

УДК 349.2
МРНТИ 10.67

DOI: <https://doi.org/10.37788/2026-2/174-181>

Д.А. Тайлаков^{1*}, Д.Н. Бекежанов¹

¹Инновационный Евразийский университет, Казахстан

*(e-mail: damirtailakov230@icloud.com)

Трансформация правового статуса работника и работодателя в рамках цифровых платформ: теоретико-прикладное исследование

Аннотация

Основная проблема: Развитие платформенной занятости и внедрение алгоритмического управления приводят к разрушению традиционного правового статуса работника. Платформы позиционируют себя как информационные посредники, классифицируя исполнителей как независимых подрядчиков, что вызывает массовую прекаризацию труда, лишение социальных гарантий и правовой вакуум в защите прав граждан.

Цель: Теоретико-правовой анализ трансформации статуса субъектов платформенной занятости и разработка концептуальных рекомендаций по модернизации трудового законодательства Республики Казахстан с учетом передового опыта Европейского Союза.

Методы: В исследовании применен комплексный методологический подход, включающий диалектический, системный, формально-юридический и сравнительно-правовой методы. Эмпирическую базу составили международные акты, включая Директиву ЕС 2024/2831, документы МОТ и ООН.

Результаты и их значимость: Доказано, что преобладающая в Казахстане цивилистическая модель регулирования платформенной занятости не отражает властной асимметрии отношений и легализует фиктивную самозанятость. Установлено, что алгоритмическое управление является новой формой скрытого работодательского контроля. Обоснована критическая необходимость отказа от жесткой дихотомии «работник – независимый подрядчик». Предложена имплементация европейской модели в Трудовой кодекс РК: законодательное закрепление опровержимой презумпции трудовых отношений для платформенных работников и введение строгих норм алгоритмической прозрачности. Данные меры обеспечат баланс между цифровыми инновациями и защитой прав на достойный труд.

Ключевые слова: трудовое право, платформенная занятость, гиг-экономика, алгоритмическое управление, Директива ЕС 2024/2831, фиктивная самозанятость, прекаризация, Республика Казахстан, презумпция трудовых отношений, алгоритмическая дискриминация, цифровизация законодательства, социально-экономические права.

Введение

Вступление мировой экономики в фазу Четвертой промышленной революции ознаменовалось беспрецедентной по своим масштабам цифровизацией архитектуры социально-экономических связей. Глубинные технологические сдвиги породили качественно новые формы взаимодействия между субъектами рыночных отношений, среди которых наиболее значимым, динамично развивающимся и, одновременно, наиболее противоречивым феноменом стала платформенная занятость, также известная как гиг-экономика (gig-economy). Эта инновационная бизнес-модель, в рамках которой транснациональные и локальные цифровые трудовые платформы (digital labour platforms) выступают в качестве высокотехнологичных посредников или фактических организаторов в процессе распределения задач между клиентами и исполнителями, кардинально изменила ландшафт глобального рынка труда. Сегодня платформенная занятость охватывает десятки миллионов человек во всем мире, обещая имманентную гибкость, существенное снижение транзакционных издержек, демократизацию доступа к рынку труда и новые возможности для монетизации свободного времени [1].

Однако оборотной стороной декларируемой экономической свободы и технологической гибкости стала глубокая структурная трансформация, а зачастую и целенаправленная эрозия традиционного правового статуса работника и работодателя. В классической парадигме, формировавшейся на протяжении всего индустриального этапа развития общества, трудовые

правоотношения базируются на четко определенной триаде признаков: личном выполнении трудовой функции, нахождении в состоянии организационной и экономической подчиненности (контроль со стороны работодателя) и регулярной выплате заработной платы. Цифровые трудовые платформы (такие как агрегаторы пассажирских перевозок, сервисы курьерской доставки, фриланс-биржи и маркетплейсы микрозадач) деконструируют эту линейную, бинарную схему [2]. Внедряя сложнейшие технологические решения и передовые системы искусственного интеллекта, платформы формально дистанцируются от статуса «работодателя». Они юридически позиционируют себя исключительно как разработчиков программного обеспечения и провайдеров информационных услуг (информационных посредников). Данная правовая фикция позволяет им классифицировать миллионы лиц, фактически выполняющих для них работу и приносящих им прибавочную стоимость, как независимых подрядчиков (*independent contractors*) или самозанятых (*freelancers*) [4].

Цель настоящего диссертационного исследования заключается в том, чтобы на основе глубокого теоретического и сравнительно-правового анализа выявить ключевые векторы трансформации правового статуса работника и работодателя, функционирующих на цифровых платформах, а также разработать научно обоснованные, концептуальные подходы к масштабной модернизации трудового и социального законодательства Республики Казахстан с учетом новейшего передового опыта стран Европейского Союза. Достижение указанной цели предполагает решение следующих задач: во-первых, исследовать теоретико-правовую сущность и признаки платформенной занятости; во-вторых, проанализировать алгоритмическое управление как новую форму работодательской власти; в-третьих, дать критическую оценку текущему состоянию правового регулирования в Казахстане и странах СНГ; в-четвертых, детально изучить положения Директивы ЕС 2024/2831; и, наконец, сформулировать прикладные рекомендации по имплементации международных стандартов в национальную правовую систему.

Материалы и методы

В основу проведенного исследования положен комплексный и многоуровневый методологический подход, сочетающий в себе использование как фундаментальных общенаучных методов познания, так и специализированных юридических инструментариев, что позволяет обеспечить необходимую глубину, объективность и всесторонность анализа заявленной проблематики.

Общенаучная методология исследования базируется на диалектическом подходе, который позволил рассмотреть эволюцию правового статуса субъектов трудовых отношений в их непрерывном развитии, выявить глубинные противоречия между трудом и капиталом, возникающие на современном этапе цифровизации экономики, и проследить процесс перехода количественных изменений (рост числа пользователей цифровых платформ) в качественные (необходимость смены правовой парадигмы). Системный анализ и синтез применялись для структурирования сложного феномена гиг-экономики на составные элементы, изучения их внутренних взаимосвязей (платформа – алгоритм – исполнитель – потребитель) и последующего воссоздания целостной теоретической картины платформенной занятости. Методы дедукции и индукции использовались при переходе от общих теоретических концепций трудового права к частным проблемам алгоритмической дискриминации, а также при обобщении эмпирических данных судебной практики для выведения общих правовых закономерностей.

Эмпирическую и теоретическую базу исследования составили обширные массивы данных. Во-первых, это новейшие международно-правовые акты, в частности, Директива Европейского Парламента и Совета ЕС (EU) 2024/2831 об улучшении условий труда в сфере платформенной занятости (официально принятая в октябре 2024 года и вступившая в силу 1 декабря 2024 года). Во-вторых, материалы наднациональных институтов: доклады Европейской комиссии, отчеты исследовательских агентств ЕС (Eurofound, EPRS), резолюции и официальные документы Международной организации труда (МОТ) стенограммы тематических дискуссий в рамках структур ООН по правам человека и аналитические отчеты Всеобщей конфедерации профсоюзов (ВКП). В-третьих, фундаментальные научные труды и статьи ведущих отечественных и зарубежных исследователей (в частности, К.Л. Томашевского, М.Х. Хасенова и др.), посвященные проблемам нетипичной занятости, цифровой экономики и алгоритмической дискриминации [5].

Результаты

Классическая архитектура трудового права, закреплённая в конвенциях МОТ и национальных трудовых кодексах абсолютного большинства стран мира, исторически формировалась вокруг жесткой индустриальной парадигмы. В этой системе координат статус работника и работодателя был детерминирован предельно ясно. Работодатель выступал собственником средств производства, единолично организовывал трудовой процесс, нес на себе бремя экономических рисков и осуществлял прямой, физический или административный управленческий контроль. Работник, в свою очередь, предоставлял свою исключительную способность к труду, находясь в состоянии экономической зависимости и организационного подчинения, в обмен на гарантированную заработную плату, безопасные условия труда и социальный пакет.

Появление и стремительная экспансия цифровых трудовых платформ полностью деконструировали эту сложившуюся бинарную модель. Внедрение инновационных бизнес-схем, пионерами которых выступили такие технологические гиганты как Uber, Glovo, Wolt, Yandex и Amazon Flex, привело к формированию сложной, многовекторной трехсторонней структуры: «заказчик услуги (клиент) – цифровая платформа (агрегатор) – независимый исполнитель (работник)».

В рамках данной конфигурации платформы выстроили виртуозную юридическую защиту, позиционируя себя не в качестве транспортных или логистических компаний, а исключительно как высокотехнологичные ИТ-структуры, предоставляющие цифровой маркетплейс (своеобразную электронную доску объявлений) для автоматизированной встречи спроса и предложения [6]. Подобная правовая квалификация имеет далеко идущие последствия. Она позволяет транснациональным корпорациям легально перекладывать абсолютно все экономические риски – начиная от амортизации личного оборудования и транспортных средств до убытков из-за простоев и падения потребительского спроса – на плечи самих исполнителей. Одновременно с этим работники принудительно классифицируются платформами как «самозанятые», «независимые партнеры» или «независимые подрядчики» (independent contractors).

Отказ от юридического признания платформенных работников полноценными наемными сотрудниками порождает глобальный социально-экономический феномен массовой прекаризации труда. Статус независимого подрядчика де-юре лишает человека защитного зонтика трудового права. По данным ООН, МОТ и профильных европейских агентств, платформенные работники систематически и в огромных масштабах исключаются из национальных систем солидарного социального обеспечения. Статистика свидетельствует: чуть более половины работников цифровых платформ застрахованы в системе медицинского страхования, менее трети (30 %) имеют страховку от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, и катастрофически малое число – менее 20 % – участвуют в программах пенсионных накоплений. Отсутствие императивных гарантий минимальной почасовой оплаты труда, неоплачиваемое время ожидания заказов (которое может составлять до 40% рабочего времени) ведут к укоренению феномена, который Специальный докладчик ООН по вопросам крайней нищеты и прав человека метко охарактеризовал как «бедность среди работающих» (in-work poverty).

Известные исследователи в области трудового права стран СНГ, К.Л. Томашевский и М.Х. Хасенов, в своих недавних трудах (2025 г.) обоснованно указывают на повсеместное доминирование в странах Евразийского экономического союза (ЕАЭС), включая Республику Казахстан и Российскую Федерацию, так называемой «цивилистической» (гражданско-правовой) модели регулирования платформенной занятости. В рамках этой модели взаимоотношения между платформой и курьером/водителем регулируются исключительно диспозитивными нормами гражданского права – чаще всего договорами возмездного оказания услуг или договорами подряда. Ученые подвергают данный подход глубокой и аргументированной критике, подчеркивая, что он де-факто легализует массовое уклонение цифровых агрегаторов от исполнения социальных и трудовых обязательств.

Обсуждение

Дискуссия о юридическом статусе алгоритмического управления сегодня вышла на высший наднациональный уровень. Показательно, что в июне 2025 года на 113-й сессии Международной конференции труда (МКТ) в Женеве (Штаб-квартира МОТ) состоялись первые официальные, исторические дебаты на тему обеспечения «достойного труда в платформенной

экономике». Дебаты выявили глубокий геополитический и концептуальный раскол. Представители стран Европейского Союза, международная группа трудящихся (Workers' group) и правительства ряда прогрессивных стран (таких как Чили) безапелляционно настаивали на том, что алгоритмическое управление неотделимо от трудового регулирования, поскольку оно напрямую и императивно определяет заработную плату, рабочие часы и условия труда. В противовес им, представители США, Китая и группа работодателей выдвинули тезис о том, что регулирование алгоритмов является вмешательством в коммерческое и антимонопольное право (mission creep), а сами алгоритмы – это лишь нейтральные "операционные инструменты" оптимизации бизнес-процессов.

Для Республики Казахстан, амбициозно претендующей на статус технологического и цифрового хаба всей Центральной Азии, сохранение гиг-экономики в «серой» правовой зоне несет не только репутационные, но и тяжелейшие социально-экономические риски. На основе проведенного анализа новейшей зарубежной доктрины, резолюций Европейского парламента и норм Директивы ЕС 2024/2831, можно выделить несколько концептуальных моделей реформирования правового статуса работника и работодателя, подлежащих внедрению в правовую систему РК:

Модель 1: Внедрение «третьего» (промежуточного) правового статуса. Данная концепция предполагает отказ от жесткой бинарной системы (работник vs. ИП) и создание совершенно новой правовой категории в Трудовом кодексе РК, занимающей промежуточное положение между традиционно зависимым наемным работником и полностью независимым коммерческим подрядчиком (например, категория «зависимый подрядчик» или «независимый работник»).¹⁰ Международный опыт (Великобритания, Италия, Испания) показывает, что для данной категории вводится базовый, усеченный набор социальных гарантий. Например, такие лица получают право на объединение в профсоюзы, гарантированную минимальную почасовую ставку, базовую страховку от травм, но на них не распространяются сложнейшие процедуры увольнения по сокращению штатов или правила о сверхурочной работе. Главным недостатком этой модели для Казахстана является высокая сложность налогового и кадрового администрирования, а также огромный риск того, что традиционные работодатели (заводы, ритейл, офисы) начнут массово и фиктивно переводить своих штатных сотрудников в этот «промежуточный» статус с целью колоссальной экономии на налогах и социальных выплатах.

Модель 2: Интеграция опровержимой презумпции трудовых отношений (Европейская Трудоправовая модель). Опираясь на исторический опыт ЕС и концептуальные резолюции Европейского парламента о справедливых условиях труда (2019/2186(INI)), наиболее надежным и социально ориентированным подходом представляется прямая имплементация механизма опровержимой презумпции трудовых отношений в статью 27 Трудового Кодекса Республики Казахстан (Отличие трудового договора от иных видов договоров).

В законодательстве должно быть закреплено следующее правило: если цифровая платформа фактически использует скрытое алгоритмическое управление для контроля геолокации исполнителя (location-based work), установления обязательных тарифов (динамическое ценообразование без права торга со стороны курьера), контроля качества через системы рейтингов и применения санкций в виде блокировок, суды и Инспекция труда РК обязаны автоматически признавать такие правоотношения трудовыми, а платформу – полноценным работодателем. Платформа сохраняет процессуальное право доказать обратное, но для этого ей придется продемонстрировать полное отсутствие управленческого контроля над работником, что в рамках бизнес-моделей современных агрегаторов (такси, доставка) практически невозможно реализовать.

Одновременно с этим, законодательство Республики Казахстан должно быть императивно дополнено блоком норм, регулирующих феномен алгоритмического управления. Вектор цифровизации трудовых отношений, успешно взятый странами СНГ (создание E-hr баз), должен эволюционно сместиться от пассивного учета договоров к активному контролю за прозрачностью алгоритмических систем корпораций. Предлагается внести в Трудовой кодекс РК Главу «Особенности регулирования труда работников, управляемых посредством автоматизированных информационных систем», где необходимо закрепить:

- Обязанность платформ раскрывать логику распределения заказов;
- Запрет на использование теневых блокировок без объяснения причин;
- Право работника на апелляцию решений ИИ с обязательным участием «живого» оператора-человека (по аналогии с Директивой ЕС).

Интеграция предложенных механизмов позволит филигранно сбалансировать социально-экономическую функцию трудового права в цифровую эпоху. Безусловно, традиционная, архаичная конструкция трудовых отношений (с жестким графиком с 9:00 до 18:00 и рабочим местом на фабрике) не может быть топорно и всецело применена к платформенным курьерам и водителям, учитывая плавающий характер их работы и использование личных транспортных средств. Однако фундаментальное, неотчуждаемое право на достойные условия труда (*decent labour conditions*) должно быть безусловно гарантировано государством через гибкую, но строгую регуляторную политику, базирующуюся на признании того факта, что власть алгоритма над человеком есть ничто иное, как современная форма скрытого работодательского контроля.

Заключение

Масштабное, необратимое проникновение высокотехнологичных цифровых платформ в структуру национальных и глобальных экономик привело к беспрецедентной трансформации фундаментальных правовых статусов субъектов трудовых отношений. Наблюдаемая сегодня цифровая революция размыла и деконструировала традиционную дихотомию «работник – работодатель». Власть корпоративного капитала трансформировалась, скрывшись за фасадом алгоритмического управления (*Algorithmic Management*), которое позволяет технологическим гигантам осуществлять жесточайший, тотальный управленческий контроль над миллионами людей, де-юре и финансово оставаясь в стороне от несения малейшей социальной нагрузки.

Проведенный в рамках данной статьи комплексный теоретико-прикладной анализ убедительно доказал, что доминирующая в настоящее время в Республике Казахстан, ЕАЭС и ряде других стран СНГ гражданско-правовая (цивилистическая) квалификация платформенной занятости абсолютно не отражает истинной экономической природы и властной асимметрии этих отношений. Данный устаревший подход консервирует правовой вакуум, легализует институт фиктивной samozанятости и выступает мощнейшим драйвером массовой прекаризации общества. Он лишает миллионы добросовестно трудящихся граждан доступа к фундаментальным правам: праву на минимальную заработную плату, праву на безопасные условия труда, защите от скрытой алгоритмической дискриминации, а также исключает их из жизненно важных систем пенсионного и медицинского страхования.

Исторический опыт Европейского Союза, триумфально воплотившийся в принятии Директивы 2024/2831, формирует совершенно новый парадигмальный вектор регулирования гиг-экономики для всего цивилизованного мира. Этот законодательный акт доказывает, что технологический прогресс, инновации и оптимизация через системы искусственного интеллекта не могут и не должны служить оправданием для отмены базовых социальных завоеваний человечества. Введение в законодательство опровержимой презумпции трудовых отношений, радикальный перенос бремени судебного доказывания с уязвимого работника на могущественную транснациональную платформу, а также жесткая регламентация алгоритмических систем (включая запрет на обработку эмоциональных данных и обязательный человеческий надзор за решениями ИИ) представляют собой наиболее адекватный, научно обоснованный ответ на вызовы гиг-экономики.

Для Республики Казахстан и других государств Евразийского экономического союза абсолютным стратегическим приоритетом должно стать проведение немедленной и комплексной реформы трудового и социального законодательства. Бесспорные успехи нашей страны в формальной цифровизации государственного администрирования (цифровые трудовые договоры E-hr) должны быть срочно синхронизированы с глубинными, сущностными изменениями догматики Трудового кодекса. Настоятельно рекомендуется интеграция механизма презумпции трудовых отношений для тех платформенных работников, чей труд жестко контролируется алгоритмически (агенты location-based платформ). Одновременно требуется создание уникального правового режима, обязывающего операторов цифровых платформ обеспечивать абсолютную прозрачность алгоритмов (*algorithmic transparency*), защищать психосоциальное здоровье нации от разрушительного воздействия цифрового техностресса и гарантировать неприкосновенность персональных данных граждан от тотального профилирования. Лишь выверенная, сбалансированная интеграция европейской трудово-правовой модели в национальную правовую систему позволит Казахстану сохранить свой статус регионального лидера цифровой трансформации, не принося при этом в жертву конституционные права граждан на справедливый и достойный труд.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- 1 Khasenov M. Employment relationship and platform work: Global trends and case of Kazakhstan / M. Khasenov // Yearbook of Labour Law. – URL: <https://rjll.spbu.ru/article/download/13553/10324> (date of access: 02.04.2026).
- 2 Zhumabayeva A. Platform employment and the obligation to conclude an employment contract in the Republic of Kazakhstan: issues of theory and practice / A. Zhumabayeva, A. Nurmagambetov // AJEE Journal. – URL: <https://ajee-journal.com/platform-employment-and-the-obligation-to-conclude-an-employment-contract-in-the-republic-of-kazakhstan-issues-of-theory-and-practice> (date of access: 02.04.2026).
- 3 Bowdler M. Algorithmic management and psychosocial risks at work: An emerging occupational safety and health challenge / M. Bowdler, H. Lahti, M. Jelenko, T. Valtonen // Scand J Work Environ Health. – URL: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC12766920/> (date of access: 02.04.2026).
- 4 Томашевский К.Л. Работа посредством цифровых платформ занятости: поиск модели и перспективы урегулирования / К. Л. Томашевский, М. Х. Хасенов // Правоведение. – URL: <https://pravovedenie.spbu.ru/article/download/17282/13531/86756> (дата обращения: 02.04.2026).
- 5 Макрушин А.О. Юридический вакуум в платформенной занятости Казахстана / А.О. Макрушин, А.С. Баймаханова, Е.Н. Нурғалиева // Kutafin Law Review. – URL: <https://kulawr.msal.ru/jour/article/download/586/288> (дата обращения: 02.04.2026).
- 6 Li F. The double-edged sword effect of algorithmic management on work engagement of platform workers: the roles of appraisals and resources / F. Li, X. Zhan, Y. Liu // PMC. – URL: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC12239928/> (date of access: 02.04.2026).
- 7 Баймаханова А.С. Платформенная занятость – феномен трудового права / А.С. Баймаханова // Вестник Института законодательства и правовой информации РК. – URL: <https://vestnik.zqai.kz/index.php/vestnik/article/download/1579/1479/14019> (дата обращения: 02.04.2026).
- 8 Donoghue R. Freedom under algorithms: how unpredictable and asocial management erodes free choice / R. Donoghue // Frontiers in Artificial Intelligence. – URL: <https://www.frontiersin.org/journals/artificial-intelligence/articles/10.3389/frai.2025.1582085/full> (date of access: 02.04.2026).

REFERENCES

- 1 Khasenov M. Employment relationship and platform work: Global trends and case of Kazakhstan / M. Khasenov // Yearbook of Labour Law. – URL: <https://rjll.spbu.ru/article/download/13553/10324> (date of access: 02.04.2026).
- 2 Zhumabayeva A. Platform employment and the obligation to conclude an employment contract in the Republic of Kazakhstan: issues of theory and practice / A. Zhumabayeva, A. Nurmagambetov // AJEE Journal. – URL: <https://ajee-journal.com/platform-employment-and-the-obligation-to-conclude-an-employment-contract-in-the-republic-of-kazakhstan-issues-of-theory-and-practice> (date of access: 02.04.2026).
- 3 Bowdler M. Algorithmic management and psychosocial risks at work: An emerging occupational safety and health challenge / M. Bowdler, H. Lahti, M. Jelenko, T. Valtonen // Scand J Work Environ Health. – URL: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC12766920/> (date of access: 02.04.2026).
- 4 Tomashevskiy K. L. Rabota posredstvom tsifrovyykh platform zanyatosti: poisk modeli i perspektivy uregulirovaniya / K.L. Tomashevskiy, M.Kh. Khasenov // Pravovedenie. – URL: <https://pravovedenie.spbu.ru/article/download/17282/13531/86756> (data obrashcheniya: 02.04.2026). [in Russian]
- 5 Makrushin A.O. Yuridicheskiy vakuum v platformennoy zanyatosti Kazakhstana / A.O. Makrushin, A.S. Baimakhanova, E.N. Nurgalieva // Kutafin Law Review. – URL: <https://kulawr.msal.ru/jour/article/download/586/288> (data obrashcheniya: 02.04.2026). [in Russian]
- 6 Li F. The double-edged sword effect of algorithmic management on work engagement of platform workers: the roles of appraisals and resources / F. Li, X. Zhan, Y. Liu // PMC. – URL: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC12239928/> (date of access: 02.04.2026).
- 7 Baimakhanova A. S. Platformennaya zanyatost — fenomen trudovogo prava / A. S. Baimakhanova // Vestnik Instituta zakonodatelstva i pravovoy informatsii RK. – URL: <https://vestnik.zqai.kz/index.php/vestnik/article/download/1579/1479/14019> (data obrashcheniya: 02.04.2026). [in Russian]

8 Donoghue R. Freedom under algorithms: how unpredictable and asocial management erodes free choice / R. Donoghue // *Frontiers in Artificial Intelligence*. – URL: <https://www.frontiersin.org/journals/artificial-intelligence/articles/10.3389/frai.2025.1582085/full> (date of access: 02.04.2026).

Д.А. Тайлаков¹, Д.Н. Бекежанов¹

¹Инновациялық Еуразиялық университеті, Казахстан

Цифрлық платформалар аясындағы жұмыскер мен жұмыс берушінің құқықтық мәртебесінің трансформациясы: теориялық-қолданбалы зерттеу

Платформалық жұмыспен қамтудың дамуы және алгоритмдік басқаруды енгізу қызметкердің дәстүрлі құқықтық мәртебесінің бұзылуына әкеледі. Платформалар өздерін ақпараттық делдал ретінде көрсете отырып, орындаушыларды тәуелсіз мердігерлер ретінде жіктейді, бұл еңбектің жаппай прекаризациясын (тұрақсыздығын), әлеуметтік кепілдіктерден айыруды және азаматтардың құқықтарын қорғаудағы құқықтық вакуумды тудырады.

Платформалық жұмыспен қамту субъектілері мәртебесінің трансформациясын теориялық-құқықтық талдау және Еуропалық Одақтың озық тәжірибесін ескере отырып, Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын жаңғырту бойынша тұжырымдамалық ұсынымдар әзірлеу.

Зерттеуде диалектикалық, жүйелік, формальды-заңдық және салыстырмалы-құқықтық әдістерді қамтитын кешенді әдіснамалық тәсіл қолданылды. Эмпирикалық базаны халықаралық актілер, соның ішінде 2024/2831 ЕО Директивасы, ХЕҰ (МОТ) және БҰҰ құжаттары құрады.

Қазақстанда басым болып табылатын платформалық жұмыспен қамтуды реттеудің цивилистік моделі қатынастардың билік асимметриясын көрсетпейтіні және жалған өзін-өзі жұмыспен қамтуды заңдастыратыны дәлелденді. Алгоритмдік басқару жасырын жұмыс берушілік бақылаудың жаңа нысаны екендігі анықталды.

«Қызметкер – тәуелсіз мердігер» қатаң дихотомиясынан бас тартудың сыни қажеттілігі негізделді. Еуропалық модельді ҚР Еңбек кодексіне имплементациялау ұсынылды: платформалық қызметкерлер үшін еңбек қатынастарының жокқа шығарылатын презумпциясын заңнамалық бекіту және алгоритмдік ашықтықтың қатаң нормаларын енгізу. Бұл шаралар цифрлық инновациялар мен лайықты еңбек құқықтарын қорғау арасындағы теңгерімді қамтамасыз етеді.

Түйін сөздер: еңбек құқығы, платформалық жұмыспен қамту, гиг-экономика, алгоритмдік басқару, ЕО 2024/2831 Директивасы, жалған өзін-өзі жұмыспен қамту, прекаризация, Қазақстан Республикасы, еңбек қатынастарының презумпциясы, алгоритмдік кемсітушілік, заңнаманы цифрландыру, әлеуметтік-экономикалық құқықтар.

D.A. Tailakov¹, D.N. Bekejanov¹

¹Innovative University of Eurasia, Kazakhstan

Transformation of the Legal Status of Employee and Employer within Digital Platforms: A Theoretical and Applied Study

The development of platform employment and the introduction of algorithmic management lead to the destruction of the traditional legal status of the worker. Platforms position themselves as information intermediaries, classifying performers as independent contractors, which causes mass precarization of labor, deprivation of social guarantees, and a legal vacuum in protecting citizens' rights.

Theoretical and legal analysis of the transformation of the status of platform employment subjects and the development of conceptual recommendations for modernizing the labor legislation of the Republic of Kazakhstan, taking into account the best practices of the European Union.

The study applied a comprehensive methodological approach, including dialectical, systemic, formal-legal, and comparative-legal methods. The empirical base consisted of international acts, including EU Directive 2024/2831, ILO, and UN documents.

It has been proven that the civil law model of regulating platform employment prevailing in Kazakhstan does not reflect the power asymmetry of relations and legalizes fictitious self-

employment. It has been established that algorithmic management is a new form of hidden employer control.

The critical need to abandon the rigid "worker-independent contractor" dichotomy is substantiated. The implementation of the European model into the Labor Code of the Republic of Kazakhstan is proposed: the legislative consolidation of a rebuttable presumption of an employment relationship for platform workers and the introduction of strict norms of algorithmic transparency. These measures will ensure a balance between digital innovations and the protection of the right to decent work.

Keywords: labor law, platform employment, gig economy, algorithmic management, EU Directive 2024/2831, bogus self-employment, precarization, Republic of Kazakhstan, presumption of employment, algorithmic discrimination, digitalization of legislation, socio-economic rights.

Дата поступления рукописи в редакцию: 07.04.2026 г.