционным наемным трудом по причине существующего вакуума в области правового регулирования [4, 5 стр.].

Вышеуказанные факторы определяют цель исследования – проведение критического анализа изменений в законодательстве, связанных с цифровизацией трудовых отношений и появлением новой формы организации труда – платформенной занятости.

Цель исследования не охватывает подробный анализ гражданско-правовых отношений, возникающих в сфере платформенной занятости, она направлена на характеристику трудовых отношений и разработку соответствующих рекомендаций. Такой подход позволит спрогнозировать возможные риски последствий неограниченной свободы работодателя, приводящих к ущемлению прав работника и созданию в рамках цифровых платформ наихудших условий труда.

Материалы и методы. Необходимо признать научную привлекательность проблемы правового регулирования трудовых отношений платформенных работников среди казахстанских ученых: М.Х. Хасенова [5], [6], [7]; Е.Н. Нурғалиевой и А.С. Баймаханова [8]. Указанные работы позволяют глубже понять природу платформенной занятости, сопоставить нормы национального законодательства с международными концепциями.

Тем не менее считаем важным проведение критического анализа действующего подхода к регулированию трудовых отношений платформенных работников в рамках статьи 146-1 Трудового кодекса РК от 23 ноября 2015 года № 414-V (далее – ТК РК)³ и статьи 102 Социального кодекса РК от 20 апреля 2023 года № 224-VII (далее – СК РК)⁴.

Перспектива решения обозначенной цели напрямую связана с методологией

³ Трудовой кодекс Республики Казахстан: от 23 нояб. 2015 г. № 414-V (с изм. и доп. по сост. на 21.07.2024 г.) [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832&pos=2647;-53#pos=2647;-53 (дата обращения: 01.07.2024).

⁴ Социальный кодекс Республики Казахстан: от 20 апр. 2023 г. № 224-VII (с изм. и доп. по сост. на 17.07.2024 г.) [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=36492598 (дата обращения: 01.07.2024).



проводимого исследования, в основе которой определен метод описания, как метод общенаучного познания. Посредством описания, автору удалось осуществить сбор и первичный анализ необходимой информации, а также охарактеризовать платформенную занятость и изложить полученный материал.

С помощью метода структурного анализа предпринята попытка соотнести юридически значимые ситуации в области организации труда платформенных работников с некоторыми теориями и стандартами, определенными автором в качестве аксиом. В результате указанного методологического подхода проведена оценка имеющихся кейсов с точки зрения устойчивости платформенной занятости, а также обеспеченности трудовых отношений установленными гарантиями. Кроме этого, полученные выводы выступили методологической базой для рекомендаций по совершенствованию действующего законодательства.

Метод юридической конструкции позволил обеспечить логическое построение изложенного материала вокруг центрального элемента – трудовых отношений платформенных работников.

Путем системного метода сложная категория платформенной занятости исследована как целостная система организации труда, при которой платформенные работники рассматриваются с позиции их трудового статуса, имеющих право на устойчивые трудовые отношения и достойные условия труда.

Использование метода правового моделирования способствовало поиску оптимальных вариантов решения обозначенных в исследовании проблем и позволило сформулировать обоснованные выводы.

Результаты и обсуждения. Понятие платформенной занятости введено в

законодательство Казахстана путем закрепления данной категории в пункте 1 статьи 102 СК РК. Согласно указанной норме, платформенная занятость «представляет собой вид деятельности по оказанию услуг или выполнению работ с использованием интернет-платформ и (или) мобильных приложений платформенной занятости»⁵.

Пункт 2 статьи 102 СК РК признает сторонами платформенной занятости: оператора интернет-платформы, заказчика услуги или работы, исполнителя услуги или работы. В то же время пункт 4 статьи 102 СК РК предоставляет возможность исполнителю привлекать иных лиц в качестве наемных работников, отношения с которыми оформляются в соответствии с ТК РК⁶.

Таким образом, если исполнитель, как сторона платформенной занятости привлекает наемного работника – непосредственного исполнителя работ или услуг, между ними возникают трудовые отношения в рамках статьи 146-1 ТК РК. В соответствии с пунктом 1 указанной статьи, труд работников, занятых по трудовому договору у индивидуального предпринимателя или юридического лица, осуществляющего деятельность с применением интернет-платформ и (или) мобильного приложения платформенной занятости, регулируется в соответствии с ТК РК с учетом особенностей, установленных статьей 146-1, трудовым договором и актом работодателя⁷.

Обратим внимание на возникающий конфликт правовых норм, поскольку указанный пункт, раскрывая правовой статус работодателя как индивидуального предпринимателя или юридического лица, противоречит содержанию пункта 4 статьи 102 СК РК.

Чтобы разобраться в данном казусе и сделать выбор в пользу одной из антагонистических норм, необходимо обратиться к Кодексу РК от 29 октября

⁵ Социальный кодекс Республики Казахстан: от 20 апр. 2023 г. № 224-VII (с изм. и доп. по сост. на 17.07.2024 г.) [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=36492598 (дата обращения: 01.07.2024).

⁶ Там же.

⁷ Трудовой кодекс Республики Казахстан: от 23 нояб. 2015 г. № 414-V (с изм. и доп. по сост. на 21.07.2024 г.) [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832&pos=2647;-53#pos=2647;-53 (дата обращения: 01.07.2024).



2015 года № 375-V «Предпринимательский кодекс Республики Казахстан» (далее – ПК РК)⁸. Исходя из анализа статей 23-24 ПК РК, можно утверждать о возможности признания индивидуальных предпринимателей в качестве работодателей в контексте платформенной занятости. Дополнительным аргументом выступает статья 683 Кодекса РК от 25 декабря 2017 года № 120-VI «О налогах и других обязательных платежах в бюджет» (далее – Налоговый кодекс), предусматривающая возможность индивидуального предпринимателя использовать труд наемных работников определенной численностью в зависимости от налогового режима. Указанная возможность, в то же время, не относится к индивидуальным предпринимателям, работающим на основе патента⁹. Вышеизложенное позволяет утверждать о необходимости исправления возникшего диссонанса путем дополнения пункта 4 статьи 102 СК РК.

Более того, считаем неверным использовать в данном пункте термин «оформляются» применительно к трудовым отношениям, возникающим между исполнителем и работником платформенной занятости. Значение слова «оформлять» направлено на придание чему-либо законной силы путем выполнения необходимых формальностей¹⁰. Действительно, статья 34 ТК РК, регулирующая порядок оформления приема на работу, предусматривает, что прием на работу оформляется актом работодателя, издаваемым на основании заключенного трудового договора¹¹. Создается впечатление, что законодатель ограничивает сложную цепочку трудового правоотношения лишь начальным, формальным этапом его возникновения. В то же время взаимосвязь указанных субъектов должна иметь конкретную правовую определенность, как с формальной, так и с

содержательной характеристик.

На наш взгляд, установленный в пункте 4 статьи 102 СК РК подход, порождает неясность в правовом статусе наемных работников цифровых платформ, способствует неопределенности в правоприменительной деятельности и усугублению социального напряжения в обществе. Исходя из этого, считаем, что закрепление термина «регулируются» вместо «оформляются» позволит установить безусловный иммунитет от переквалификации трудовых отношений в отношении гражданско-правового характера.

Перечисленные аргументы приводят к выводу о необходимости изменения пункта 4 статьи 102 СК РК и изложения его в следующей редакции: *«4. В случае привлечения исполнителем – индивидуальным предпринимателем или юридическим лицом работников для оказания услуг и выполнения работ с использованием интернет-платформ и (или) мобильных приложений платформенной занятости, трудовые отношения с ними регулируются в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан».*

Особенности установления срока трудового договора с платформенными работниками.

Заслуживает исследовательского внимания подход законодателя к содержанию пункта 2 статьи 146-1 ТК РК, регламентирующего возможность заключения трудового договора на определенный срок без ограничения, предусмотренного подпунктом 2) пункта 1 статьи 30 ТК РК¹².

На самом деле, требование о заключении срочного трудового договора не менее чем на 1 год свидетельствует о социальной функции трудового права, о соблюдении принципа долгосрочности трудовых отношений.

⁸ Предпринимательский кодекс Республики Казахстан: от 29 окт. 2015 г. № 375-V (с изм. и доп. по сост. на 20.08.2024 г.) [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38259854&pos=667;-56#pos=667;-56 (дата обращения: 01.07.2024).

⁹ О налогах и других обязательных платежах в бюджет (Налоговый кодекс): от 25 дек. 2017 г. № 120-VI (с изм. и доп. по сост. на 21.08.2024 г.) [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=36148637 (дата обращения: 01.07.2024).

¹⁰ Лексикографический интернет-портал: онлайн-словари русского языка [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://lexicography.online/%D0%BE/%D0%BE%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%BB%D1%8F%D1%82%D1%8C> (дата обращения: 01.07.2024).

¹¹ Трудовой кодекс Республики Казахстан: от 23 нояб. 2015 г. № 414-V (с изм. и доп. по сост. на 21.07.2024 г.) [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832&pos=2647;-53#pos=2647;-53 (дата обращения: 01.07.2024).

¹² Там же.



В этом направлении трудовой договор имеет значительные преимущества перед договором гражданско-правового характера.

Однако на сегодняшний день процедура окончания трудовой деятельности платформенных работников зависит исключительно от работодателя, правомочного по своему усмотрению прекратить трудовые отношения с работником, заблокировав его аккаунт и закрыв доступ к цифровой платформе. На западе, из-за аналогичной проблемы, в обиход внедрен специальный термин «мобильный деспотизм», отражающий существующую практику [9].

К. Дерре, говоря о масштабах неустойчивых трудовых отношений в Германии, заявляет о прекаризации немецкого рынка труда, при которой увеличивается категория населения, не способная выбраться из такого неустойчивого состояния. В результате этого усиливается социальная напряженность и возникает реальная угроза общественной безопасности [10].

Сложившаяся ситуация демонстрирует, что платформенная занятость имеет неустойчивый характер, поскольку создает условия для неустойчивой трудовой деятельности, ущемления социально-трудовых прав работников и отсутствия социальных гарантий. В данном контексте считаем содержание пункта 2 статьи 146-1 ТК РК не соответствующим общим принципам трудового права и предлагаем исключить пункт 2 из содержания исследуемой нормы.

Особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха платформенных работников.

Важным для исследования платформенной занятости является правовой режим рабочего времени и времени отдыха.

Согласно пункту 3 статьи 146-1 ТК РК, «для работников, осуществляющих трудовую деятельность с применением интернет-

платформ и (или) мобильного приложения платформенной занятости, может устанавливаться иная продолжительность ежедневной работы (рабочей смены) в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан, актами работодателя, коллективным или трудовым договором»¹³.

Гибкость данного подхода представляет особую привлекательность для «цифровых зумеров» – людей поколения Z, имеющих с раннего возраста доступ к интернету и цифровым технологиям¹⁴. Гибкий график позволяет самостоятельно планировать свое рабочее время, обеспечивая сочетание трудовой деятельности и образования, раньше начать трудовую или предпринимательскую карьеру, получая навыки, необходимые для профессионального становления. Кроме этого, данная норма носит инклюзивный характер, поскольку создает условия равных возможностей на реализацию трудового потенциала лицам, испытывающим определенные затруднения при стандартном трудоустройстве.

В этой связи представляет интерес опыт Нидерландов, где внедрена уникальная форма трудовых отношений – контракты с «нулевым» рабочим временем. Такие контракты считаются наиболее приемлемым способом оформления отношений в сфере платформенной занятости, поскольку основываются на запросе (on-call), при котором главным условием выступает вызов работника при необходимости выполнения определенной работы. Чрезвычайно показателен тот факт, что при такой гибкости работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство, обеспечивать условия труда и сохранять социальные гарантии¹⁵.

В Казахстане проблемы режима рабочего времени и времени отдыха приобретают особо острую актуальность применительно организации труда курьеров и водителей,

¹³ Трудовой кодекс Республики Казахстан: от 23 нояб. 2015 г. № 414-V (с изм. и доп. по сост. на 21.07.2024 г.) [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832&pos=2647;-53#pos=2647;-53 (дата обращения: 01.07.2024).

¹⁴ Платформенная занятость как инструмент трудовой социализации представителей поколения Z. – 2021 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://rsuh.digital/platformennaya> (дата обращения: 03.07.2024).

¹⁵ Платформенная занятость: вызовы и возможные решения. – 2022. – 69 с. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.csr.ru/upload/iblock/6ca/krk89ha0yxx3ystja243obvc7ly8bntv.pdf> (дата обращения: 03.07.2024).



работающих через цифровые платформы.

Известно, что водители самостоятельно определяют свои рабочие часы посредством цифрового приложения. При этом действующая система бонусов стимулирует водителей к увеличению количества отработанных часов, вынуждает выходить за рамки нормальной продолжительности рабочего времени. Результаты обзора на примере компании «Яндекс», как одного из лидеров рынка цифровых платформ, свидетельствуют, что 51% респондентов работают до 8 часов, 10% работают в среднем по 10 часов, 24% не имеют четкого представления о количестве отработанных часов в день. Более того, 50% респондентов работают до 12 часов в день, а максимальная продолжительность рабочего дня 35% опрошенных превышает 12 часов¹⁶.

Высказывается мнение, что причиной 35% происходящих в Казахстане дорожно-транспортных происшествий выступает усталость перевозчиков, не соблюдающих режим труда и отдыха. Признается целесообразным ограничивать время их работы до восьми часов с обязательным предоставлением перерыва не менее одного часа. Контроль такого режима должен осуществляться через цифровую платформу с возможностью блокировки доступа водителей к приложению по истечении лимита¹⁷.

Перспективу решения данной проблемы мы находим (помимо ТК РК) в нормативах Минимального социального стандарта от 29 июля 2015 года №631 «Продолжительность ежедневной работы (рабочей смены)». Согласно Стандарту «продолжительность ежедневной работы не может превышать

8 часов; нормальная продолжительность рабочего времени не должна превышать 40 часов в неделю»¹⁸. Кроме этого, водитель легкового автомобиля такси при работе в городах республиканского, краевого, областного подчинения и на междугородных трассах имеет право на дополнительный отпуск продолжительностью 6 дней¹⁹.

Аналогичным образом должен быть определен подход к режиму рабочего времени и времени отдыха остальных категорий платформенных работников, в зависимости от специфики выполняемой деятельности.

Особенности системы оплаты труда платформенных работников.

В соответствии с пунктом 4 статьи 146-1 ТК РК, система и условия оплаты труда работников платформенной занятости устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством РК, актами работодателя, коллективным или трудовым договором²⁰.

Однако жизненные реалии демонстрируют нестабильный и непредсказуемый характер системы оплаты труда на цифровых платформах: отсутствует минимальный уровень стоимости услуг, действующие тарифы не соотносятся с национальными нормами минимальной оплаты труда. Особенно болезненно воспринимаются существующие практики, когда платформенная занятость является единственным либо основным источником дохода²¹.

Безусловно, что низкий доход и неопределенность в сфере занятости существенно влияют на физическое и психическое здоровье человека, на его

¹⁶ Дорожная карта к правосудию: как работники платформенной экономики могут отстаивать свои права в Казахстане. – 2022. – 21 с. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.solidaritycenter.org/wp-content/uploads/2022/10/KAZRussian.September-2022.pdf> (дата обращения: 03.07.2024).

¹⁷ Запретить таксистам работать более девяти часов / Kolesa.kz [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://kolesa.kz/content/news/zapretit-taksistam-rabotat-bolee-devyati-chasov/> (дата обращения: 03.07.2024).

¹⁸ Об утверждении минимальных социальных стандартов в сферах труда и социального обеспечения: приказ и.о. Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 29 июля 2015 г. № 631 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500011975> (дата обращения: 03.07.2024).

¹⁹ Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей, перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск и повышенный размер оплаты труда, а также правил их предоставления: приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 дек. 2015 г. № 1053 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012731> (дата обращения: 03.07.2024).

²⁰ Трудовой кодекс Республики Казахстан: от 23 нояб. 2015 г. № 414-V (с изм. и доп. по сост. на 21.07.2024 г.) [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832&pos=2647;-53#pos=2647;-53 (дата обращения: 01.07.2024).

²¹ О платформенной занятости и самозанятости в странах СНГ и мира и предложениях по возможному регулированию этих видов занятости: доклад (апрель 2023 г.) [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.vkr.ru/docs/47/1021.html> (дата обращения: 03.07.2024).



отношения с обществом, на доступ к обучению и качество жизни, что опять же подрывает уверенность в устойчивости платформенной занятости.

В этом контексте представляются весьма актуальными результаты разработок исследовательской группы PEPSO по формулировке Индекса неустойчивости занятости. Указанный Индекс объединяет десять прямых и косвенных показателей неустойчивости занятости, три из которых обеспечивают прямую оценку неопределенности доходов. Первый индекс измеряет степень изменения дохода; второй индекс характеризует возможность получения дополнительных льгот; третий индекс определяет, получают ли работники зарплату в случаях простоя [11].

Становится очевидно, что система оплаты труда платформенных работников в РК носит нестабильный, неустойчивый характер, не позволяющий обеспечить социальную защищенность работников даже в пределах установленного минимума. К таковому относится право работника на минимальный размер месячной заработной платы, выплачиваемой пропорционально отработанному работником времени, дифференцированно в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и качества выполняемой работы, а также условий труда²².

В этой связи предлагаем дополнить пункт 4 статьи 146-1 ТК РК, изложив его в следующей редакции: *«Система и условия оплаты труда, продолжительность и порядок учета рабочего времени работников, осуществляющих трудовую деятельность с применением интернет-платформ и (или) мобильного при-*

ложения платформенной занятости, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан, актами работодателя, коллективным или трудовым договором, и не могут быть ниже минимальных социальных стандартов в сфере труда в соответствии с Законом Республики Казахстан «О минимальных социальных стандартах и их гарантиях»...».

Заключение. Результаты проведенного исследования позволяют признать разнообразный характер цифровых платформ и резюмировать невозможность применения единого подхода к организации труда платформенных работников. Более того, механизмы правового регулирования в условиях развития цифровых технологий должны обладать существенной гибкостью, поскольку «чрезмерная детализация правового регламентирования неизбежно влечет необходимость постоянной корректировки уже принятых норм» [12, 70 стр.].

В то же время особое значение приобретает разработка эффективных способов достижения баланса и гармонизации интересов всех участников платформенной занятости, обеспечения минимальных стандартов в сфере труда на законодательном уровне.

Совершенствование нормативной правовой базы позволит обеспечить современные способы реализации работником своего трудового потенциала и минимизировать возможные риски путем создания необходимых условий для устойчивых трудовых отношений в сфере платформенной занятости.

Статья подготовлена в рамках реализации грантового проекта «Цифровые права в Республике Казахстан: разработка правовых механизмов расширения содержания правосубъектности в эпоху цифровой трансформации (в плоскости частноправовых отношений)», финансируемого Комитетом науки Министерства науки и высшего образования Республики Казахстан по научным и (или) научно-техническим проектам на 2023-2025 годы (AP19676064).

²² Об утверждении минимальных социальных стандартов в сферах труда и социального обеспечения: приказ и.о. Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 29 июля 2015 г. № 631 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500011975> (дата обращения: 03.07.2024).



Список использованной литературы:

1. Xiang, S. The Effect of COVID-19 Pandemic on Service Sector Sustainability and Growth [Electronic resource] / S. Xiang, et al. // Front. Psychol. Organizational Psychology. – 2021. – 12:633597. – Access mode: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.633597> (Access data: 04.09.2024).
2. Tubaro, P. Who Bears the Burden of a Pandemic? COVID-19 and the Transfer of Risk to Digital Platform Workers [Electronic resource] / P. Tubaro, A.A. Casilli // American Behavioral Scientist. – 2024. – № 68 (8). – Pp. 961-982. – Access mode: <https://doi.org/10.1177/00027642211066027> (Access data: 04.09.2024).
3. Aloisi, A. Facing the Challenges of Platform-Mediated Labour: The Employment Relationship in Times of Non-Standard Work and Digital Transformation [Electronic resource] / A. Aloisi // Bocconi Legal Studies Research Paper. – 2018. – № 3179595. – Access mode: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3179595> (Access data: 08.08.2024).
4. Синявская, О.В. Платформенная занятость: определение и регулирование / О.В. Синявская и др.; Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Институт социальной политики. – М.: НИУ ВШЭ, 2021. – 78 с.
5. Khasenov, M. Employment relationship and platform work: global trends and case of Kazakhstan [Электронный ресурс] / М. Khasenov // Ежегодник трудового права. – 2023. – № 13. – С. 195-201. – Режим доступа: <https://doi.org/10.21638/spbu32.2023.113> (дата обращения: 01.07.2024).
6. Хасенов, М.Х. Современные подходы к регулированию платформенной занятости (часть 1) [Электронный ресурс] / М.Х. Хасенов // Трудовое и социальное право. – 2022. – № 3 (43). – С. 42-45. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=49427522> (дата обращения: 01.07.2024).
7. Хасенов, М.Х. Современные подходы к регулированию платформенной занятости. Часть 2 [Электронный ресурс] / М.Х. Хасенов // Трудовое и социальное право. – 2022. – № 4 (44). – С. 46-50. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?edn=ljietm&ysclid=lyd27rxgdi839625228> (дата обращения: 01.07.2024).
8. Нургалиева, Е.Н. Проблемы правового регулирования платформенной занятости в Республике Казахстан [Электронный ресурс] / Е.Н. Нургалиева, А.С. Баймаханова // Вестник Евразийского национального университета им. Л.Н. Гумилева. Серия: Право. – 2024. – № 1 (146). – С. 49-65. – DOI 10.32523/2616-6844-2024-146-1-49-65. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=67211803> (дата обращения: 01.07.2024).
9. А. Жусупова и др. Социально-трудовые конфликты в компаниях платформенной экономики в Казахстане. – 24 с. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://oxussociety.org/wp-content/uploads/2023/02/Labor-Rights-Report-Oxus-Society-Final.pdf> (дата обращения: 03.07.2024).
10. Dörre, K. Germany after the Crisis: Employment Miracle or Discriminating Precarity? [Electronic resource] / K. Dörre // Friedrich-Schiller-Universität Jena, 2011. – Access mode: https://www.tcd.ie/policy-institute/assets/pdf/Dorre_Speech_March11.pdf (Access data: 08.08.2024).
11. Lewchuck, W. Is Precarious Employment Low Income Employment? [Electronic resource] / W. Lewchuck, et al. // The Changing Labour Market in Southern Ontario. Just Labour. – 2014. – № 22. – Access mode: <https://doi.org/10.25071/1705-1436.5> (Access data: 03.07.2024).
12. Рахимов, Н.Б. Некоторые системные недостатки нормотворческой деятельности в Республике Казахстан [Электронный ресурс] / Н.Б. Рахимов, С.М. Иманбаев // Құқық қорғау органдары академиясының Жаршысы. – 2019. – № 4 (14). – С. 67-72. – Режим доступа: https://vestnikacademy.kz/?p=1121&ysclid=lyfuf1qgt691664036&lang=ru#flipbook-df_2538/69/ (дата обращения: 03.07.2024).



References:

1. Xiang, S. The Effect of COVID-19 Pandemic on Service Sector Sustainability and Growth [Electronic resource] / S. Xiang, et al. // Front. Psychol. Organizational Psychology. – 2021. – 12:633597. – Access mode: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.633597> (Access data: 04.09.2024).
2. Tubaro, P. Who Bears the Burden of a Pandemic? COVID-19 and the Transfer of Risk to Digital Platform Workers [Electronic resource] / P. Tubaro, A.A. Casilli // American Behavioral Scientist. – 2024. – № 68 (8). – Pp. 961-982. – Access mode: <https://doi.org/10.1177/00027642211066027> (Access data: 04.09.2024).
3. Aloisi, A. Facing the Challenges of Platform-Mediated Labour: The Employment Relationship in Times of Non-Standard Work and Digital Transformation [Electronic resource] / A. Aloisi // Bocconi Legal Studies Research Paper. – 2018. – № 3179595. – Access mode: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3179595> (Access data: 08.08.2024).
4. Sinjavskaja, O.V. Platformennaja zanjatost': opredelenie i regulirovanie / O.V. Sinjavskaja i dr.; Nacional'nyj issledovatel'skij universitet «Vysshaja shkola jekonomiki», Institut social'noj politiki. – M.: NIU VShJe, 2021. – 78 s.
5. Khasenov, M. Employment relationship and platform work: global trends and case of Kazakhstan [Elektronnyj resurs] / M. Khasenov // Ezhegodnik trudovogo prava. – 2023. – № 13. – S. 195-201. – Rezhim dostupa: <https://doi.org/10.21638/spbu32.2023.113> (data obrashhenija: 01.07.2024).
6. Hasenov, M.H. Sovremennye podhody k regulirovaniju platformennoj zanjatosti (chast' 1) [Elektronnyj resurs] / M.H. Hasenov // Trudovoe i social'noe pravo. – 2022. – № 3 (43). – S. 42-45. – Rezhim dostupa: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=49427522> (data obrashhenija: 01.07.2024).
7. Hasenov, M.H. Sovremennye podhody k regulirovaniju platformennoj zanjatosti. Chast' 2 [Elektronnyj resurs] / M.H. Hasenov // Trudovoe i social'noe pravo. – 2022. – № 4 (44). – S. 46-50. – Rezhim dostupa: <https://www.elibrary.ru/item.asp?edn=ljietm&ysclid=lyd27rxgdi839625228> (data obrashhenija: 01.07.2024).
8. Nurgalieva, E.N. Problemy pravovogo regulirovanija platformennoj zanjatosti v Respublike Kazahstan [Elektronnyj resurs] / E.N. Nurgalieva, A.S. Bajmahanova // Vestnik Evrazijskogo nacional'nogo universiteta im. L.N. Gumileva. Serija: Pravo. – 2024. – № 1 (146). – S. 49-65. – DOI 10.32523/2616-6844-2024-146-1-49-65. – Rezhim dostupa: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=67211803> (data obrashhenija: 01.07.2024).
9. A. Zhusupova i dr. Social'no-trudovye konflikty v kompanijah platformennoj jekonomiki v Kazahstane. – 24 s. [Elektronnyj resurs] – Rezhim dostupa: <https://oxussociety.org/wp-content/uploads/2023/02/Labor-Rights-Report-Oxus-Society-Final.pdf> (data obrashhenija: 03.07.2024).
10. Dörre, K. Germany after the Crisis: Employment Miracle or Discriminating Precarity? [Electronic resource] / K. Dörre // Friedrich-Schiller-Universität Jena, 2011. – Access mode: https://www.tcd.ie/policy-institute/assets/pdf/Dorre_Speech_March11.pdf (Access data: 08.08.2024).
11. Lewchuck, W. Is Precarious Employment Low Income Employment? [Electronic resource] / W. Lewchuck, et al. // The Changing Labour Market in Southern Ontario. Just Labour. – 2014. – № 22. – Access mode: <https://doi.org/10.25071/1705-1436.5> (Access data: 03.07.2024).
12. Rahimov, N.B. Nekotorye sistemnye nedostatki normotvorcheskoj dejatel'nosti v Respublike Kazahstan [Elektronnyj resurs] / N.B. Rahimov, S.M. Imanbaev // Құқық қорғау органдары академиясының Zharshysy. – 2019. – № 4 (14). – S. 67-72. – Rezhim dostupa: https://vestnikacademy.kz/?p=1121&ysclid=lyfuf1qgt691664036&lang=ru#flipbook-df_2538/69/ (data obrashhenija: 03.07.2024).

АВТОРЛАР ТУРАЛЫ МӘЛІМЕТТЕР / СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ / INFORMATION ABOUT AUTHORS

Динара Багдатовна Разиева – Alikhan Bokeikhan University азаматтық-құқықтық пәндер кафедрасының аға оқытушысы, философия докторы (PhD), e-mail: razieva@mail.ru.

Разиева Динара Багдатовна – старший преподаватель кафедры гражданско-правовых



дисциплин Alikhan Bukeikhan University, доктор философии (PhD), e-mail: razieva@mail.ru.

Raziyeva Dinara Bagdatovna – Senior Lecturer of the Department of Civil Law Disciplines of Alikhan Bukeikhan University, PhD, e-mail: razieva@mail.ru.