

МРНТИ 10.63.01

<https://doi.org/10.26577/JAPJ1171202610>

Т.М. Абайдельдинов , Т.Т. Балашов , Д.А. Оспанова\* ,  
Ж.Т. Карашева , А.Б. Рахметулин 

Казахский национальный университет имени аль-Фараби, Алматы, Казахстан  
\*e-mail: dj.ospanova@gmail.com

## ПЕРСПЕКТИВЫ ВНЕДРЕНИЯ ТЕХНОЛОГИЙ ЦИФРОВИЗАЦИИ И ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В СФЕРУ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

В статье рассматриваются современные тенденции цифровизации и внедрения технологий искусственного интеллекта в сфере трудовых отношений Республики Казахстан. Авторы анализируют влияние цифровых платформ, автоматизированных систем управления персоналом и алгоритмических решений на правовой статус работника и работодателя. Особое внимание уделено необходимости адаптации трудового законодательства к новым цифровым реалиям, в том числе в контексте Послания Президента Республики Казахстан К.-Ж. Токаева 2025 года, где подчеркивается стратегическая важность развития человеческого капитала и защиты трудовых прав в условиях технологической трансформации. В работе сопоставлены казахстанский и зарубежный опыт правового регулирования применения искусственного интеллекта в трудовой сфере, обозначены риски алгоритмической дискриминации и нарушения принципов равенства, а также предложены направления модернизации национального законодательства. Сделан вывод о необходимости интеграции этико-правовых стандартов цифровой эпохи в систему трудового права Казахстана.

Кроме того, актуализируется необходимость разработки единых стандартов цифровой занятости, регулирующих деятельность на платформенных рынках труда, где традиционные подходы к определению трудовых отношений нередко оказываются недостаточными. Подчеркивается важность защиты персональных данных работников, предотвращения алгоритмической дискриминации и обеспечения баланса интересов сторон трудовых отношений в условиях цифровизации экономики.

**Ключевые слова:** цифровизация, искусственный интеллект, трудовые отношения, трудовое законодательство, Республика Казахстан, правовое регулирование, Послание Президента РК 2025 года.

T.M. Abayeldinov, T.T. Balashov, D.A. Ospanova\*,  
Zh.T. Karasheva, A.B. Rakhmetulin

Al-Farabi Kazakh National University, Almaty, Kazakhstan  
\*e-mail: dj.ospanova@gmail.com

### Prospects for the implementation of digitalization and artificial intelligence technologies in the sphere of labor relations in the Republic of Kazakhstan

The article examines current trends in digitalization and the implementation of artificial intelligence technologies in the field of labor relations in the Republic of Kazakhstan. The authors analyze the impact of digital platforms, automated personnel management systems, and algorithmic solutions on the legal status of employees and employers. Particular attention is paid to the need to adapt labor legislation to new digital realities, including in the context of the 2025 Address of the President of the Republic of Kazakhstan, K.-J. Tokayev, which emphasizes the strategic importance of human capital development and the protection of labor rights in the context of technological transformation. The paper compares Kazakhstani and international experience in the legal regulation of artificial intelligence in the labor sphere, identifies the risks of algorithmic discrimination and violations of the principle of equality, and proposes directions for the modernization of national legislation. It concludes that there is a need to integrate ethical and legal standards of the digital era into the labor law system of Kazakhstan.

In addition, the necessity of developing unified standards for digital employment is emphasized, particularly for regulating activities in platform-based labor markets, where traditional approaches to defining labor relations are often insufficient. The importance of protecting employees' personal data,

preventing algorithmic discrimination, and ensuring a balance of interests between the parties to labor relations in the context of economic digitalization is also highlighted.

**Keywords:** digitalization, artificial intelligence, labor relations, labor legislation, Republic of Kazakhstan, legal regulation, 2025 Address of the President of the Republic of Kazakhstan.

Т.М. Абайдельдинов, Т.Т. Балашов, Д.А. Оспанова\*,  
Ж.Т. Карашева, А.Б. Рахметулин

Әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті, Алматы, Қазақстан

\*e-mail: dj.ospanova@gmail.com

### Қазақстан Республикасында еңбек қатынастары саласында цифрландыру және жасанды интеллект технологияларын енгізу болашағы

Мақалада Қазақстан Республикасындағы еңбек қатынастары саласында цифрландырудың және жасанды интеллект технологияларын енгізудің заманауи үрдістері қарастырылады. Авторлар цифрлық платформалардың, персоналды басқарудың автоматтандырылған жүйелерінің және алгоритмдік шешімдердің қызметкер мен жұмыс берушінің құқықтық мәртебесіне ықпалын талдайды. Ерекше назар еңбек заңнамасын жаңа цифрлық шынайылыққа бейімдеу қажеттілігіне аударылады, соның ішінде Қазақстан Республикасы Президенті Қ.-Ж. Тоқаевтың 2025 жылғы Жолдауы аясында, онда технологиялық трансформация жағдайында адами капиталды дамыту мен еңбек құқықтарын қорғаудың стратегиялық маңыздылығы атап өтіледі. Жұмыста еңбек саласында жасанды интеллектті құқықтық реттеудің қазақстандық және шетелдік тәжірибесі салыстырылып, алгоритмдік кемсітушілік тәуекелдері мен теңдік қағидаттарының бұзылуы көрсетілген, сондай-ақ ұлттық заңнаманы жаңғырту бағыттары ұсынылған. Қазақстанның еңбек құқығы жүйесіне цифрлық дәуірдің этикалық-құқықтық стандарттарын енгізу қажеттілігі туралы қорытынды жасалған.

Сонымен қатар, еңбек қатынастарын айқындауда дәстүрлі тәсілдер жеткіліксіз болып табылатын платформалық еңбек нарықтарындағы қызметті реттейтін цифрлық жұмыспен қамтудың бірыңғай стандарттарын әзірлеу қажеттілігі өзектендіріледі. Экономиканың цифрлануы жағдайында қызметкерлердің дербес деректерін қорғау, алгоритмдік кемсітушіліктің алдын алу және еңбек қатынастары тараптарының мүдделер теңгерімін қамтамасыз ету маңыздылығы атап өтіледі.

**Түйін сөздер:** цифрландыру, жасанды интеллект, еңбек қатынастары, еңбек заңнамасы, Қазақстан Республикасы, құқықтық реттеу, Қазақстан Республикасы Президентінің 2025 жылғы Жолдауы.

## Введение

Современный этап развития общества характеризуется стремительным проникновением цифровых технологий во все сферы общественных отношений, включая сферу труда. Цифровизация, являясь одним из ключевых направлений государственной политики Республики Казахстан, оказывает значительное влияние на трансформацию трудового законодательства, меняя как формы занятости, так и правовые механизмы регулирования трудовых отношений. Искусственный интеллект, будучи важнейшей составляющей цифровой экономики, становится инструментом, который не только оптимизирует процессы управления трудовыми ресурсами, но и ставит перед правом новые вызовы, связанные с обеспечением гарантий трудовых прав человека (akorda.kz)

В послании Президента Республики Казахстан Касым-Жомарта Токаева народу Казах-

стана от 2025 года особое внимание уделено вопросам цифровизации экономики и внедрению искусственного интеллекта в управление, образование и трудовую сферу. Глава государства подчеркнул, что «цифровая трансформация должна сопровождаться развитием правовой базы, обеспечивающей защиту прав граждан в новых условиях технологического уклада». Этот послыл определяет стратегическое направление развития трудового законодательства – его адаптацию к вызовам цифровой эпохи.

Цифровизация трудовых отношений в Казахстане развивается в рамках стратегических документов, таких как Государственная программа «Цифровой Казахстан» (<https://adilet.zan.kz/>), Национальный проект «Цифровой путь», а также в соответствии с положениями Трудового кодекса Республики Казахстан (<https://adilet.zan.kz/>). На практике цифровизация проявляется в автоматизации кадровых процессов, использовании электронных трудовых договоров,

дистанционной занятости, цифровых платформ и сервисов для поиска и управления персоналом (<https://www.gov.kz/memleket>).

Однако внедрение технологий искусственного интеллекта в сферу труда создаёт новые правовые риски. Среди них – вопросы ответственности алгоритмов, прозрачности решений, принимаемых автоматизированными системами, а также соблюдения принципа недискриминации при отборе персонала. В международной практике уже отмечаются случаи, когда системы искусственного интеллекта, используемые при найме работников, демонстрировали предвзятость по половому, возрастному или этническому признаку (<https://www.ilo.org/>, <https://www.publicissapient.com>) Для Казахстана важно учитывать этот опыт при разработке правовых механизмов регулирования искусственного интеллекта в сфере труда.

### Материалы и методы

Согласно Трудовому кодексу Республики Казахстан, основными принципами правового регулирования трудовых отношений являются свобода труда, равенство прав и возможностей работников, недопущение дискриминации, а также обеспечение права на безопасные условия труда (<https://adilet.zan.kz/>). Эти принципы должны оставаться неизменными и при цифровизации кадровых процессов. Однако их реализация в условиях использования искусственного интеллекта требует новых юридических инструментов – в частности, установления правил для алгоритмического принятия решений в трудовой сфере, обязательности человеческого контроля и обеспечения прозрачности цифровых процедур (Абайдельдинов и др., с. 21).

В последние годы Казахстан активно внедряет цифровые кадровые системы. Одним из ключевых проектов является электронная трудовая книжка (e-HR), внедрённая на национальном уровне. Эта система позволяет хранить данные о трудовой деятельности граждан в едином цифровом формате, что способствует упрощению администрирования, снижению бюрократических процедур и повышению прозрачности трудовых отношений (<https://www.gov.kz/memleket>). Вместе с тем, массовое использование цифровых баз данных создаёт необходимость усиления правовых гарантий защиты персональных данных работников, что соответствует требованиям Закона Республики Казахстан «О персональных данных и их защите» (<https://adilet.zan.kz/>)

Применение технологий искусственного интеллекта в трудовых отношениях в Казахстане уже выходит за рамки экспериментальных решений. Компании начинают использовать автоматизированные системы для оценки эффективности труда, прогнозирования текучести кадров, подбора персонала и даже определения размера премий. Эти процессы требуют соответствующего правового регулирования, поскольку вмешательство искусственного интеллекта в трудовые отношения затрагивает такие фундаментальные категории, как трудовые права, защита персональных данных, конфиденциальность и справедливость оценки труда (<https://www.publicissapient.com>)

Особенно остро стоит вопрос правового обеспечения алгоритмического найма и увольнения. В настоящее время трудовое законодательство Республики Казахстан не содержит прямых норм, регулирующих автоматизированное принятие решений в кадровой сфере. Между тем, согласно международным рекомендациям, в частности, Конвенции Международной организации труда (МОТ) № 190 о ликвидации насилия и домогательств (<https://online.zakon.kz>) и Декларации МОТ о принципах и основных правах в сфере труда (<https://www.ilo.org/>) государства обязаны обеспечивать защиту трудовых прав в любых формах занятости, включая цифровую. Следовательно, регулирование искусственного интеллекта ИИ в сфере труда должно включать гарантии «человеческого контроля» и возможности обжалования решений, принятых без участия человека (<https://www.ilo.org/>)

В европейской правовой системе уже формируются подходы, направленные на урегулирование таких вопросов. Например, Регламент ЕС об искусственном интеллекте вводит специальные требования к системам искусственного интеллекта, применяемым при найме работников. Они классифицируются как «высокорисковые» и подлежат обязательной сертификации, прозрачности и мониторингу. Казахстан может использовать этот опыт при формировании собственного правового режима регулирования искусственного интеллекта в трудовой сфере, адаптировав его с учётом национальных особенностей (<https://artificialintelligenceact.eu>)

Важным направлением становится и цифровизация государственного контроля за соблюдением трудового законодательства. В последние годы активно внедряется электронная система мониторинга условий труда, которая позволяет инспекциям труда дистанционно отслеживать

соблюдение работодателями требований законодательства. Такая цифровизация государственного надзора повышает эффективность правоприменения, но одновременно требует надёжных гарантий информационной безопасности и недопущения непропорционального вмешательства в деятельность работодателей.

В Послании Президента Республики Казахстан 2025 года подчёркивается необходимость «формирования новой модели взаимодействия государства, работодателей и работников в условиях цифровой трансформации экономики». К.-Ж. Токаев особо отметил, что внедрение технологий искусственного интеллекта должно сопровождаться «сохранением человеческого измерения труда, справедливой оплатой и защитой прав работников» (akorda.kz). Этот подход отражает современную тенденцию в трудовом праве – переход от формального регулирования к ценностно-ориентированному подходу, где приоритетом становятся принципы социальной справедливости и достоинства человека труда.

В контексте цифровизации трудовых отношений важную роль играет развитие гибких форм занятости – удалённой работы, фриланса, платформенной занятости. Согласно исследованию Всемирного экономического форума, около 40% новых рабочих мест в мире к 2030 году будут связаны с цифровыми платформами (<https://www.weforum.org/>) Казахстанское законодательство пока не в полной мере учитывает особенности такой формы занятости. Трудовой кодекс Республики Казахстан содержит нормы о дистанционной работе, однако не охватывает случаи, когда работник фактически взаимодействует с работодателем через цифровую платформу без заключения традиционного трудового договора. Это создаёт правовой вакуум и риски нарушения трудовых прав таких работников.

Особую актуальность приобретают вопросы трудовой дискриминации в условиях применения искусственного интеллекта. При автоматизированном отборе персонала алгоритмы могут непреднамеренно воспроизводить социальные предубеждения, заложенные в исходные данные. В зарубежной литературе подобные явления получили название «algorithmic bias» – алгоритмическая предвзятость (<https://fra.europa.>) Для предотвращения таких нарушений необходимо законодательно закрепить принципы прозрачности и подотчётности алгоритмических решений, а также предусмотреть право работника на получение разъяснений по результатам автоматизированной оценки.

## Результаты и обсуждение

Цифровизация трудовой сферы и внедрение искусственного интеллекта ставят перед трудовым законодательством Казахстана новые задачи, связанные с сохранением социальных гарантий работников. Одним из рисков цифровой трансформации становится вытеснение традиционных профессий, рост нестандартных форм занятости и увеличение числа самозанятых граждан. Как отмечается в отчётах Международной организации труда, автоматизация может привести к исчезновению до 15% рабочих мест в традиционных отраслях (<https://www.ilo.org/publications>). В таких условиях особое значение приобретает формирование механизмов переквалификации, профессиональной мобильности и социальной защиты работников, утративших работу из-за технологических изменений.

Трудовое законодательство Республики Казахстан должно быть направлено не только на регулирование цифровых форм занятости, но и на обеспечение прав на труд, справедливые условия и социальное обеспечение в новых форматах труда. В Послании Президента К.-Ж. Токаева подчёркивается необходимость «создания системы непрерывного обучения и переквалификации граждан, способной адаптироваться к требованиям цифровой экономики» (akorda.kz). Таким образом, государственная политика должна быть направлена на формирование адаптивного трудового права, способного гибко реагировать на технологические изменения.

Одной из проблем правового регулирования цифровизации труда является отсутствие нормативного определения понятий «искусственный интеллект», «цифровая занятость», «алгоритмическое управление персоналом» в трудовом законодательстве РК. Отсутствие понятийного аппарата затрудняет правоприменение и контроль за соблюдением прав работников в условиях автоматизации. Для преодоления этого пробела целесообразно включить в Трудовой кодекс РК специальные главы, посвящённые цифровым трудовым отношениям, а также внести изменения в Закон РК «О персональных данных и их защите», уточнив режим обработки данных при использовании систем искусственного интеллекта.

Кроме того, необходима разработка этических стандартов использования искусственного интеллекта в трудовой сфере. В мировой практике уже существуют подобные подходы. Так, ЮНЕСКО в 2021 году приняла Рекомендацию

об этике искусственного интеллекта, где закреплены принципы справедливости, прозрачности и человеческого контроля (<https://unesdoc.unesco.org/>) Европейская комиссия разработала «Этические руководящие принципы по надёжному искусственному интеллекту», согласно которым искусственный интеллект должен быть законным, этичным и надёжным. Казахстану целесообразно использовать данные документы как основу для национальной концепции этического регулирования искусственного интеллекта в трудовой сфере (<https://digital-strategy.ec.europa.eu>)

Особое значение имеет и проблема цифрового неравенства. Цифровизация труда повышает требования к цифровым навыкам работников, что может привести к социальной дифференциации. Работники старших возрастных групп и низкоквалифицированные специалисты часто оказываются в менее выгодном положении на рынке труда. Для устранения этих рисков государству следует развивать программы цифрового обучения и поддержки уязвимых категорий граждан, что прямо соотносится с задачами, обозначенными Президентом в Послании 2025 года – «никто не должен остаться за бортом цифровой экономики» ([akorda.kz](http://akorda.kz)).

Не менее важен вопрос ответственности за нарушения трудовых прав в цифровой среде. При использовании искусственного интеллекта возникает проблема распределения ответственности между работодателем, разработчиком алгоритма и оператором системы. На сегодняшний день Трудовой кодекс Республики Казахстан не предусматривает специальных норм, регулирующих подобные ситуации. Введение в законодательство понятия «алгоритмическое управление трудом» позволит установить пределы ответственности работодателя и защитить работника от произвольных решений автоматизированных систем.

В перспективе можно ожидать, что Казахстан, следуя мировой тенденции, разработает специальный закон об этическом и правовом регулировании искусственного интеллекта. В нём целесообразно закрепить положения, касающиеся трудовой сферы:

- недопустимость дискриминации при автоматизированных кадровых решениях;
- обязательность участия человека в принятии окончательных решений, затрагивающих трудовые права;
- обеспечение права на объяснение алгоритмических решений;

- обязанность работодателя информировать работников об использовании искусственного интеллекта.

Такие подходы соответствуют принципам, заложенным в Декларации МОТ о справедливом переходе к устойчивому будущему труда, и позволяют обеспечить баланс между технологическим развитием и социальной справедливостью.

В целом, цифровизация и внедрение технологий искусственного интеллекта оказывают комплексное влияние на трудовое законодательство Республики Казахстан. С одной стороны, они открывают новые возможности для повышения эффективности, прозрачности и справедливости трудовых отношений. С другой стороны, они создают риски нарушения трудовых прав, дискриминации, снижения социальной защищённости и усиления неравенства между различными категориями работников.

Между прочим, нельзя не отметить и то обстоятельство, что в трудовом праве и в его законодательстве накопилось довольно много проблем научно-практического характера, которые тесно взаимосвязаны и выходят за пределы отраслевой границы, порожденные влиянием норм гражданского, конституционного, административного и иных смежных с трудовым отраслей права. Сложившаяся в настоящее время законодательная практика регулирования трудовых отношений и отношений, непосредственно связанных с трудовыми, с применением норм смежных с трудовым законодательств, негативно отражается на целостности, устойчивости предмета трудового права, метода правового регулирования общественных трудовых отношений. Решение данной проблемы отдельные ученые видят в необходимости реформирования, построения нового законодательства вкуче с проведением правового мониторинга всей совокупности нормативных правовых актов Республики независимо от их отраслевой принадлежности (Абай-дельдинов, 2025).

Применительно к вопросу оживления предпринимательской инициативы Президент РК К.-Ж.Токаев предложил модернизировать правовую базу, провести глубокую ревизию законодательства, что позволят сделать быстро и эффективно технологии искусственного интеллекта ([akorda.kz](http://akorda.kz)). В целях реализации поставленных задач и поручений, изложенных в Послании Президента РК 2025, постановлением Правительства от 9 октября 2025года утверждено Положение о Министерстве искусственного

интеллекта и цифрового развития, что, безусловно, внесет весомый вклад в деле цифровизации и внедрения искусственного интеллекта в экономике страны.

Тем не менее, не оспаривая достоинств применения технологий искусственного интеллекта, зададимся вопросом: решение, выработанное искусственным интеллектом, будет обязательным для пользователя или будет носить рекомендательный характер, как один из вариантов решения, принимаемое пользователем на свое объективное усмотрение? Безусловно, этот вопрос требует законодательного разрешения, поскольку от правильности его закрепления в законе зависит определение субъекта юридической ответственности и возложение на него того или иного вида ответственности, предусмотренного действующим законодательством. С нашей точки зрения, решения, выработанные искусственным интеллектом должны носить рекомендательный характер. Поясним на примере отправления правосудия судьей, который в соответствии со ст. 12 ГПК РК независим и подчиняется только Конституции РК и закону. Какое-либо вмешательство в деятельность судей по отправлению правосудия запрещается и влечет установленную законом ответственность (<https://adilet.zan.kz/>). Из вышеизложенного следует, что решения, выработанные искусственным интеллектом в сфере отправления судьей правосудия, не могут быть обязательными как для судьи и сторон судебного разбирательства, так и для общества Казахстана в целом, поскольку они будут расцениваться в качестве одного из способов вмешательства.

К тому же, искусственному интеллекту недоступна оценка доказательств по внутреннему убеждению, поскольку оно отсутствует у него как таковое и может принадлежать лишь только судье, как физическому лицу, облеченного судебной властью.

Статья 16 ГПК РК устанавливает правило, согласно которому судья оценивает доказательства по своему внутреннему убеждению, основанному на беспристрастном, всестороннем и полном рассмотрении имеющихся в деле доказательств в их совокупности, руководствуясь при этом законом и совестью (<https://adilet.zan.kz/>). Как видно, разработчик программы искусственного интеллекта будет руководствоваться в своей деятельности по составлению программы своими критериями совести, внутреннего убеждения, опыта, интуиции, знаний и многих дру-

гих нравственных, моральных, профессиональных качеств, не принадлежащих индивидуально определенному судье, как личности, индивидууму, гражданину, рассматривающему в судебном разбирательстве конкретно определенную правовую жизненную ситуацию.

Рассматриваемая судьей ситуация (гражданское дело) внешне может выглядеть стандартной, типовой, повторяющейся, но на самом деле она имеет специфические черты, свои особенности, отличающие ее от предыдущих жизненных ситуаций (гражданских дел). И здесь возникает закономерный вопрос: сможет ли программист вложить в искусственный интеллект особенности каждой ситуации (гражданского дела) с учетом нравственных, моральных, профессиональных, квалификационных принципов и устоев ее содержания и, главное, разрешения ситуации.

С этой точки зрения, представляется, что законодательством должно быть возложено несение юридической ответственности на лицо исполнившего решение, принятое искусственным интеллектом, поскольку оно не вносило в него свои юридические коррективы, необходимые для постановления справедливого, законного решения гражданского дела, основанного на квалификации, внутреннем убеждении и совести судьи. Исходя из логики наших рассуждений, можно прийти к выводу о том, что приоритетным, решающим в исполнении решения, исходящего от искусственного интеллекта, остается человеческий фактор, выраженный в осознанном волевом действии судьи, исполнившего решение, выданного искусственным интеллектом, либо принявшего его в качестве рекомендации к исполнению. Резюмируя вышеизложенное, убеждаемся в том, что решения, подготовленные искусственным интеллектом, должны носить рекомендательный характер, что является важным, решающим во многих сферах деятельности человека, как например, в педагогике, культуре, искусстве и т.д. При этом юридическая и моральная ответственность, безусловно, лежит на исполнителе решения, исходящего от искусственного интеллекта.

Одним из важных направлений использования искусственного интеллекта является модернизация правовой базы, проведение глубокой ревизии законодательства Республики Казахстан. Соглашаясь и поддерживая эти инициативы в деле совершенствования действующего законодательства, рассмотрим некоторые теоретико-практические проблемы, существующие в

области трудового права и его законодательства, выявлению и искоренению которых может способствовать проведение мониторинга (ревизии) трудового и смежных с ним законодательств. В первую очередь, осуществление процедур мониторинга (ревизии) относятся к гражданскому и административному законодательствам, нормы которых оказывают существенное влияние на правовое регулирование трудовых отношений, на стабильность и целостность предмета и метода трудового права, его источников и др., а также предмета административного и гражданского права. К примеру, обратимся к п. 3 ст. 1 ГК РК, который закрепил положение, согласно которому к трудовым отношениям, отвечающим признакам, указанным в пункте 1 настоящей статьи, гражданское законодательство применяется в случаях, когда эти отношения не регулируются соответственно трудовым законодательством (<https://adilet.zan.kz/>) Следовательно, согласно п. 3 ст. 1 ГК РК при наличии определенных п. 1 ст. 1 ГК РК условий и наличия случаев, когда трудовые отношения не регулируются трудовым законодательством, данные отношения регулируются гражданским законодательством. А это недвусмысленно прямо указывает на то, что при таких обстоятельствах трудовые отношения являются предметом гражданского права.

В свою очередь казахстанские ученые, определяя предмет гражданского права, утверждают, что гражданское право регулирует общественные отношения (имущественные, организационные, личные) частного характера, основанные на началах юридического равенства, за исключением общественных отношений, регулируемых семейным, трудовым, международным частным, а также частным процессуальным правом (Сулейменов, 2013).

Налицо мы видим две позиции: законодательную и научную. Какую позицию изложит искусственный интеллект, и будет ли она обязательной или рекомендательной для законодателя и ученых?

Отметим, что ГК РК действует в настоящее время на территории Казахстана, усиливая свое влияние и на возникновение трудовых отношений на основе гражданско-правового договора, регулируя применение заемного труда.

Мы, показав некоторые примеры необходимости проведения мониторинга (ревизии) гражданского законодательства, обратим свое внимание на административное право, вернее, на его составную часть: институт государственной

службы. Данный правовой институт направлен на регулирование отношений, связанных с организацией системы государственной службы, определения правового статуса государственного служащего, приема на работу, перевода, прекращения его служебной деятельности, оплаты труда и т.д. В правовом институте государственной службы находят сочетание различные общественные отношения, которые в совокупности образуют комплексный правовой институт. Большую сложность вызывает определение места и роли норм трудового права в регулировании трудовых отношений государственных служащих. Так, например, Л.А. Чиканова признает трудовыми отношениями отношения по поводу осуществления государственным служащим профессиональной трудовой деятельности, возникающие в связи с поступлением на государственную службу, ее прохождением и прекращением. А административно-правовыми отношениями она называет отношения с третьими лицами, где государственный служащий, осуществляя государственно-властные функции, выступает от имени государственного органа (Чиканова, 1998).

Б.Т. Жумагулов убедительно показывает в своих трудах, что трудовые отношения государственных служащих являются предметом трудового права (Жумагулов, 2004).

Имеет место научная точка зрения о том, что при четком разграничении публичного и частного права, законодательном оформлении публичной службы, создании служебного права, нормы трудового права перестанут играть существенную роль (Старилов, 1996).

Казахстанские ученые Э.Э. Дуйсенов, А.Ж. Шпекбаев высказываются о том, что целесообразно в ближайшем будущем освободить институт государственной службы от действия норм трудового права, даже при том, что государственно-служебное право будет включать в механизм правового регулирования аналогичные по формальному содержанию правовые нормы (Дуйсенов & Шпекбаев, 2021) В ближайшей перспективе по мере развития законодательства о государственной службе государственно-служебные отношения будут полностью свободны от норм трудового права и норм других отраслей частного права как несовместимых с их природой, – предполагал А.Ф. Ноздрачев (Ноздрачев, 1999).

Не вдаваясь в полемику, мы сосредоточим свое внимание на возможности технологий ис-

кусственного интеллекта в вопросе разрешения научных споров, а, в конечном счете, в определении той отрасли права, нормы которой будут выступать в качестве единственного регулятора общественных отношений, охватываемых понятием «предмет отрасли права». Как нам представляется, в программу искусственного интеллекта должны войти все письменные свидетельства умственной жизнедеятельности ученых, практиков, декларации, соглашения, нормативные правовые акты, международные правовые акты, ратифицированные Республикой Казахстан и иные средства и инструментари, выработанные человечеством, народностями и нациями, несущие в себе традиции, моральные устои и взгляды на окружающий мир. Т.е. искусственный интеллект по наличию информации и степени качества ее обработки должен превышать коллективный разум всех людей. Но, мы убеждены, что искусственный интеллект не сможет вобрать в себе, либо трансформировать в себя моральные, нравственные, этические, эстетические качества людей, которые генетически закладываются в них и воспитываются на протяжении всей жизни, и проявляются как, например, интуиция и совесть, справедливость и честность.

Думается, что в будущем на базе рекомендаций, выданных искусственным интеллектом, законодателю необходимо реформировать и построить новое законодательство о труде, основанное на проведенном правовом мониторинге всей совокупности нормативно-правовых актов Республики независимо от их отраслевой принадлежности, преодолев научные и законотворческие противоречия, преследуя достижение общечеловеческих ценностей, утверждение принципов законности и социальной справедливости.

### **Заключение**

Анализ действующего законодательства позволяет сделать вывод, что Трудовой кодекс Республики Казахстан, несмотря на свою современную структуру, пока не полностью адаптирован к вызовам цифровой эпохи. Необходима разработка новых нормативных подходов, учитывающих особенности цифровых трудовых отношений, включая дистанционную занятость, платформенный труд и алгоритмическое управление персоналом.

В Послании Президента Республики Казахстан К.-Ж. Токаева 2025 года подчёркивается приоритет цифровой трансформации как основы устойчивого развития, при этом глава государства акцентирует внимание на необходимости «правовой адаптации трудового законодательства к цифровой экономике, с обеспечением социальных гарантий работников» ([akorda.kz/tu/](http://akorda.kz/tu/)). Эта позиция задаёт стратегический вектор для законодателя – создание сбалансированной модели правового регулирования, способной объединить инновационность и социальную справедливость.

Особое внимание следует уделить следующим направлениям совершенствования трудового законодательства Республики Казахстан в условиях цифровизации:

1. разработка и закрепление в законодательстве базовых понятий: «искусственный интеллект», «цифровая занятость», «алгоритмическое принятие решений в трудовой сфере». Это создаст единообразие правоприменения и обеспечит защиту работников при взаимодействии с цифровыми системами;

2. введение норм о прозрачности и подотчётности искусственного интеллекта. Работники должны иметь право знать, как принимаются решения, влияющие на их занятость, оплату труда и карьерное продвижение;

3. создание системы государственного контроля за использованием искусственного интеллекта в трудовых отношениях, включая обязательную сертификацию алгоритмов, применяемых работодателями для найма и оценки работников;

4. разработка этического кодекса для работодателей и разработчиков искусственного интеллекта, основанного на принципах прозрачности, недискриминации и уважения к достоинству человека труда;

5. интеграция образовательных и социальных программ, направленных на повышение цифровой грамотности работников и защиту уязвимых групп населения в условиях технологической трансформации;

6. международное сотрудничество и имплементация лучших практик ЕС, МОТ, ОЭСР и ЮНЕСКО, обеспечивающих баланс между инновациями и защитой трудовых прав.

7. решения, выработанные искусственным интеллектом, должны носить рекомендательный характер.

Таким образом, формирование современного трудового законодательства Казахстана должно основываться на интегративно-правовом подходе, сочетающем технологическое развитие, этические стандарты и социальную ответственность. Только при таком подходе цифровизация и искусственный интеллект станут не угрозой, а инструментом устойчивого развития и социальной стабильности. Задача государства и правовой науки – обеспечить, чтобы цифровая трансформация труда не ослабляла правовые гарантии человека, а укрепляла их, создавая справедливую, безопасную и инновационную систему трудовых отношений в Республике Казахстан.

## Вклад авторов

*Т.М.Абайдельдинов: концептуализация, разработка методологии, научное руководство, редактирование и доработка текста. Т.Т. Балашов: проведение исследования, сбор и обработка данных, формальный анализ, подготовка первоначального текста статьи. Д.А.Оспанова: правовой анализ, работа с источниками, валидация результатов, редактирование текста. Ж.Т.Карашева: подготовка визуальных материалов, интерпретация данных, редактирование текста.*

## Литература

- Абайдельдинов, Т. М., Куренной, А. М., Сулейменова, С. Ж., и др. (2016). *Отдельные правовые аспекты в сфере регулирования трудовых отношений и социального партнерства* (монография). Алматы: Қазақ университеті.
- Абайдельдинов, Т. М. (2025). Некоторые вопросы регулирования трудовых отношений. *Заң: Республиканский юридический научно-практический журнал*, (3), 9–15.
- Байес в алгоритмах: искусственный интеллект и дискриминация [Bias in algorithms: artificial intelligence and discrimination]. (2022). FRA – Европейское агентство по основным правам. Вена. [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2022-bias-in-algorithms\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2022-bias-in-algorithms_en.pdf)
- Гражданский кодекс Республики Казахстан. (1994). [https://adilet.zan.kz/rus/docs/K940001000\\_](https://adilet.zan.kz/rus/docs/K940001000_)
- Гражданский процессуальный кодекс Республики Казахстан. (2015). <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000377>
- Государственная программа «Цифровой Казахстан» на 2017–2025 годы. (2017). Астана. <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1700000827> (дата обращения: 14.10.2025).
- Государственная служба Республики Казахстан: учебник / Дуйсенов, Э. Э., Шпекбаев, А. Ж. (2021). Алматы: ТОО «Асыл кітап» баспа үйі.
- Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (1998 г.) с поправками 2022 года. (2022). <https://www.ilo.org/ru/resource/> (дата обращения: 14.10.2025).
- Европейская комиссия. (2020). *Ethics guidelines for trustworthy AI* [Рекомендации по этике надежного ИИ]. Брюссель. <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/ethics-guidelines-trustworthy-ai> (дата обращения: 14.10.2025).
- Ежегодная встреча «Сотрудничество во фрагментированном мире» [World Economic Forum Annual Meeting 2023: Cooperation in a fragmented world]. (2023, 16–20 января). Давос, Швейцария. <https://www.weforum.org/meetings/world-economic-forum-annual-meeting-2023/> (дата обращения: 14.10.2025).
- Жумагулов, Б. Т. (2004). *Правовое регулирование трудовых отношений государственных служащих в Республике Казахстан* (учебное пособие). Алматы: НИЦ «Фылым».
- Закон ЕС об искусственном интеллекте (AI Act): актуальные разработки и анализ. (2024). <https://artificialintelligenceact.eu/> (дата обращения: 14.10.2025).
- Закон Республики Казахстан «О персональных данных и их защите» от 21 мая 2013 года № 94-V. (2013). <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1300000094> (дата обращения: 14.10.2025).
- Конвенция Международной организации труда № 190 об искоренении насилия и домогательств в сфере труда. (2019). Женева. [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=33864536](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=33864536) (дата обращения: 14.10.2025).
- Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан. (2024). *Отчёт о цифровизации трудовых процессов*. Астана. <https://www.gov.kz/memleket/entities/enbek?lang=ru> (дата обращения: 14.10.2025).
- Мировая занятость и социальные перспективы: тенденции 2023 года. (2023). Женева: МОТ. <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-employment-and-social-outlook-trends-2023>
- Ноздрачев, А. Ф. (1999). *Государственная служба: Учебник для подготовки государственных служащих*. Москва: Статут.
- OECD. (2022). *Artificial intelligence, automation and work* [Искусственный интеллект, автоматизация и труд]. Париж.
- Отв. ред. М. К. Сулейменов. (2013). *Гражданское право. Том 1. Общая часть* (учебник для вузов, академический курс). Алматы.
- Послание Президента Республики Казахстан К.-Ж. Токаева народу Казахстана «Казахстан в эпоху искусственного интеллекта: актуальные задачи и их решения через цифровую трансформацию». (2025). Астана. <https://akorda.kz/ru/poslanie-glavy-gosudarstva-kasym-zhomarta-tokaeva-narodu-kazahstana-kazahstan-v-epohu-iskusstvennogo-intellekta-aktualnye-zadachi-i-ih-resheniya-cherez-cifrovuyu-transformaciyu-885145> (дата обращения: 14.10.2025).

Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V. (2015). <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414> (дата обращения: 14.10.2025).

UNESCO. (2021). *Recommendation on the ethics of artificial intelligence* [Рекомендация по этике искусственного интеллекта]. Париж. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380063> (дата обращения: 14.10.2025).

European Commission. (2020). *Ethics guidelines for trustworthy AI*. Brussels. <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/ethics-guidelines-trustworthy-ai> (дата обращения: 14.10.2025).

ILO. (2023). *The impact of artificial intelligence on work and labour rights* [Влияние искусственного интеллекта на труд и трудовые права]. Geneva. <https://www.ilo.org/publications/artificial-intelligence-adoption-and-its-impact-jobs>

Чиканова, Л. А. (1998). *Государственные служащие* / под ред. проф. Б. А. Шеломова. Москва: Юристь.

Стариков, Ю. Н. (1996). *Служебное право* (учебник). Москва: БЕК.

## References

Abaideldinov, T. M. (2025). Nekotorye voprosy regulirovaniya trudovykh otnosheniy [Some issues of regulation of labour relations]. *Zan: Respublikanskiy yuridicheskiy nauchno-prakticheskiy zhurnal [Law: Republican legal scientific and practical journal]*, (3), 9–15.

Abaideldinov, T. M., Kurnenoy, A. M., Suleymenova, S. Zh., et al. (2016). Otdelnye pravovye aspekty v sfere regulirovaniya trudovykh otnosheniy i sotsialnogo partnerstva [Selected legal aspects of the regulation of labour relations and social partnership]. Almaty: Qazaq universiteti.

Bajes v algoritmah: iskusstvennyy intellekt i diskriminatsiya [Bias in algorithms: artificial intelligence and discrimination]. (2022). FRA – Evropejskoe agentstvo po osnovnym pravam. Vienna. [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2022-bias-in-algorithms\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2022-bias-in-algorithms_en.pdf)

Chikanova, L. A. (1998). *Gosudarstvennye sluzhashchie* [Civil servants] (B. A. Shelomov, Ed.). Moscow: Yurist.

Grazhdanskiy kodeks Respubliki Kazahstan [Civil Code of the Republic of Kazakhstan]. (1994). (1994). <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K940001000>

Grazhdanskiy protsessualnyy kodeks Respubliki Kazahstan [Civil Procedure Code of the Republic of Kazakhstan]. (2015). <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000377>

Deklaratsiya MOT ob osnovopolagayushchikh printsipakh i pravakh v sfere truda (1998 g.) s popravkami 2022 goda [ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work (1998) as amended in 2022]. (2022). <https://www.ilo.org/ru/resource/> (accessed 14 October 2025).

Duisenov, E. E., & Shpekbaev, A. Zh. (2021). *Gosudarstvennaya sluzhba Respubliki Kazahstan* [Public service of the Republic of Kazakhstan]. Almaty: Asyl kitap baspa úii.

European Commission. (2020). *Ethics guidelines for trustworthy AI*. Brussels. <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/ethics-guidelines-trustworthy-ai> (accessed 14 October 2025).

Ezhagodnaya vstrecha «Sotrudnichestvo vo fragmentirovannom mire» [World Economic Forum Annual Meeting 2023: Cooperation in a fragmented world]. (2023, 16–20 yanvarja). Davos, Shveycariya. <https://www.weforum.org/meetings/world-economic-forum-annual-meeting-2023/> (data obrashheniya: 14.10.2025).

Gosudarstvennaya programma «Tsifrovoy Kazahstan» na 2017–2025 gody [State programme “Digital Kazakhstan” for 2017–2025]. (2017). Astana. <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1700000827> (accessed 14 October 2025).

ILO. (2023). *The impact of artificial intelligence on work and labour rights*. Geneva. <https://www.ilo.org/publications/artificial-intelligence-adoption-and-its-impact-jobs>

Konventsiya Mezhdunarodnoy organizatsii truda No. 190 ob iskorenenii nasiliya i domogatelstv v sfere truda [ILO Convention No. 190 on the elimination of violence and harassment in the world of work]. (2019). Geneva. [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=33864536](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=33864536) (accessed 14 October 2025).

Ministerstvo truda i social'noj zashchity naseleniya Respubliki Kazahstan. (2024). Otchjot o cifrovizatsii trudovykh processov. Astana. [Ministry of Labour and Social Protection of the Population of the Republic of Kazakhstan]. (2024). Otchet o tsifrovizatsii trudovykh protsessov [Report on the digitalisation of labour processes]. Astana. <https://www.gov.kz/memleket/entities/enbek/?lang=ru> (accessed 14 October 2025).

Nodzdrachev, A. F. (1999). *Gosudarstvennaya sluzhba: Uchebnik dlya podgotovki gosudarstvennykh sluzhashchikh* [Public service: Textbook for training civil servants]. Moscow: Statut.

OECD. (2022). *Artificial intelligence, automation and work*. Paris.

Poslanie Prezidenta Respubliki Kazahstan K.-Zh. Tokaeva narodu Kazahstana «Kazahstan v epokhu iskusstvennogo intellekta: aktualnye zadachi i ikh resheniya cherez tsifrovuyu transformatsiyu» [Address of the President of the Republic of Kazakhstan Kassym-Jomart Tokayev to the people of Kazakhstan “Kazahstan in the era of artificial intelligence: Current challenges and their solutions through digital transformation”]. (2025). Astana. <https://akorda.kz/ru/poslanie-glavy-gosudarstva-kasym-zhomarta-tokaeva-narodu-kazahstana-kazahstan-v-epokhu-iskusstvennogo-intellekta-aktualnye-zadachi-i-ikh-resheniya-cherez-tsifrovuyu-transformatsiyu-885145> (accessed 14 October 2025).

Starilov, Yu. N. (1996). *Sluzhebnoe pravo* [Public service law]. Moscow: BEK.

Suleymenov, M. K. (Ed.). (2013). *Grazhdanskoe pravo. Tom 1. Obschaya chast* [Civil law. Vol. 1. General part] (akademicheskiy kurs [Academic course]). Almaty.

Trudovoy kodeks Respubliki Kazahstan ot 23 noyabrya 2015 goda No. 414-V [Labour Code of the Republic of Kazakhstan of 23 November 2015 No. 414-V]. (2015). <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414> (accessed 14 October 2025).

UNESCO. (2021). *Recommendation on the ethics of artificial intelligence*. Paris. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380063> (accessed 14 October 2025).

World Economic Forum. (2023). World Economic Forum Annual Meeting 2023: “Cooperation in a fragmented world” [Annual meeting “Cooperation in a fragmented world”]. Davos, Switzerland, 16–20 January 2023. <https://www.weforum.org/meetings/world-economic-forum-annual-meeting-2023/> (accessed 14 October 2025).

Mirovaja zanjatost' i social'nye perspektivy: tendencii 2023 goda. (2023). World Employment and Social Outlook: Trends 2023 [Mirovaya zanyatost' i sotsialnye perspektivy: tendentsii 2023 goda]. (2023). Geneva: ILO. <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-employment-and-social-outlook-trends-2023>

Zhumagulov, B. T. (2004). *Pravovoe regulirovanie trudovyh otoshenij gosudarstvennyh sluzhashhih v Respublike Kazahstan (uchebnoe posobie)* [Legal regulation of labor relations of civil servants in the Republic of Kazakhstan (textbook)]. Almaty: NIC «Fylym».

Zakon ES ob iskusstvennom intellekte (AI Act): aktual'nye razrabotki i analiz. (2024). <https://artificialintelligenceact.eu/> (data obrashheniya: 14.10.2025).

Zakon Respubliki Kazahstan «O personal'nyh dannyh i ih zashhite» ot 21 maja 2013 goda № 94 V. (2013). <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1300000094> (data obrashheniya: 14.10.2025).

#### **Сведения об авторах:**

*Абайдельдинов Тлеухабыл Мусинович – кандидат юридических наук, ассистент-профессор кафедры гражданского права и гражданского процесса, трудового права КазНУ имени аль-Фараби (Алматы, Казахстан, e-mail: tleugabyl@mail.ru).*

*Балашов Талгат Тулеуович – кандидат юридических наук, заведующий кафедрой гражданского права и гражданского процесса, трудового права КазНУ имени аль-Фараби (Алматы, Казахстан, e-mail: Talgat.Balashov@kaznu.edu.kz).*

*Оспанова Джамия Азизхановна – кандидат юридических наук, доцент кафедры теории и истории государства и права, конституционного и административного права КазНУ имени аль-Фараби (Алматы, Казахстан, e-mail: dj.ospanova@gmail.com).*

*Карашева Жанар Толеубековна – доктор PhD, и. о. доцента кафедры теории и истории государства и права, конституционного и административного права КазНУ имени аль-Фараби (Алматы, Казахстан, e-mail: zari-82@mail.ru).*

*Рахметулин Адият Берикович – студент Казахского национального университета им. аль-Фараби (Алматы, Казахстан, e-mail: adiyat\_10@mail.ru).*

#### **Information about the authors:**

*Abayeldinov Tleukhabyl Musinovich – Candidate of Law, Assistant Professor of the Department of Civil Law and Civil Procedure, Labor Law at Al-Farabi Kazakh National University (Almaty, Kazakhstan, e-mail: tleugabyl@mail.ru).*

*Balashov Talgat Tuleuovich – Candidate of Law, Head of the Department of Civil Law and Civil Procedure, Labor Law, Al-Farabi Kazakh National University (Almaty, Kazakhstan, e-mail: Talgat.Balashov@kaznu.edu.kz).*

*Ospanova Jamilya Azizkhanovna – Candidate of Law, Associate Professor of the Department of Theory and History of State and Law, Constitutional and Administrative Law at Al-Farabi Kazakh National University (Almaty, Kazakhstan, e-mail: dj.ospanova@gmail.com).*

*Karasheva Zhanar Toleubekovna – PhD, Acting Associate Professor of the Department of Theory and History of State and Law, Constitutional and Administrative Law at Al-Farabi Kazakh National University (Almaty, Kazakhstan, e-mail: zari-82@mail.ru).*

*Rakhmetulin Adiyat Berikovich – student of Al-Farabi Kazakh National university (Almaty, Kazakhstan, e-mail: adiyat\_10@mail.ru).*

#### **Авторлар туралы мәлімет:**

*Абайдельдинов Тлеухабыл Мусинович – заң ғылымдарының кандидаты, әл-Фараби атындағы ҚазҰУ, азаматтық құқық және азаматтық іс жүргізу, еңбек құқығы кафедрасының ассистент-профессоры (Алматы, Қазақстан, e-mail: tleugabyl@mail.ru).*

*Балашов Талгат Тулеуович – заң ғылымдарының кандидаты, әл-Фараби атындағы ҚазҰУ, азаматтық құқық және азаматтық іс жүргізу, еңбек құқығы кафедрасының меңгерушісі (Алматы, Қазақстан, e-mail: Talgat.Balashov@kaznu.edu.kz).*

*Оспанова Джамия Азизхановна – заң ғылымдарының кандидаты, әл-Фараби атындағы ҚазҰУ, мемлекет және құқық теориясы мен тарихы, конституциялық және әкімшілік құқық кафедрасының доценті (Алматы, Қазақстан, e-mail: dj.ospanova@gmail.com).*

*Карашева Жанар Толеубековна – PhD докторы, әл-Фараби атындағы ҚазҰУ, азаматтық құқық және азаматтық іс жүргізу, еңбек құқығы кафедрасының доцент м.а. (Алматы, Қазақстан, e-mail: zari-82@mail.ru).*

*Рахметулин Адият Берикович – әл-Фараби атындағы Қазақ Ұлттық университетінің студенті (Алматы, Қазақстан, e-mail: adiyat\_10@mail.ru).*

Зарегистрирован: 12.11.2025

Исправлен: 11.02.2026

Принят: 20.03.2026