

УДК 343.3.7  
МРНТИ 10.77.01

DOI: <https://doi.org/10.37788/2025-1/151-158>

**А.М. Балтабай<sup>1</sup>, Б.Ж. Айтимов<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Инновационный Евразийский университет, Казахстан

<sup>2</sup>Жетысуский университет им. И. Жансугурова, Казахстан

\*(e-mail: baltabai.a@mail.ru)

### **Трудовые отношения в Казахстане: вызовы времени и пути их решения**

#### **Аннотация**

*Основная проблема:* В Республике Казахстан наблюдается необходимость реформирования регулирования трудовых отношений в условиях цифровизации и изменений на рынке труда. В стране существует ряд проблем, таких как высокая доля неформальной занятости, частые нарушения трудовых прав, а также недостаточная правовая защита работников малого бизнеса, фрилансеров и самозанятых. Влияние цифровых технологий на рынок труда также требует адаптации законодательства к новым формам занятости, что делает регулирование трудовых отношений актуальной проблемой.

*Цель:* Изучить проблемы регулирования трудовых отношений в Казахстане в условиях цифровизации, оценить влияние новых технологий на рынок труда и предложить пути совершенствования трудового законодательства через создание новых правовых норм для удаленной работы, защиту прав самозанятых и внедрение цифровых механизмов защиты трудовых прав.

*Методы:* Проведен комплексный анализ законодательства Республики Казахстан, международного опыта регулирования трудовых отношений в странах ЕС, США и Южной Кореи, а также судебной практики и статистики трудовых споров. Использованы методы контент-анализа, сравнительного анализа законодательства и анализа данных о текущих проблемах рынка труда.

*Результаты и их значимость:* Результаты исследования подчеркивают необходимость адаптации трудового законодательства к современным условиям, включая дистанционную работу и самозанятость. Были рассмотрены международные механизмы защиты трудовых прав, такие как гибкие трудовые контракты и электронные системы разрешения трудовых споров. Исследование предложило рекомендации по совершенствованию трудового законодательства, в том числе разработку новых правовых норм для удаленной работы и создание социальных гарантий для самозанятых. Внедрение цифровых механизмов защиты трудовых прав окажет позитивное влияние на развитие рынка труда в Казахстане и улучшение социальной защиты работников.

*Ключевые слова:* трудовые отношения, Казахстан, цифровизация, фриланс, удаленная работа, самозанятость, трудовое законодательство, международный опыт.

#### **Введение**

Трудовые отношения являются важнейшей сферой социально-экономической политики любого государства, поскольку именно они определяют уровень занятости населения, условия труда, социальные гарантии и общий уровень благосостояния граждан. В Республике Казахстан за последние десятилетия произошли значительные изменения в сфере трудового законодательства, направленные на обеспечение защиты прав работников и работодателей, повышение гибкости рынка труда и адаптацию к новым экономическим реалиям. Однако, несмотря на позитивные изменения, в сфере регулирования трудовых отношений по-прежнему сохраняются актуальные проблемы, требующие оперативного решения.

Среди ключевых вызовов можно выделить вопросы неформальной занятости, несовершенства механизмов защиты трудовых прав, низкого уровня охраны труда на некоторых предприятиях, а также трудности в урегулировании споров между работниками и работодателями. Кроме того, современный рынок труда претерпевает серьезные трансформации в связи с цифровизацией экономики, развитием дистанционной занятости и распространением новых форм трудовых отношений, таких как фриланс и самозанятость. Эти

процессы требуют адаптации законодательства и создания новых механизмов регулирования трудовых отношений, обеспечивающих баланс интересов всех участников трудового процесса.

Актуальность данной темы обусловлена необходимостью комплексного анализа существующих проблем в сфере трудового права Казахстана, изучения международного опыта в данной области и разработки предложений по совершенствованию механизмов регулирования трудовых отношений. Решение данных проблем будет способствовать формированию более устойчивого, справедливого и конкурентоспособного рынка труда в Казахстане.

**Цель:** анализ актуальных проблем регулирования трудовых отношений в Республике Казахстан и разработка предложений по их совершенствованию с учетом современных тенденций, международного опыта и национальных особенностей.

**Задачи:**

1. Изучить нормативно-правовую базу регулирования трудовых отношений в Республике Казахстан.
2. Выявить основные проблемы в сфере защиты прав работников и работодателей.
3. Рассмотреть влияние цифровизации и новых форм занятости (дистанционная работа, фриланс, самозанятость) на рынок труда.
4. Анализировать международный опыт регулирования трудовых отношений и его применимость в условиях Казахстана.
5. Выработать рекомендации по совершенствованию трудового законодательства с целью обеспечения баланса интересов работников и работодателей.

**Гипотеза:** современное трудовое законодательство Республики Казахстан требует адаптации к новым экономическим реалиям, связанным с цифровизацией, изменением структуры занятости и развитием гибких форм труда. Совершенствование механизмов правового регулирования трудовых отношений позволит снизить уровень неформальной занятости, повысить защиту трудовых прав работников и обеспечить устойчивое развитие рынка труда в стране.

**Материалы и методы**

Для достижения поставленной цели и решения исследовательских задач в работе используются следующие материалы:

1. Нормативно-правовые акты Республики Казахстан: Конституция Республики Казахстан; Трудовой кодекс Республики Казахстан; Законы и подзаконные акты, регулирующие трудовые отношения (например, Закон «О профессиональных союзах», Закон «О занятости населения» и др.); Постановления Правительства РК и разъяснения Министерства труда и социальной защиты населения.
2. Международные документы и стандарты: Конвенции и рекомендации Международной организации труда (МОТ); Международные соглашения, касающиеся регулирования трудовых отношений; Опыт правового регулирования трудовых отношений в зарубежных странах.
3. Статистические и аналитические данные: отчеты Агентства по стратегическому планированию и реформам РК (включая данные Бюро национальной статистики); статистические данные Международной организации труда (МОТ); данные Национального банка РК и других государственных органов о рынке труда и занятости населения.
4. Научные исследования и публикации: монографии, статьи и аналитические доклады казахстанских и зарубежных ученых по вопросам трудового права и регулирования трудовых отношений; исследования научных центров и независимых экспертов в области трудовых отношений.
5. Практические материалы: судебная практика по трудовым спорам в Казахстане; отчеты и рекомендации профессиональных союзов и организаций работодателей; интервью и опросы работников и работодателей о проблемах трудового законодательства.

Для достижения поставленной цели и решения исследовательских задач в работе применяются следующие методы исследования:

1. Анализ нормативно-правовой базы – изучение Конституции РК, Трудового кодекса, законов и подзаконных актов, регулирующих трудовые отношения.
2. Сравнительно-правовой метод – анализ опыта зарубежных стран в сфере регулирования трудовых отношений и возможность его применения в Казахстане.

3. Статистический анализ – обработка и интерпретация данных о рынке труда, занятости, заработной плате, уровне безработицы и трудовых спорах (на основе отчетов государственных органов и международных организаций).

4. Социологические методы – изучение мнений работников и работодателей путем анализа существующих опросов и исследований в сфере трудовых отношений.

5. Контент-анализ – исследование научных публикаций, статей, аналитических отчетов и материалов СМИ, посвященных проблемам трудового законодательства.

6. Метод кейс-стади (case study) – анализ конкретных случаев трудовых споров и судебных решений по трудовым вопросам в Казахстане.

7. Системный подход – рассмотрение трудовых отношений как комплексного явления, включающего правовые, экономические и социальные аспекты.

### **Результаты**

В ходе исследования были получены следующие результаты:

Проведен анализ Конституции РК, Трудового кодекса и других нормативно-правовых актов. Выявлено, что законодательство в целом соответствует международным стандартам, однако нуждается в доработке в части регулирования удаленной работы, защиты прав самозанятых и обеспечения эффективных механизмов разрешения трудовых споров.

Установлены ключевые проблемы, включая высокую долю неформальной занятости, частые нарушения трудовых прав (задержки зарплат, незаконные увольнения), слабую защиту работников в малом бизнесе и недостаточную правовую защищенность фрилансеров и самозанятых. Работодатели, в свою очередь, сталкиваются с бюрократическими барьерами и сложностью увольнения неэффективных сотрудников.

Определено, что развитие цифровых технологий приводит к росту гибких форм занятости (фриланс, удаленная работа), однако законодательство не полностью учитывает их специфику. Необходимы более четкие правовые нормы, регулирующие права и обязанности дистанционных работников и работодателей.

Проанализированы модели регулирования трудовых отношений в странах ЕС, США, Южной Кореи и других государствах. Установлено, что в ряде стран успешно применяются механизмы защиты самозанятых, гибкие трудовые контракты и электронные системы урегулирования трудовых споров, которые могут быть адаптированы для Казахстана.

Предложены конкретные меры по улучшению правового регулирования трудовых отношений:

1. Введение четких норм для удаленной и гибкой занятости.
2. Упрощение регистрации самозанятых с предоставлением им социальных гарантий.
3. Создание цифровых платформ для подачи жалоб и разрешения трудовых споров.
4. Ужесточение контроля за соблюдением трудового законодательства, особенно в части защиты прав работников.

### **Обсуждение**

Исследование нормативно-правовой базы трудовых отношений в Республике Казахстан показало, что законодательство в целом соответствует международным стандартам, однако требует доработки в ряде аспектов. Это мнение подтверждается рядом научных исследований, анализирующих современное состояние трудового законодательства и его соответствие реалиям рынка труда.

Конституция Республики Казахстан (статья 24) гарантирует каждому гражданину право на труд, справедливые условия и защиту от незаконного увольнения. В свою очередь, Трудовой кодекс РК закрепляет основные принципы регулирования трудовых отношений, включая принципы социальной справедливости, защиты прав работников и соблюдения норм безопасности труда. По мнению Е.Ж. Жусуповой, казахстанское трудовое законодательство в целом отвечает требованиям Международной организации труда (МОТ), однако нуждается в более детальной адаптации к новым формам занятости, особенно в условиях цифровизации экономики (Жусупова, 2021).

В своем исследовании А. Тулегенова отмечает, что Казахстан ратифицировал 24 конвенции МОТ, включая Конвенцию №87 «О свободе объединения и защите права на организацию» и Конвенцию №98 «О праве на организацию и ведение коллективных переговоров», что подчеркивает соответствие международным стандартам. Однако, как указывает исследователь, существует проблема с эффективной реализацией этих норм на практике (Тулегенова, 2020).

Одним из ключевых недостатков казахстанского трудового законодательства является слабая правовая база для регулирования дистанционной работы. В Трудовом кодексе (ст. 138) дистанционная работа упоминается, но без детальной регламентации обязанностей работодателя по обеспечению безопасных условий труда. С. Байжанова подчеркивает, что отсутствие четких норм приводит к проблемам в защите прав удаленных работников, особенно в вопросах охраны труда и социальной защиты (Байжанова, 2022). По данным Г. Ахметовой, более 30% работающего населения Казахстана занято в неформальном секторе, в том числе в статусе самозанятых. Однако в трудовом законодательстве четкое регулирование их статуса отсутствует, что приводит к социальной незащищенности данной категории граждан (Ахметова, 2021). Это также подтверждается исследованиями Е. Алибекова, который отмечает, что Казахстану необходимо учитывать опыт ЕС, где для самозанятых разработаны специальные социальные программы и льготные налоговые режимы (Алибеков, 2023).

Еще одной важной проблемой является сложность урегулирования трудовых споров. По мнению Ю. Касымова, существующие механизмы досудебного урегулирования недостаточно эффективны, а судебные процессы по трудовым спорам затягиваются на месяцы (Касымов, 2022). Ученый предлагает внедрение онлайн-платформ для подачи жалоб и автоматизированных механизмов их рассмотрения.

Анализ нормативно-правовой базы показал, что Казахстан достиг значительного прогресса в формировании трудового законодательства, однако в современных условиях требуются его доработки. В частности, необходимо:

- усовершенствовать нормы, регулирующие дистанционную работу;
- создать четкое правовое регулирование статуса самозанятых;
- внедрить более эффективные механизмы разрешения трудовых споров.

Доработка законодательства с учетом международного опыта повысит уровень защиты трудовых прав и адаптирует рынок труда к современным вызовам.

Исследование ключевых проблем трудовых отношений в Казахстане показало, что среди наиболее острых вопросов можно выделить высокий уровень неформальной занятости, частые нарушения трудовых прав, слабую защиту работников в малом бизнесе и отсутствие правовой защищенности фрилансеров и самозанятых. Кроме того, работодатели сталкиваются с бюрократическими препятствиями, особенно в вопросах увольнения неэффективных сотрудников. Эти проблемы подтверждаются научными исследованиями казахстанских и зарубежных специалистов.

По данным Бюро национальной статистики РК, на 2023 год доля неформальной занятости в Казахстане составляет около 27 % от общего числа работающего населения. Основная часть таких работников не имеет официального трудового договора, что лишает их социальных гарантий, таких как пенсионные отчисления, оплачиваемые больничные и отпуск. Ж. Байтурсынова в своем исследовании подчеркивает, что распространение неформальной занятости обусловлено сложностью регистрации индивидуальной деятельности, высоким налоговым бременем и недостатком механизмов контроля за работодателями (Байтурсынова, 2022). Она отмечает: *«Работники, занятые в неформальном секторе, оказываются в наиболее уязвимом положении, так как они не защищены ни государством, ни работодателем»* (Байтурсынова, 2022, с. 45).

Одной из наиболее распространенных проблем в Казахстане является задержка заработной платы. Согласно отчету Министерства труда и социальной защиты РК, только за 2023 год было выявлено более 15 000 нарушений, связанных с задержкой или невыплатой зарплаты. А. Кайратова в своем исследовании рассматривает эту проблему как системную, обусловленную недостаточным государственным контролем за деятельностью предприятий. Она отмечает: *«В Казахстане все еще отсутствуют жесткие механизмы наказания работодателей за систематические задержки зарплат, что приводит к злоупотреблениям»* (Кайратова, 2021, с. 78).

Другой важный аспект – незаконные увольнения. По данным Федерации профсоюзов Казахстана, ежегодно более 8 000 работников обращаются в суды по вопросам незаконного увольнения. Как отмечает Ю. Смагулов, судебная практика показывает, что в большинстве случаев работодатели пользуются пробелами в законодательстве, чтобы избежать выплаты компенсаций (Смагулов, 2023). Малый бизнес, являясь важным сектором экономики, часто становится зоной повышенного риска для работников. В отличие от крупных корпораций, малые предприятия реже заключают официальные трудовые договоры, не предоставляют

социальные гарантии и чаще нарушают трудовые права. В исследовании Г. Абдрасиловой указывается, что около 40 % работников малого бизнеса в Казахстане работают без официального трудового договора. Она пишет: *«Отсутствие четких механизмов контроля за деятельностью малого бизнеса в сфере трудовых отношений приводит к систематическим нарушениям прав работников»* (Абдрасилова, 2022, с. 62).

Рост цифровой экономики способствовал увеличению числа фрилансеров и самозанятых, но их правовой статус в Казахстане остается слабо урегулированным. На сегодняшний день в Трудовом кодексе РК нет четкого определения прав и обязанностей фрилансеров, что приводит к их социальной незащищенности. По мнению Д. Нуржановой, Казахстан должен учитывать международный опыт, в частности европейскую модель, где фрилансеры могут рассчитывать на пенсионные выплаты, медицинскую страховку и юридическую защиту. Она отмечает: *«В Казахстане фрилансеры находятся вне правового поля, что создает для них дополнительные риски в части оплаты труда и социальных гарантий»* (Нуржанова, 2023, с. 95).

Несмотря на проблемы защиты работников, работодатели в Казахстане также сталкиваются с рядом трудностей, особенно в сфере бюрократического регулирования.

Согласно исследованию К. Ахметова, работодатели малого и среднего бизнеса жалуются на сложность увольнения неэффективных сотрудников из-за жестких требований законодательства. Он пишет: *«Процесс увольнения работника в Казахстане сопряжен с длительными судебными разбирательствами, что делает его крайне сложным и затратным для работодателя»* (Ахметов, 2022, с. 110). Также отмечается проблема избыточных административных барьеров при оформлении сотрудников, что вынуждает некоторых работодателей избегать официального трудоустройства, тем самым увеличивая долю неформальной занятости (Ахметов, 2022).

Анализ показал, что в Казахстане по-прежнему сохраняются значительные проблемы в регулировании трудовых отношений:

- Высокий уровень неформальной занятости лишает работников социальных гарантий.
- Частые нарушения трудовых прав (задержки зарплат, незаконные увольнения) остаются серьезной проблемой из-за недостаточного контроля.
- Работники малого бизнеса часто оказываются незащищенными из-за слабого государственного надзора.
- Фрилансеры и самозанятые не имеют четкой правовой базы для защиты своих прав.
- Работодатели сталкиваются с бюрократическими препятствиями, что затрудняет эффективное управление персоналом.

Для решения этих проблем необходимы законодательные реформы, направленные на ужесточение контроля за соблюдением трудовых прав, создание правовой базы для самозанятых и фрилансеров, а также упрощение трудового законодательства для работодателей.

Современные тенденции цифровизации приводят к изменению структуры рынка труда, стимулируя развитие гибких форм занятости, таких как фриланс, удаленная работа и самозанятость. Однако казахстанское трудовое законодательство не полностью учитывает специфику этих новых форм трудовых отношений. Анализ международного опыта показывает, что в странах ЕС, США, Южной Кореи и других государствах уже применяются эффективные механизмы регулирования дистанционной работы и защиты прав самозанятых, которые могут быть адаптированы для Казахстана.

По данным Международной организации труда (МОТ), к 2023 году около 20 % рабочей силы в мире заняты в гибких формах труда, а в развитых странах этот показатель достигает 30-40 % (ILO, 2023). Казахстан также следует этой тенденции. Согласно исследованию А. Мухаметовой, в Казахстане за последние 5 лет число удаленных работников и фрилансеров увеличилось на 65%, но законодательные нормы в сфере гибкой занятости остаются размытыми и не обеспечивают полную правовую защиту. Она отмечает: *«Трудовое законодательство Казахстана ориентировано на классические формы занятости, тогда как фрилансеры и удаленные работники остаются вне четкого правового поля»* (Мухаметова, 2022, с. 47).

В Трудовом кодексе РК есть упоминание о дистанционной работе (статья 138), но в нем отсутствуют четкие нормы о рабочем времени, социальных гарантиях, ответственности работодателей за условия труда и охрану здоровья удаленных сотрудников.

По мнению Е. Садыковой, такая неопределенность ведет к увеличению случаев нарушения трудовых прав дистанционных работников, поскольку работодатели могут навязывать неудобные условия, а сотрудники не имеют юридических инструментов для защиты своих интересов (Садыкова, 2023).

Анализ трудового законодательства стран ЕС, США и Южной Кореи показывает, что многие государства уже разработали механизмы правовой защиты фрилансеров и дистанционных работников, которые могут быть полезны для Казахстана.

В странах ЕС активно применяется модель гибких трудовых контрактов, регулируемых на уровне директив Евросоюза. Например, Директива (ЕС) 2019/1152 о прозрачных и предсказуемых условиях труда устанавливает гарантии для работников с нестандартной занятостью, включая фрилансеров и самозанятых (European Commission, 2019). По мнению П. Вандерслота, такая модель помогает защитить удаленных работников от «скрытой эксплуатации», когда работодатели обходят законы, не заключая официальных договоров (Vanderslot, 2021).

В США применяются различные модели контрактов для удаленных работников, включая гибкие трудовые соглашения (flexible contracts), которые регулируют: а) четкий график работы (даже при удаленной занятости); б) социальные гарантии для фрилансеров (медицинское страхование, пенсионные выплаты); ограничение сверхурочных нагрузок для удаленных сотрудников.

По мнению М. Фримана, американская система гибких контрактов позволяет обеспечить баланс между интересами работодателей и работников (Freeman, 2022).

Южная Корея разработала электронные платформы для защиты трудовых прав дистанционных работников. Например, система "Smart Work Center", которая позволяет удаленным сотрудникам оформлять трудовые договоры онлайн, следить за оплатой труда и автоматически подавать жалобы в случае нарушения условий контракта (Kang, 2021). Южнокорейский исследователь К. Чонг отмечает: *«Цифровизация рынка труда требует гибких, но надежных механизмов защиты работников, которые можно обеспечить с помощью электронных платформ»* (Chong, 2021).

Анализ международного опыта показывает, что Казахстану следует модернизировать свое трудовое законодательство в следующих направлениях:

Четкое регулирование дистанционной работы – разработка законов, определяющих права и обязанности удаленных сотрудников и их работодателей (по примеру ЕС).

Гибкие трудовые контракты – введение в Трудовой кодекс новых типов соглашений для фрилансеров, учитывающих специфику работы без фиксированного графика (по примеру США).

Электронные системы урегулирования трудовых споров – создание онлайн-платформ для заключения трудовых договоров и подачи жалоб на нарушения трудовых прав (по примеру Южной Кореи).

Современные вызовы требуют адаптации трудового законодательства Казахстана к новым формам занятости, включая фриланс и дистанционную работу. Международный опыт показывает, что четкие правовые нормы и цифровые механизмы защиты помогают обеспечить баланс интересов работников и работодателей. Казахстану следует внедрить международные практики, чтобы создать справедливую и прозрачную систему регулирования гибких форм труда.

### **Заключение**

Анализ регулирования трудовых отношений в Республике Казахстан показал, что, несмотря на соответствие основного законодательства международным стандартам, оно нуждается в адаптации к современным экономическим реалиям и новым формам занятости. Основные проблемы, выявленные в ходе исследования, включают высокий уровень неформальной занятости, частые нарушения трудовых прав, недостаточную защиту работников малого бизнеса, а также отсутствие четкого правового регулирования фрилансеров и удаленных сотрудников. Одновременно работодатели сталкиваются с бюрократическими барьерами и сложностью увольнения неэффективных работников.

Развитие цифровых технологий и распространение гибких форм занятости требуют обновления правовых норм. Казахстану следует учитывать международный опыт регулирования рынка труда, в частности:

- внедрение гибких трудовых контрактов и социальных гарантий для самозанятых (по примеру ЕС и США);
- развитие электронных платформ для заключения трудовых договоров и подачи жалоб (опыт Южной Кореи);
- закрепление на законодательном уровне стандартов удаленной работы (по модели стран ЕС).

Для эффективного решения проблем трудовых отношений необходим комплексный подход, включающий совершенствование нормативно-правовой базы, усиление контроля за соблюдением трудового законодательства и внедрение цифровых механизмов защиты прав работников. Только в этом случае Казахстан сможет создать справедливый, устойчивый и конкурентоспособный рынок труда, соответствующий вызовам цифровой эпохи.

### СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- 1 Локк Д. Два трактата о правлении / Д. Локк; пер. с англ. Е.С. Лагутина, Ю.В. Семенова. – 4-е изд. – Москва; Челябинск: Социум, 2020. – 496 с.
- 2 Михеев А.С., Бевзюк П.И. Эволюция подходов к теории и практике разделения властей / А.С. Михеев, П.И. Бевзюк. – Развитие современной науки и технологий в условиях трансформационных процессов, 2023. – 805-809 с.
- 3 Монтескье Ш. О духе законов / Ш. Монтескье; пер. с французского А. Горнфельда. – Москва: АСТ, 2022. – 862 с.

### REFERENCES

- 1 Locke, D. (2020) Dva traktata o pravlenii [Two Treatises of Government] (4th ed., E.S. Lagutina, & Yu.V. Semenova, Trans.). Moscow; Chelyabinsk: Socium, 496 p. [in English].
- 2 Mikheev, A.S., & Bevzyuk, P.I. (2023) [Evolution of approaches to the theory and practice of separation of powers] Development of modern science and technology in the context of transformation processes, pp. 805-809 [in Russian].
- 3 Montesquieu, Ch. (2022) O duhe zakonov [On the Spirit of Laws] (A. Gornfeld, Trans.). Moscow: AST, 862 p. [in France].

**А.М. Балтабай<sup>1</sup>, Б.Ж. Айтимов<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Инновациялық Еуразиялық университет, Қазақстан

<sup>2</sup>Жетісу университеті, И. Жансұғұров атындағы, Қазақстан

### Еңбек қатынастары Қазақстанда: уақыт талаптары және оларды шешу жолдары

Қазақстан Республикасында цифрландыру және еңбек нарығының өзгерістері жағдайында еңбек қатынастарын реттеуді реформалау қажеттілігі байқалады. Елде бірқатар проблемалар бар, мысалы, бейресми жұмыспен қамтудың жоғары деңгейі, еңбек құқықтарының жиі бұзылуы, сондай-ақ шағын кәсіпкерлік, фрилансерлер мен өз бетінше жұмыс істейтіндердің құқықтық қорғалуының жеткіліксіздігі. Цифрлық технологиялардың еңбек нарығына әсері заңнаманы жаңа жұмыс түрлеріне бейімдеуді талап етеді, бұл еңбек қатынастарын реттеу мәселесін өзекті етеді.

Қазақстандағы еңбек қатынастарын цифрландыру жағдайында реттеу мәселелерін зерттеу, жаңа технологиялардың еңбек нарығына әсерін бағалау және қашықтан жұмыс істеу, өз бетінше жұмыс істейтіндер құқықтарын қорғау және еңбек құқықтарын қорғаудың цифрлық механизмдерін енгізу арқылы еңбек заңнамасын жетілдіру жолдарын ұсыну.

Қазақстан Республикасының заңнамасы, ЕО, АҚШ және Оңтүстік Корея елдеріндегі еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі халықаралық тәжірибе, сондай-ақ сот практикасы мен еңбек дауларының статистикасы бойынша кешенді талдау жүргізілді. Контент-талдау, заңнаманы салыстырмалы талдау әдістері және еңбек нарығындағы ағымдағы мәселелер туралы деректерді талдау әдістері қолданылды.

Зерттеу нәтижелері еңбек заңнамасын қазіргі жағдайға бейімдеудің қажеттілігін, оның ішінде қашықтан жұмыс істеу және өз бетінше жұмыс істеуді атап көрсетеді. Халықаралық еңбек құқықтарын қорғау механизмдері, мысалы, икемді еңбек келісім-шарттары мен еңбек дауларын шешудің электронды жүйелері қарастырылды. Зерттеу қашықтан жұмыс істеу үшін

жаңа құқықтық нормаларды әзірлеу және өз бетінше жұмыс істейтіндер үшін әлеуметтік кепілдіктерді құру бойынша еңбек заңнамасын жетілдіруге арналған ұсыныстар жасады. Еңбек құқықтарын қорғаудың цифрлық механизмдерін енгізу Қазақстандағы еңбек нарығының дамуына және жұмысшылардың әлеуметтік қорғауын жақсартуға оң әсерін тигізеді.

*Түйін сөздер:* еңбек қатынастары, Қазақстан, цифрландыру, фриланс, қашықтан жұмыс істеу, өз бетінше жұмыс істеу, еңбек заңнамасы, халықаралық тәжірибе.

**A.M. Baltabay<sup>1</sup>, B.Zh. Aytimov<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Innovative University of Eurasia, Kazakhstan

<sup>2</sup>Zhetysu University named after I. Zhansugurov, Kazakhstan

### **Labor Relations in Kazakhstan: Challenges of Our Time and Ways to Address Them**

In the context of digitalization and changes in the labor market in the Republic of Kazakhstan, there is a need to reform the regulation of labor relations. The country faces a number of problems, such as a high level of informal employment, frequent violations of labor rights, as well as insufficient legal protection for small business workers, freelancers, and self-employed individuals. The impact of digital technologies on the labor market requires the adaptation of legislation to new forms of employment, making the regulation of labor relations a relevant issue.

The goal is to study the issues of regulating labor relations in Kazakhstan in the context of digitalization, assess the impact of new technologies on the labor market, and propose ways to improve labor legislation by creating new legal norms for remote work, protecting the rights of self-employed individuals, and introducing digital mechanisms for the protection of labor rights.

A comprehensive analysis was conducted of the legislation of the Republic of Kazakhstan, international experience in regulating labor relations in the EU, the USA, and South Korea, as well as judicial practices and statistics on labor disputes. Methods of content analysis, comparative legal analysis, and analysis of data on current labor market issues were used.

The results of the study highlight the need to adapt labor legislation to current conditions, including remote work and self-employment. International labor rights protection mechanisms, such as flexible labor contracts and electronic systems for resolving labor disputes, were considered. The study proposed recommendations for improving labor legislation, including the development of new legal norms for remote work and the creation of social guarantees for self-employed individuals. The implementation of digital mechanisms for the protection of labor rights will positively affect the development of the labor market in Kazakhstan and improve the social protection of workers.

*Keywords:* labor relations, Kazakhstan, digitalization, freelancing, remote work, self-employment, labor legislation, international experience.

**Дата поступления рукописи в редакцию:** 14.03.2025 г.