

**ДОКЛАД**  
**Председателя Казахстанского отраслевого профсоюза работников**  
**просвещения, науки и высшего образования Мукашевой А.М.**  
**на Пленуме Центрального комитета**  
**«О новых подходах к правовой защите и мотивации профсоюзного**  
**членства в условиях цифровизации образовательной среды**  
**и изменений трудового законодательства»**

*р. Астана*

*10 апреля 2026 года*

**Құрметті Орталық комитет мүшелері!**

2025 жылғы 8 қыркүйекте Қазақстан Республикасының Президенті Қасым-Жомарт Кемелұлы Тоқаев «Жасанды интеллект дәуіріндегі Қазақстан: өзекті мәселелер және оны түбегейлі цифрлық өзгерістер арқылы шешу» атты Қазақстан халқына Жолдауын жариялады. Мемлекет басшысы Жолдауында Қазақстан үш жыл ішінде жаппай цифрлық ел болуы керек деген стратегиялық мақсат қойып, 2026 жылды Цифрландыру және жасанды интеллект жылы деп айқындады. Сонымен бірге, еліміз Еуразиялық экономикалық одақты басқару аясында қалған мүше мемлекеттерге осы саладағы күш-жігерін біріктіруді ұсынды.

Бастамалар нақты қадамдармен қолдау тапты: Жасанды интеллект және цифрлық даму министрлігі құрылды, Цифрлық кодекс пен "Жасанды интеллект туралы" Заң қабылданды, ұлттық суперкомпьютерлік кластер іске қосылды. Осылайша Қазақстан жасанды интеллектіні ауқымды енгізу және цифрлық экономиканың негізгі көрсеткіштерінің тұрақты өсуін қамтамасыз ету арқылы жетекші цифрлық мемлекет мәртебесін нығайтуда.

Биылғы жыл цифрлық тұрғыда тарихи бетбұрыс жылына айналып, еліміз халықаралық рейтингтердегі позициясын нығайтқанын, ЖИ дамуының институционалдық негізін қалыптастырғанын көрсетті. Халықаралық бағалауларға сәйкес, Қазақстан электрондық үкіметтің даму индексінде (EGDI) 24-ші орында және онлайн-қызметтер индексі (OSI) бойынша әлемнің топ-10 еліне кірді. Бұл көрсеткіштер тек рейтингті ғана көрсетіп қоймай, нақты жұмыс нәтижесін айқындайды: мемлекеттік қызметтердің 91 пайызы онлайн қолжетімді, ал цифрлық сервис миллиондаған қазақстандықтардың күнделікті құралына айналды.

Очевидно, что сегодня профсоюзы работают в условиях быстрых изменений. Цифровизация науки и образования, трансформация трудового законодательства напрямую влияют на условия труда работников. В этой ситуации возрастает роль профсоюзного актива как ключевого звена правовой защиты и мотивации членства.

Одной из значимых тем современной трудовой политики и регулирования труда является влияние цифровизации на трудовые права. Цифровые технологии существенно меняют формы занятости, управление персоналом и механизмы защиты работников. Это влияние имеет как положительные, так и негативные рискованные последствия.

Если говорить о позитивном влиянии цифровизации, то следует отметить, что внедрение цифровых технологий и искусственного интеллекта обеспечивают:

- **во-первых, повышение прозрачности трудовых отношений.** В практику работы кадровых служб вводятся электронные трудовые договоры, применяются цифровые кадровые системы и электронный учет рабочего времени. Это снижает риск подделки документов и упрощает контроль соблюдения трудового законодательства.

Следует отметить, что в этом направлении мы с вами ведем определенную работу. Во взаимодействии с представителями Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан проводится обучение работников аппаратов членских организаций по учёту трудовых договоров, численности работников и трудовой деятельности в Единой системе учёта трудовых договоров (ЕСУТД), работе с сервисом HR.enbek.kz.

- **во-вторых, развитие дистанционной и гибкой занятости.** Цифровые технологии позволяют работать удаленно, использовать гибкий график работы, совмещать несколько видов занятости. Во многих странах, включая Казахстан, дистанционная работа уже закреплена в трудовом законодательстве.

- **в-третьих, повышение эффективности защиты прав работников.** Цифровизация создает возможности подавать жалобы онлайн, использовать электронные базы трудовых инспекций, быстрее рассматривать трудовые споры.

- **в-четвертых, доступ к обучению и развитию.** Онлайн-курсы и платформы создают большие возможности работников для повышения квалификации и карьерного роста.

Сонымен қатар, цифрландыру және жасанды интеллекттің кеңінен енгізу еңбек қатынастары саласында сын-қатерлерді туындатуда.

Цифрландырудың ең көп талқыланатын салдарының бірі еңбек процестерін автоматтандыру. Заманауи технологиялар бірсарынды және қайталанатын операцияларды автоматтандыруға мүмкіндік берді. Қазірдің өзінде өнеркәсіпте, логистикада, саудада, банк секторы мен қызмет көрсету салаларында роботтандыру және жасанды интеллект енгізіліп, белсенді түрде қолданылуда.

Бұл өз кезегінде біліктілігі орташа және төмен жұмыскерлер үшін жұмыс орындарын қысқарту қаупін арттыруда.

Халықаралық ұйымдардың деректеріне сәйкес, алдағы онжылдықтарда жұмыс орындарының едәуір бөлігі жасанды интеллект ықпалымен айтарлықтай өзгерістерге ұшырауы немесе толықтай жойылып кетуі мүмкін.

Осыған орай, бұл тәуекелді азайту үшін кадрларды қайта даярлау, үздіксіз білім беруді қамтамасыз ету және қызметкерлердің цифрлық құзыреттерін жүйелі түрде дамыту қажет.

Соңғы жылдары платформалық жұмыспен қамту түрлері кеңінен таралуда. Цифрлық сервистердің дамуы еңбек қызметін интернет-платформалар мен платформалық жұмыспен қамтудың мобильдік қосымшасы арқылы орындауға негізделген жұмыстың жаңа үлгілерін қалыптастырды. Қызметкерлер, жұмыс берушімен еңбек шартын жасамай, өзін-өзі жұмыспен қамтыған жұмыскер ретінде тіркеледі.

Мұндай жұмыс режимі азаматтар үшін ыңғайлы, бірақ оның басты кемшілігі – жұмыспен қамтылғандар үшін әлеуметтік кепілдіктердің болмауында.

### **Уважаемые коллеги!**

Профсоюзы всего мира беспокоит усиление цифрового контроля за работниками. Современные цифровые технологии позволяют работодателям применять различные инструменты мониторинга и контроля деятельности работников. Это могут быть системы учета рабочего времени, анализ активности на компьютере, видеонаблюдение, геолокационные сервисы и специальные программы контроля производительности.

Хотя такие технологии способствуют повышению эффективности работы, их использование создает риски нарушения права на частную жизнь работников. Поэтому важным направлением правового регулирования

становится защита персональных данных работников и установление четких правил использования цифровых средств контроля труда.

В условиях цифровой экономики все чаще используются алгоритмы и системы ИИ для принятия управленческих решений, которые могут распределять задания между работниками и формировать рейтинги сотрудников.

Основной проблемой является непрозрачность алгоритмов. Работники зачастую не понимают, каким образом принимаются решения, влияющие на их трудовую деятельность и уровень дохода.

В этой связи на международном уровне активно обсуждается необходимость обеспечения прозрачности алгоритмических решений и права работников на обжалование решений, принятых автоматизированными системами.

Следует также отметить такое явление, как размывание границ рабочего времени. Цифровые коммуникации и дистанционные формы занятости привели к изменению традиционных представлений о рабочем времени. Работники получают возможность выполнять свои обязанности удаленно, однако одновременно возрастает риск постоянной доступности для работодателя. Электронная почта, мессенджеры и корпоративные цифровые платформы нередко используются работодателями для коммуникации вне установленного рабочего времени, что может привести к фактическому увеличению рабочего дня и нарушению права работников на отдых.

В ряде стран уже введено так называемое «право на отключение», которое предусматривает возможность работника не отвечать на рабочие сообщения вне установленного рабочего времени без негативных последствий для себя.

### **Құрметті әріптестер!**

Қазіргі кезеңде кәсіподақ ұйымдары үшін құқықтық қорғау тетіктерінің әлсіреу тенденциясы аландаушылық туғызуда. Икемді жұмыспен қамту нысандарының кеңеюі ұжымдық еңбек құқықтарын жүзеге асыруды күрделендіруде. Платформалық экономика аясында және қашықтықтан жұмыс істеу форматында еңбек ететін қызметкерлерді кәсіподақ ұйымдарына біріктіруді қиындатада.

Егер біз, цифрлық өзгерістерге уақытылы және жүйелі түрде бейімделмесек, платформалық экономика жағдайында жұмыскерлердің

құқықтарын тиімді қорғау мүмкін емес. Осы тұрғыда Халықаралық кәсіподақтар конфедерациясы (ХКК) ғылыми зерттеулерінде цифрландыруды еңбек қатынастары саласындағы стратегиялық басымдық ретінде айқындады.

Әлеуметтік-еңбек саласының бірыңғай стандартын қалыптастыру үшін кәсіподақтар мен олардың бірлестіктерінің цифрлық трансформациясын ұлттық және мемлекетаралық деңгейде қолдауға шақырды.

Дегенмен, әлеуметтік әріптестік тараптары арасындағы тиімді өзара іс-қимылды қамтамасыз ететін бірыңғай цифрлық платформалардың болмауы, сондай-ақ кәсіподақ ұйымдарының IT-инфрақұрылымды қалыптастыруға қажетті ресурстарының жеткіліксіздігі де өзекті мәселе ретінде қалып отыр.

Аталған кедергілерді жою мақсатында Халықаралық кәсіподақтар конфедерациясы келесі шешімдерді ұсынды:

- ұжымдық шарттардың бірыңғай жүйесін қалыптастыру;
- смарт-келісімшарттарды енгізу;
- мемлекет тарапынан кәсіподақ ұйымдарының IT-инфрақұрылымын мемлекеттік цифрлық платформаларда ақысыз негізде орналастыруды қамтамасыз ету.

### **Уважаемые коллеги!**

Международная конфедерация профсоюзов выступила с инициативой актуализировать модельный закон «О социальном партнёрстве» и предложила создать трансграничный трёхсторонний механизм регулирования сферы труда. Предложенные МКП меры могут стать инструментом для сохранения роли профсоюзного движения в регулировании трудовых отношений в условиях цифровой экономики.

В развитие инициативы МКП Федерацией профсоюзов Республики Казахстан разработан Стандарт защиты прав работников при внедрении искусственного интеллекта на предприятиях, миссия которого состоит в том, чтобы обеспечить человекоцентричный и социально справедливый подход к цифровой трансформации.

Стандартом определены:

- общие принципы справедливого и этичного внедрения ИИ на рабочих местах;
- механизмы учёта мнения работников и их представителей при внедрении ИИ;

- стандарты прозрачности и объяснимости решений ИИ;
- защита от увольнений и ухудшения условий труда при автоматизации;
- право на переобучение и сохранение занятости;
- особенности ведения коллективных переговоров в условиях цифровой трансформации;
- правила информирования и предварительного обсуждения внедрения ИИ;
- механизмы мониторинга, контроля и отчетности об использовании ИИ.

Профсоюзным органам всех уровней необходимо продвигать Стандарт, как основной документ, определяющий основы взаимоотношений с органами государства и работодателями.

Цифрландыру және еңбек заңнамасындағы өзгерістер – қазіргі еңбек қатынастарындағы жаңа бетбұрыс. Бүгінгі таңда кәсіподақ активі жұмыскерлердің құқықтық қорғанысының негізгі буыны. Кәсіподаққа деген сенім деңгейі мен мүшелер саны біздің белсенділігімізге тікелей байланысты.

Осы жағдайда кәсіподақ құқықтық әлеуетті, цифрлық құралдарды және жұмыскерлермен тікелей өзара іс-қимылды үйлестіре алатын ұйым болуы қажет.

Негізгі міндет - еңбек дауларының ушығуын күтпей, алдын алу шараларын күшейту. Ең алдымен,

- проблемаларды ерте кезеңде анықтау;
- жергілікті нормативтік актілерді талқылауға белсенді қатысу;
- құқық бұзушылықтарды уақытылы тіркеу және оларды кәсіподақтың құқықтық қызметіне жедел жеткізу қажет.

2025 жылғы 25 желтоқсанда Кәсіподақтың Атқару комитеті кәсіподақ органдарының жұмысына жасанды интеллект технологияларын енгізуге арналған «Қадамдап ілгерілеу: идеядан міндеттерді жүйелі кеңейтуге дейін» бағдарламасын бекітті.

Аталған бағдарлама жасанды интеллектіні енгізудің мақсаттары мен міндеттерін, кезеңдері мен тетіктерін айқындайды. Ең бастысы – ол сала қызметкерлерінің еңбек, әлеуметтік-экономикалық және кәсіби құқықтарын қорғаудың тиімділігін арттыруға, кәсіподақтың ұйымдастырушылық және ақпараттық жұмысын жаңа деңгейге көтеруге бағытталған.

Бағдарламаны іске асыруда біздің басты міндетіміз – кәсіподақ мүшелігін ынталандырудың тиімді тәсілдерін қалыптастыру.

Біз бір нәрсені анық түсінуіміз керек: қызметкерді кәсіподаққа тартатын – ұран емес, нақты практикалық нәтиже. Егер қызметкер өз құқықтарының сенімді қорғалатынына, даулы жағдайда қолдау көрсетілетініне сенсе ғана, ол кәсіподаққа келеді.

Сондықтан біздің жұмысымыздың өзегі – нақты әрекет, нақты көмек және нақты нәтиже.

### **Уважаемые коллеги!**

В настоящее время мы сосредоточены на создании цифровых сервисов правовой помощи. Необходимо в сжатые сроки разработать и внедрить в повседневную практику:

- онлайн-платформы правовой консультации;
- чат-боты для разъяснения трудового законодательства, правил безопасности и охраны труда;
- электронные базы судебной практики по трудовым спорам;
- сервисы подачи обращений и жалоб.

Это позволит обеспечить оперативную защиту прав работников независимо от их места работы. В настоящее время ведется работа по редизайну официального сайта Профсоюза с целью его соответствия современным реалиям и потребностям пользователей. Главная задача — сделать продукт более современным, адаптивным, удобным, отвечающим нуждам и привычкам пользователей.

Проводится работа по созданию возможностей для электронного сопровождения индивидуальных трудовых споров посредством ведения дистанционного сопровождения судебных дел, а также созданию чат-ботов и других цифровых сервисов.

Начата разработка методик и рекомендаций по защите работников от рисков цифрового контроля. Мы обязаны в текущем году сформулировать для себя и активно инициировать:

- закрепление в коллективных договорах ограничений цифрового контроля;
- регулирование использования персональных данных работников отрасли;

– введение принципа прозрачности алгоритмических решений.

Важно закрепить право работника на получение информации о том, как используются цифровые данные о его работе.

### **Құрметті Орталық комитет мүшелері!**

Осы баяндамада ұсынылған шараларды жүзеге асыру арқылы, біз кәсіподақ мүшелерінің құқықтарын тиімді қорғауды әрі қарай жалғастыра отырып, Салалық кәсіподаққа деген сенімді күшейтіп, қоғамдағы беделін арттыра түсеміз деп сенемін.

**Назарларыңызға рахмет!**