



ANNUAL LEGAL CONFERENCE 2025

Каликанов А.М.
магистрант 1 курса образовательной программы "Юриспруденция"
Высшая школа права Maqsut Narikbayev University
г.Астана, Казахстан
e-mail: a_kalikanov@kazguu.kz

ПЕРСПЕКТИВЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОНЛАЙН-ПЛАТФОРМ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ МЕЖДУНАРОДНОГО ОПЫТА

Аннотация

Актуальность темы вытекает из необходимости обеспечения баланса прав занятых и трудовой онлайн-платформы. Предметом исследования является определение эффективной модели правового регулирования трудовых онлайн-платформ. Целью работы является выявление перспектив правового регулирования трудовых онлайн-платформ путем предложения конкретных рекомендаций. Новизна исследования заключается в специальном подходе к анализу правовых моделей регулирования платформенной занятости как относительно новой формы занятости в мире.

Автором выделяются проблемы, возникающие у занятых в трудовых онлайн-платформах, такие как злоупотребления со стороны платформ, отсутствие социально-трудовых гарантий занятых, диалога между субъектами.

В данной статье применены методы анализа и синтеза, формально-юридический и сравнительно-правовой методы исследования. Сравнительно-правовой метод, в частности, применен автором для сопоставления норм законодательства Республики Казахстан и зарубежных стран в области регулирования трудовых онлайн-платформ. Автор в процессе изучения рекомендаций Международной организации труда, Европейского Парламента приходит к выводу о необходимости совершенствования законодательства Республики Казахстан. Приводятся конкретные рекомендации по внесению изменений в действующее законодательство Республики Казахстан по вопросам регулирования деятельности трудовых онлайн-платформ.

Ключевые слова: *трудовая онлайн-платформа, цифровая экономика, социально-трудовые гарантии, платформенная занятость, Международная организация труда, трудовое право, занятость, скрытые трудовые отношения, международный опыт, Казахстан.*

Введение

Пандемия COVID-19 выступила в качестве стимула к развитию цифровой экономики в мире, и в Казахстане, в частности. Миллионы людей вынужденно оставались без связи с внешним миром, что послужило катализатором к повсеместному развитию трудовых онлайн-платформ. Поскольку оказание таких услуг как заказ продуктов, еды из ресторанов и лекарственных препаратов представлялось возможным только онлайн.

Произошла и трансформация традиционных форм занятости.³⁴⁰ Большая часть населения вынужденно перешла на удаленный формат работы из-за

³⁴⁰ Смирнов Евгений, 'Глобальные цифровые платформы как фактор трансформации мировых рынков' (2020) Вопросы инновационной экономики <<https://cyberleninka.ru/article/n/globalnye-tsifrovye-platformy-kak-faktor-transformatsii-mirovyh-rynkov>> 13 дата обращения: 16.03.2025.

карантинных ограничений. Казахстан, в свою очередь, в 2021 году принял Закон "О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Казахстан по вопросам совершенствования правового регулирования дистанционной работы"³⁴¹.

Вышеупомянутые причины привели к росту числа занятых в трудовых онлайн-платформах. По данным Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан на 2022 год около 500 000 казахстанцев заняты на интернет-платформах³⁴², что составляет приблизительно 6% от занятого населения Республики Казахстан³⁴³.

В свою очередь, трудовые онлайн-платформы, такие как Яндекс, Glovo, Wolt становятся важной частью рынка труда в Казахстане. Платформы предоставляют своим "работникам" гибкие условия труда, в частности, гибкий график занятости и конкурентоспособную оплату.

Проблема заключается в отсутствии четкого правового регулирования деятельности трудовых онлайн-платформ. Международный опыт свидетельствует об особом подходе в регулировании такого рода отношений, так как порождает множество юридических аспектов, связанных с правами и обязанностями "работников" и трудовой онлайн-платформы, взаимодействием между данными субъектами и защитой персональных данных.

В Республике Казахстан нормы Трудового кодекса, Социального Кодекса частично регулируют вопросы платформенной занятости, оставляя без должного регулирования деятельность трудовых онлайн-платформ. В то же время, такая правовая неопределенность может привести к злоупотреблению со стороны трудовых онлайн-платформ.

Для достижения поставленной цели исследования в данной статье применены общенаучные и частно-научные методы исследования. В частности, сравнительно-правовой метод использован для выявления сходств и различий в правовом регулировании трудовых онлайн-платформ в Республике Казахстан и зарубежных стран. Формально-юридический метод применен в контексте анализа нормативных правовых актов зарубежных стран, а также международных актов.

Различное формулирование термина

В настоящее время онлайн-платформы являются неотъемлемой частью мировой экономики и торговли. Онлайн-платформы охватывают различные сферы современной жизни – от коммуникации и развлечений до трудовой деятельности.³⁴⁴ Примерами таких онлайн-платформ являются Instagram, Google, Яндекс и другие.

Термин "онлайн-платформа" используется для описания ряда услуг, доступных в Интернете, включая торговые площадки, поисковые системы,

³⁴¹ Закон Республики Казахстан от 1 июля 2021 года № 61-VII ЗПК "О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Казахстан по вопросам совершенствования правового регулирования дистанционной работы" <<https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z2100000061>> дата обращения: 09.03.2025.

³⁴² <https://primeminister.kz/ru/news/platformennaya-zanyatost-v-kazahstane-dostigaet-500-tysyach-chelovek-t-duysenova-751315> дата обращения: 15.03.2025.

³⁴³ <https://stat.gov.kz/ru/industries/labor-and-income/stat-empt-unempl/publications/6132/> дата обращения: 10.03.2025.

³⁴⁴ Шевчук Андрей, 'Теоретизируя цифровые платформы: концептуальная схема для гиг-экономики' (2023) 5 Экономическая социология <<https://cyberleninka.ru/article/n/teoretiziruya-tsifrovye-platformy-kontseptualnaya-shema-dlya-gig-ekonomiki/viewer>> 11 дата обращения: 13.03.2025.

социальные сети, магазины приложений, услуги связи, программирование, платежные системы, онлайн-площадки курьерской доставки и услуг перевозки.³⁴⁵

В Республике Казахстан была предпринята попытка урегулирования деятельности онлайн-платформ путем принятия Закона Республики Казахстан "Об онлайн-платформах и онлайн-рекламе"³⁴⁶. Проанализировав положения вышеупомянутого закона, можно прийти к выводу о регулировании одной сферы общественных отношений. А именно, сферы онлайн-платформ, главной целью которых является общение и размещение определенного контента, то есть социальной сети как вида онлайн-платформ. Исходя из наличия термина "онлайн-реклама" в названии закона законодателем были урегулированы лишь вопросы публикации контента, размещения рекламы в социальных сетях, защиты персональных данных пользователей социальных сетей и государственного контроля за деятельностью такого рода онлайн-платформ.

Однако, следует отметить, что помимо социальных сетей как вида онлайн-платформ, общепризнанно существуют и другие виды онлайн-платформ. К примеру, **Кусумано, Гавер и Йоффи** выделяют следующие виды онлайн-платформ, такие как транзакционные, инновационные и гибридные онлайн-платформы.³⁴⁷ Под транзакционными платформами авторы подразумевают платформы, облегчающие взаимодействие между частными лицами и организациями, а также осуществляющие сбор и передачу данных, в том числе персональных данных через Интернет.³⁴⁸

Инновационные платформы создают экосистему для инноваций, предоставляя ключевые инструменты и инфраструктуру для веб-разработчиков.³⁴⁹ Третьим видом, являются гибридные платформы, сочетающие в себе характеристики транзакционных и инновационных платформ.³⁵⁰

Другие авторы, в частности Келлер выделяет гиг-платформы (gig platform) и веб-платформы (web platform) как виды онлайн-платформ.³⁵¹

Среди вышеприведенных видов онлайн-платформ особую роль занимают трудовые онлайн-платформы, относящиеся к транзакционным платформам, поскольку платформа в данном случае является площадкой, облегчающей принятие заказов от пользователей путем назначения исполнителя.

Трудовая онлайн-платформа является своего рода площадкой, где "исполнитель" оказывает определенную услугу или выполняет работу по заказу пользователя посредством мобильного приложения или веб-сайта. К таким

³⁴⁵ European Parliamentary Research Service, 'Online platforms: Economic and societal effects' (2021) <[https://www.europarl.europa.eu/stoa/en/document/EPRS_STU\(2021\)656336](https://www.europarl.europa.eu/stoa/en/document/EPRS_STU(2021)656336)> дата обращения: 02.03.2025.

³⁴⁶ Закон Республики Казахстан от 10 июля 2023 года № 18-VIII ЗРК "Об онлайн-платформах и онлайн-рекламе" <<https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z2300000018>> дата обращения: 01.03.2025.

³⁴⁷ Annabelle Gawer, Michael Cusumano and David Yoffie, 'The Platform Organization' (2023) *Designing Adaptive Organizations* <https://books.google.kz/books?hl=ru&lr=&id=daDhEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA86&dq=gawer+cusumano&ots=SHgE151IE8&sig=7hj5N2lm6q2UaxnOQaqiFSBAwKo&redir_esc=y#v=onepage&q=gawer%20cusumano&f=false> 86 дата обращения: 01.03.2025.

³⁴⁸ Ibid 8.

³⁴⁹ Ibid 8.

³⁵⁰ Ibid 8.

³⁵¹ Keller, Marisol, 'Getting the first gig: Exploring the affective relations of accessing place-based platform labour' (2023) 5 *Digital Geography and Society* <<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2666378323000193>> 1 дата обращения: 08.01.2025.

трудовым онлайн-платформам, действующим на территории Казахстана, относятся Яндекс, Glovo, Wolt, Naimi.kz.

Берг, Черри и Рани в свою очередь указывают, что существуют веб-платформы, где занятые работают удаленно (web-based), и платформы на основе геолокации, где работники работают в реальном времени в пределах определенной территории (location-based).³⁵² Такая классификация находит отражение в трудовых онлайн-платформах. Так, можно определить трудовые онлайн-платформы Яндекс, Glovo и Wolt как "location-based" платформы, так как они связаны с оказанием транспортных, курьерских услуг.

Верным написанием термина будет являться – трудовая онлайн-платформа путем перевода с английского языка "digital labour platform". Поскольку данная формулировка термина приводится Европейским Парламентом³⁵³, а также Международной организацией труда³⁵⁴.

Проблемы занятости в трудовых онлайн-платформах

По данным Международной организации труда количество "цифровых трудовых платформ" по сравнению с 2010 годом увеличилось приблизительно в 10 раз.³⁵⁵ Однако, выполнение работ или оказание услуг сопряжено с определенными правовыми рисками, которые порождают и обостряют правовые проблемы.

Занятых на трудовых онлайн-платформах называют работниками без заключения с ними трудового договора, при этом дискриминируя их по сравнению с традиционно занятыми работниками. Поэтому, характеризовать занятых на трудовых онлайн-платформах работниками считается неправильным с точки зрения права.

Для работы на трудовой онлайн-платформе требуется присоединение к Положениям и условиям использования платформы³⁵⁶, в случае несогласия работа на трудовой онлайн-платформе невозможна. Следует отметить, что трудовая онлайн-платформа может вносить изменения в Положения и условия, а также приложения к ним по своему усмотрению и без предварительного уведомления (на примере Glovo).

Данные возможности трудовой онлайн-платформы изменять условия порождают серьезные риски в работе занятых, которые в любое время могут остаться без заработка и доступа к платформе.

Во-первых, занятые могут столкнуться с неожиданным изменением условий работы, такими как порядок оплаты, режим работы, появлением новых обязательств по отношению к платформе. К примеру, вознаграждение за работу занятого фактически определяется трудовой онлайн-платформой, без

³⁵² Berg, Janine, Miriam A. Cherry and Uma Rani, 'Digital labour platforms: a need for international regulation?' (2019)16.2 Revista de Economía Laboral 108,109 дата обращения: 11.03.2025.

³⁵³ Commission proposals to improve the working conditions of people working through digital labour platforms. European Commission (2021) <https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_6605> дата обращения: 11.03.2025.

³⁵⁴ World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. International Labour Office – Geneva: ILO, (2021) <<https://www.ilo.org/resource/world-employment-and-social-outlook-2021-role-digital-labour-platforms>> дата обращения: 10.03.2025.

³⁵⁵ MOT, 'Обеспечение достойного труда в платформенной экономике (ILC.113/V(1)' (2024) 18 <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-01/ILC113-V%281%29-%5BWORKQ-231121-002%5D-Web-RU_0.pdf> дата обращения: 16.03.2025.

³⁵⁶ <https://glovoapp.com/docs/kk/legal/terms-couriers/?country=kz> дата обращения: 10.03.2025.

возможности влиять на его размер.³⁵⁷ Такого рода изменения априори должны производиться платформой в обязательном уведомительном порядке, позволяющим обсудить новые условия работы.

Во-вторых, одностороннее изменение условий можно расценивать как злоупотребление доминирующим положением. Занятые не имеют возможности и правовых механизмов в оспаривании либо согласовании таких изменений. Налицо дисбаланс прав занятых и обязанностей трудовой онлайн-платформы.

Следует отметить, что основной проблемой является отсутствие социально-трудовых гарантий для работников трудовых онлайн-платформ. Последствия данной проблемы обуславливаются незащищенностью занятых в случае болезни, несчастных случаев, произвола со стороны трудовой онлайн-платформы.

Ключевая причина вышеуказанной проблемы заключается в непризнании отношений между занятым и трудовой онлайн-платформой трудовыми.

Так, можно привести дело 2021 года, рассмотренное Судебной коллегией по административным делам Верховного Суда Республики Казахстан³⁵⁸. В данном деле суд признал отношения между курьером и онлайн-платформой скрытыми трудовыми отношениями. При этом, суд аргументировал такое решение соответствием отношений между занятым и платформой всем признакам трудовых отношений. Таким образом, как указывает Хасенов, судом была предпринята попытка обеспечения принципа верховенства права в контексте защиты слабой стороны трудовых отношений.³⁵⁹

Вышеуказанное дело как своего рода "прецедентное дело" нашло отражение в Отчёте "Новые формы труда и платформенная занятость в Центральной Азии" в рамках финансируемого Европейским Союзом проекта DARYA³⁶⁰. В отчете указывается, что признание трудовых отношений между курьером и онлайн-платформой Верховным Судом Республики Казахстан стало важным шагом на пути к регулированию платформенной занятости, акцентировав внимание на том, что остальные суды Казахстана при принятии решения по аналогичным делам должны следовать данному решению.³⁶¹

В то же время, в 2023 году принят Социальный кодекс Республики Казахстан и внесены изменения в действующий Трудовой кодекс Республики Казахстан³⁶² по поводу регулирования правового статуса работников платформенной занятости и их деятельности. Так, на основании пункта 3 статьи 102 Социального кодекса Республики Казахстан, отношения между занятыми и трудовой онлайн-платформой в лице оператора трудовой онлайн-платформы

³⁵⁷ Краснова Светлана, 'Гражданско-правовой статус операторов онлайн-платформ: неопределенное настоящее и возможное будущее' (2022) Имущественные отношения в РФ. 2022 <<https://cyberleninka.ru/article/n/grazhdansko-pravovoy-status-operatorov-onlayn-platform-neopredelennoe-nastoyashee-i-vozmozhnoe-budushee>> 70 дата обращения: 03.03.2025.

³⁵⁸ Постановление Судебной коллегии по административным делам Верховного Суда Республики Казахстан № 6001-21-00-6ап/19 от 06.12.2021г.

³⁵⁹ Муслим Хасенов, 'Трудовое право Республики Казахстан. Том 1. Общая часть' (2023) *Smart University Press* 267.

³⁶⁰ Европейский фонд образования, 'Новые формы труда и платформенная занятость в Центральной Азии' (2024) <https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2024-09/Platform%20work%20in%20Central%20Asia%20RU_0.pdf> 72 дата обращения: 03.10.2025.

³⁶¹ Ibid 21

³⁶² Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗПК, <<https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>> дата обращения: 13.03.2025.

регулируются в соответствии с Гражданским кодексом Республики Казахстан.³⁶³ То есть, теперь у занятых на трудовых онлайн-платформах не осталось никаких правовых способов квалификации их отношений как трудовых. Соответственно, доступ к социально-трудовым гарантиям присущим традиционно занятым работникам у них отсутствует.

К примеру, в настоящий момент отсутствует какое-либо ограничение по рабочему времени занятых³⁶⁴, их работа может составлять около 16 часов в день, что прямо противоречит нормальной продолжительности рабочего времени, установленной трудовым законодательством.

О несогласии занятых с нынешними условиями работы на трудовых онлайн-платформах свидетельствуют забастовки курьеров Wolt и водителей сервиса "Яндекс Go" в 2021 году. Требования бастующих выражалось в несогласии с оплатой труда, одностороннем прекращении отношений со стороны трудовой онлайн-платформы.³⁶⁵

Также, следует привести данные проведенного Eurasian Center for People Management (ЕСРМ) опроса³⁶⁶, согласно которому каждый шестой опрошенный воспринимает работу в трудовой онлайн-платформе как постоянную и основную. Кроме того, результаты анонимного опроса среди водителей такси сервиса "Яндекс Go" указывают о том, что сервис "Яндекс Go" применяет негласные правила о взаимодействии таксистов и платформы, выраженные в запрете общения в общих чатах таксистов, а также запрете объединения таксистов вне таксопарков.³⁶⁷

Следующей немаловажной проблемой является отсутствие прозрачности в деятельности трудовых онлайн-платформ. Действующее законодательство никак не обязывает трудовые онлайн-платформы предоставлять государственным органам отчеты об их деятельности, такие как количество занятых на платформе, количество пользователей, финансовые данные и другие данные, направляемые традиционными работодателями уполномоченным органам по труду. Данный пробел в регулировании порождает трудности как для регулирования рынка труда, так и для обеспечения защиты прав, занятых на трудовых онлайн-платформах.

Предлагается внесение изменений касательно обеспечения прозрачности деятельности трудовых онлайн-платформ в части обязательной постановки на учет платформы в уполномоченном органе по труду. Такая практика применяется в отношении средств массовой информации. Так, в соответствии с пунктом 1 статьи 22 Закона Республики Казахстан "О масс-медиа", средства массовой информации, указанные в данном пункте, подлежат обязательной постановке на учет.³⁶⁸ В таком случае государственные органы будут иметь представление о количестве действующих на территории Республики Казахстан трудовых онлайн-

³⁶³ Социальный кодекс Республики Казахстан от 20 апреля 2023 года № 224-VII ЗРК, <<https://adilet.zan.kz/rus/docs/K2300000224>> дата обращения: 13.03.2025.

³⁶⁴ Ольга Чесалина, "Трудоправовые гарантии для лиц, занятых посредством онлайн-платформ" (2020) European and Asian Law Review <<https://cyberleninka.ru/article/n/trudopravovye-garantii-dlya-lits-zanyatyh-posredstvom-onlayn-platform>> 110 дата обращения: 10.03.2025.

³⁶⁵ <https://cabar.asia/ru/v-teni-platformennoj-ekonomiki-v-kazahstane-kak-razreshit-rastushhie-trudovye-konflikty>, дата обращения: 10.03.2025.

³⁶⁶ Ibid 26

³⁶⁷ Ibid 26

³⁶⁸ Закон Республики Казахстан от 19 июня 2024 года № 93-VIII ЗРК "О масс-медиа" <<https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z2400000093>> дата обращения: 13.03.2025.

платформ, что в перспективе позволит эффективнее осуществлять контроль за их деятельностью.

Вышеупомянутые примеры проблем свидетельствуют об имеющихся пробелах в правовом регулировании деятельности трудовых онлайн-платформ в Республике Казахстан.

Международная практика

Международная практика правового регулирования деятельности трудовых онлайн-платформ отражает ценные примеры, которые в свою очередь могут быть имплементированы в законодательстве Республики Казахстан.

Так, в Китае были приняты меры по защите работников в случае случайной травмы, серьезного заболевания или госпитализации с помощью коммерческого страхового покрытия. Например, в 2017 году DiDi запустила свой план медицинского страхования. В настоящее время страховая программа покрывает смерть в результате несчастного случая, травму и инвалидность, медицинскую помощь, задержку работы, причинение вреда здоровью третьих лиц и материальный ущерб.³⁶⁹

Во Франции были приняты положительные изменения в правовом регулировании деятельности трудовых онлайн-платформ. Так, законом № 2018-898 о борьбе с мошенничеством³⁷⁰, были внесены изменения в части декларации работы в платформах. Для отслеживания числа занятых на платформах платформы обязали предоставлять данные о количестве занятых, их финансовых поступлений.³⁷¹

Также, Постановлением № 2021-484 Правительством Франции было учреждено представительства для работников платформ, именуемое Управлением по социальным отношениям на платформах занятости (Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi ARPE)³⁷². Данный орган содействует во взаимодействии работников и трудовой онлайн-платформы, разрешает, возникшие споры и помогает в защите прав, занятых на трудовых онлайн-платформах.³⁷³

В данный момент не принято международных актов, комплексно регулирующих деятельность трудовых онлайн-платформ.³⁷⁴ Однако, особое внимание на данный вопрос было обращено Европейским Парламентом путем принятия 23 октября 2024 года Директивы ЕС "Об улучшении условий труда в

³⁶⁹ Irene Zhou 'Digital labour platforms and labour protection in China' (2020) ILO Working Paper <<https://www.econstor.eu/handle/10419/263077>> 41 дата обращения: 11.03.2025.

³⁷⁰ Закон LOI № 2018-898 от 23 октября 2018 года о борьбе с мошенничеством <<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000037518803>> дата обращения: 11.03.2025.

³⁷¹ 'Новые формы труда и работа на платформе пример из практики: Франция' European training foundation <https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2024-09/Platform%20work_France%20RU.pdf?destination=/translated-content/documents%3Fsuccess> 4 дата обращения: 13.01.2025.

³⁷² Постановление № 2021-484 от 21 апреля 2021 года о порядке представительства независимых работников, использующих платформы для своей деятельности, и об условиях осуществления этого представительства <<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043403734>> дата обращения: 13.03.2025.

³⁷³ Ibid 32, С 5

³⁷⁴ Ibid 16, С 33

платформенной занятости"³⁷⁵. Данный акт затрагивает множество положительных изменений, предлагаемых учеными, работниками трудовых онлайн-платформ и общества в целом.

Директива распространяет свое действие к лицам, которые имеют или которые, на основе оценки фактов, считаются имеющими трудовой договор или трудовые отношения трудовой договор.³⁷⁶ Иными словами, положения Директивы распространяются на всех занятых на трудовых онлайн-платформах, в том числе имеющих гражданско-правовые отношения с платформой.

Директивой установлено, что государства-члены ЕС должны обеспечить, чтобы цифровые платформы труда предоставляли информацию компетентным национальным органам о количестве лиц, выполняющих работу на платформе с градацией по уровню вида деятельности и их контрактный статус или занятость, общие положения и условия занятости, определенные платформой, применяемыми к заключающим договорные соглашения, сведения о среднем количестве отработанных часов в неделю на человека и средний доход от деятельности занятых.³⁷⁷ То есть, предусматривается чтобы трудовые онлайн-платформы в обязательном порядке предоставляли вышеуказанную информацию компетентным национальным органам. Данная инициатива ЕС позволит обеспечить прозрачность деятельности трудовых онлайн-платформ и позволит избежать произвола со стороны платформ.

Основным положительным решением ЕС, отраженным в Директиве, стало введение принципа правовой презумпции трудовых отношений между занятым и трудовой онлайн-платформой. Данные изменения были предметом исследований множества ученых и правозащитников по всему миру, поскольку трудовые онлайн-платформы считают такие отношения гражданско-правовыми, при этом не предоставляя занятым минимальных социально-трудовых гарантий.

Заключение

В ходе работы были исследованы имеющиеся пробелы правового регулирования деятельности трудовых онлайн-платформ в Республике Казахстан, порождающие серьезные проблемы. Проблемы выражены в отсутствии прозрачности деятельности трудовых онлайн-платформ, диалога между занятыми и платформой, а также отсутствии социально-трудовых гарантий. Анализ приведенных результатов социологических опросов среди занятых на трудовых онлайн-платформах свидетельствует о том, что существуют занятые, которые воспринимают свою работу на платформе как единственную и основную.

Приведенный анализ международного опыта регулирования деятельности трудовых онлайн-платформ демонстрирует эффективность принятых во Франции и Китае законодательных изменений. Безусловно, обязанность платформы по предоставлению медицинской страховки от несчастных случаев при работе защищает права занятых, демонстрируя постепенные шаги Франции к балансу сторон в отношениях между платформой и занятым.

Считаю необходимым реформирование законодательства в сфере регулирования деятельности трудовых онлайн-платформ по рецепции Директивы

³⁷⁵ Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work <<https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj>> дата обращения: 13.03.2025.

³⁷⁶ Ibid 36.

³⁷⁷ Ibid 36.

ЕС 2024 года. Данная Директива отражает многочисленные исследования ученых в части наделения платформ обязанностью по передаче государственным органам данных, правовой презумпции трудовых отношений между занятыми и платформой, защиты социальных прав занятых.

Предполагается, что принятие норм по регулированию деятельности трудовых онлайн-платформ на основе международного опыта и Директивы ЕС может способствовать укреплению социальной и экономической стабильности в Казахстане, а также созданию системы правовой защиты занятых.

Приведенные в исследовании выводы подчеркивают актуальность темы, а также необходимость дальнейшего всестороннего научного исследования данной проблемы с точки зрения защиты прав, занятых на трудовых онлайн-платформах.

Список использованных источников

1. Смирнов Евгений, 'Глобальные цифровые платформы как фактор трансформации мировых рынков' (2020) Вопросы инновационной экономики <<https://cyberleninka.ru/article/n/globalnye-tsifrovye-platformy-kak-faktor-transformatsii-mirovyh-rynkov>> 13
2. Закон Республики Казахстан от 1 июля 2021 года № 61-VII ЗРК "О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Казахстан по вопросам совершенствования правового регулирования дистанционной работы" <<https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z2100000061>>
3. <https://primeminister.kz/ru/news/platformennaya-zanyatost-v-kazahstane-dostigaet-500-tysyach-chelovek-t-duysenova-751315>
4. <https://stat.gov.kz/ru/industries/labor-and-income/stat-empt-unempl/publications/6132/>
5. Шевчук Андрей, 'Теоретизируя цифровые платформы: концептуальная схема для гиг-экономики' (2023) 5 Экономическая социология <<https://cyberleninka.ru/article/n/teoretiziruya-tsifrovye-platformy-kontseptualnaya-shema-dlya-gig-ekonomiki/viewer>> 11
6. European Parliamentary Research Service, 'Online platforms: Economic and societal effects' (2021) <[https://www.europarl.europa.eu/stoa/en/document/EPRS_STU\(2021\)656336](https://www.europarl.europa.eu/stoa/en/document/EPRS_STU(2021)656336)>
7. Закон Республики Казахстан от 10 июля 2023 года № 18-VIII ЗРК "Об онлайн-платформах и онлайн-рекламе" <<https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z2300000018>>
8. Annabelle Gawer, Michael Cusumano and David Yoffie, 'The Platform Organization' (2023) Designing Adaptive Organizations <https://books.google.kz/books?hl=ru&lr=&id=daDhEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA86&dq=gawer+cusumano&ots=SHgE151IE8&sig=7hj5N2lm6q2UaxnOQaqiFSBAwKo&redir_esc=y#v=onepage&q=gawer%20cusumano&f=false> 86
9. Keller, Marisol, 'Getting the first gig: Exploring the affective relations of accessing place-based platform labour' (2023) 5 Digital Geography and Society <<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2666378323000193>> 1
10. Berg, Janine, Miriam A. Cherry and Uma Rani, 'Digital labour platforms: a need for international regulation?' (2019) 16.2 Revista de Economía Laboral 108,109
11. Commission proposals to improve the working conditions of people working through digital labour platforms. European Commission (2021) <https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_6605>

12. World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. International Labour Office – Geneva: ILO, (2021) <<https://www.ilo.org/resource/world-employment-and-social-outlook-2021-role-digital-labour-platforms>>
13. <https://glovoapp.com/docs/kk/legal/terms-couriers/?country=kz>
14. MOT, 'Обеспечение достойного труда в платформенной экономике (ILC.113/V(1)' (2024) 18 <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-01/ILC113-V%281%29-%5BWORKQ-231121-002%5D-Web-RU_0.pdf>
15. Краснова Светлана, 'Гражданско-правовой статус операторов онлайн-платформ: неопределенное настоящее и возможное будущее' (2022) Имущественные отношения в РФ. 2022 <<https://cyberleninka.ru/article/n/grazhdansko-pravovoy-status-operatorov-onlayn-platform-neopredelennoe-nastoyashee-i-vozmozhnoe-budushee>> 70
16. Постановление Судебной коллегии по административным делам Верховного Суда Республики Казахстан № 6001-21-00-6ап/19 от 06.12.2021г.
17. Муслим Хасенов, 'Трудовое право Республики Казахстан. Том 1. Общая часть' (2023) *Smart University Press* 267
18. Европейский фонд образования, 'Новые формы труда и платформенная занятость в Центральной Азии' (2024) <https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2024-09/Platform%20work%20in%20Central%20Asia%20RU_0.pdf> 72
19. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗПК, < <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>>
20. Социальный кодекс Республики Казахстан от 20 апреля 2023 года № 224-VII ЗПК, <<https://adilet.zan.kz/rus/docs/K2300000224>>
21. Ольга Чесалина, 'Трудовые гарантии для лиц, занятых посредством онлайн-платформ' (2020) *European and Asian Law Review* <<https://cyberleninka.ru/article/n/trudopravovye-garantii-dlya-lits-zanyatyh-posredstvom-onlayn-platform>> 110
22. <https://cabar.asia/ru/v-teni-platformennoj-ekonomiki-v-kazahstane-kak-razreshit-rastushhie-trudovye-konflikty>
23. Закон Республики Казахстан от 19 июня 2024 года № 93-VIII ЗПК "О масс-медиа" <<https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z2400000093>>
24. Irene Zhou 'Digital labour platforms and labour protection in China' (2020) ILO Working Paper <<https://www.econstor.eu/handle/10419/263077>> 41
25. Закон LOI № 2018-898 от 23 октября 2018 года о борьбе с мошенничеством <<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000037518803>>
26. 'Новые формы труда и работа на платформе пример из практики: Франция' European training foundation <https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2024-09/Platform%20work_France%20RU.pdf?destination=/translated-content/documents%3Fsuccess> 4
27. Постановление № 2021-484 от 21 апреля 2021 года о порядке представительства независимых работников, использующих платформы для своей деятельности, и об условиях осуществления этого представительства <<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043403734>>
28. Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work <<https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj>>