

**ISSN: 1814 - 6961**  
**E-ISSN: 2788-9718**

# **ОТАН ТАРИХЫ**

## **ҒЫЛЫМИ ЖУРНАЛ**

**Үш айда бір рет шығатын ғылыми журнал**  
**2022, № 3 (99)**

**3 /2022**

**Құрылтайшы:**

Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігі  
Ғылым Комитеті  
Ш.Ш. Уәлиханов атындағы Тарих және этнология институты

**Бас редакторы:**

Қабылдинов Зиябек Ермұханұлы

**Редакциялық алқа:**

Абдырахманов Т.А. (Бішкек, Қырғызстан), Аблажей Н.Н. (Новосибирск, Ресей), Аяған Б.Г. (Нұр-Сұлтан, Қазақстан), Әбусейітова М.Х. (Алматы, Қазақстан), Әбіл Е.А. (Нұр-Сұлтан, Қазақстан), Әжіғали С. (Алматы, Қазақстан), Әлімбаев Н. (Алматы, Қазақстан), Жұмағұлов Қ.Т. (Алматы, Қазақстан), Көмеков Б.Е. (Нұр-Сұлтан, Қазақстан), Кудряченко А.И. (Киев, Украина), Любичанковский С.В. (Орынбор, Ресей), Мұқтар Ә. (Атырау, Қазақстан), Петер Финке (Цюрих, Швейцария), Смағұлов О.С. (Нұр-Сұлтан, Қазақстан), Сыдықов Е.Б. (Нұр-Сұлтан, Қазақстан), Уяма Томохико (Саппоро, Жапония)

**Жауапты редактор:**

Құдайбергенова Айжамал Ибрагимқызы

**Ғылыми редактор:**

Қозыбаева Махаббат Мәлікқызы

**Жауапты хатшы**

Мурзаходжаев Қуаныш Мәдиұлы

**Техникалық хатшылар:**

Зікірбаева В.С., Бауыржан С.

**Редакцияның мекен-жайы:**

050100, Қазақстан Республикасы,  
Алматы қ., Шевченко көшесі, 28  
Ш.Ш. Уәлиханов атындағы Тарих және этнология институты  
«Отан тарихы» журналының редакциясы

Сайтқа сілтеме: <https://otan.history.iie.kz>

Тел.: +7 (727) 272-46-54.

E-mail: [otanhistory@gmail.com](mailto:otanhistory@gmail.com).

Журнал Қазақстан Республикасының Ақпарат және қоғамдық келісім министрлігінде  
1998 ж. 9 наурызда тіркеліп, N 158-ж куәлігіне ие болды.

Мақалаларды қайта бастырып жариялағанда, микрофильмге және басқа да көшірмелерге  
түсіргенде міндетті түрде журналға сілтеме жасау қажет.

**Учредитель:**  
Министерство Образования и науки Республики казахстан  
Комитет Науки  
Институт истории и этнологии им. Ч.Ч. Валиханова

**Главный редактор:**  
Кабульдинов Зиябек Ермуханович

**Редакционная коллегия:**  
Абдырахманов Т.А. (Бишкек, Кыргызстан), Аблажей Н.Н. (Новосибирск, Россия), Аяган Б.Г. (Нур-Султан, Казахстан), Абусейтова М.Х. (Алматы, Казахстан), Абил Е.А. (Нур-Султан, Казахстан), Ажигали С. (Алматы, Казахстан), Алимбай Н. (Алматы, Казахстан), Жумагулов К.Т. (Алматы, Казахстан), Кумеков Б.Е. (Нур-Султан, Казахстан), Кудряченко А.И. (Киев, Украина), Любичанковский С.В. (Оренбург, Россия), Мухтар А. (Атырау, Казахстан), Петер Финке (Цюрих, Швейцария), Смагулов О.С. (Нур-Султан, Казахстан), Сыдыков Е.Б. (Нур-Султан, Казахстан), Уяма Томохико (Саппоро, Япония)

**Ответственный редактор**  
Кудайбергенова Айжамал Ибрагимовна

**Научный редактор**  
Козыбаева Махаббат Маликовна

**Ответственный секретарь**  
Мурзаходжаев Куаныш Мадиевич

**Технический секретарь**  
Зикирбаева В.С., Бауыржан С.

**Адрес редакции:**  
050100, Республика Казахстан,  
г. Алматы, ул. Шевченко, 28  
Институт истории и этнологии им. Ч.Ч. Валиханова  
Редакция журнала «Отечественная история»

Ссылка на сайт: <https://otan.history.iie.kz>  
Тел.: +7 (727) 272-46-54.  
E-mail: [otanhistory@gmail.com](mailto:otanhistory@gmail.com).

Журнал в Министерстве информации и общественного согласия Республики Казахстан  
Зарегистрирована 9 марта 1998 г., имеет свидетельство N 158-Ж.

При перепечатке статей, съемке на микрофильмах и других копиях обязательно  
делается ссылка на журнал.

**Founder:**

Ministry of Education and Science of the Republic of Kazakhstan  
Committee of Science  
Institute of History and Ethnology named after Ch.Ch. Valikhanov

**Chief editor**

Kabuldinov Ziyabek Yermukhanovich

**Members of editorial board:**

Abdyrakhmanov T.A. (Bishkek, Kyrgyzstan), Ablazhey N.N. (Novosibirsk, Russia), Ayagan B.G. (Nursultan, Kazakhstan), Abuseitova M.H. (Almaty, Kazakhstan), Abil E.A. (Nur-Sultan, Kazakhstan), Azhigali S. (Almaty, Kazakhstan), Alimbay N. (Almaty, Kazakhstan), Zhumagulov K.T. (Almaty, Kazakhstan), Kumekov B.E. (Nur-Sultan, Kazakhstan), Kudryachenko A.I. (Kiev, Ukraine), Lyubichankovsky S.V. (Orenburg, Russia), Mukhtar A. (Atyrau, Kazakhstan), Peter Finke (Zurich, Switzerland), Smagulov O.S. (Nur-Sultan, Kazakhstan), E.B. Sydykov (Nur-Sultan, Kazakhstan), Uyama Tomohiko (Sapporo, Japan)

**Executive Editor**

Kudaibergenova Aizhamal Ibragimovna

**Scientific Editor**

Kozybayeva Makhabbat Malikovna

**Executive Secretary**

Murzakhodzhayev Kuanysh Madievich

**Technical secretary**

Zikirbayeva V.S., Bauyrzhan S.

**Editorial office address:**

050100, Republic of Kazakhstan,  
Almaty, Shevchenko str., 28  
Institute of History and Ethnology named after Ch.Ch. Valikhanov  
Editorial board of the magazine «History of the homeland»

Link to the website: <https://otan.history.iie.kz>

Tel.: +7 (727) 272-46-54.

Email address: [otanhistory@gmail.com](mailto:otanhistory@gmail.com) .

Journal in the Ministry of Information and public consent of the Republic of Kazakhstan  
registered on March 9, 1998, has certificate No. 158-Zh.

When reprinting articles, shooting on microfilm and other copies,  
a link to the magazine is necessarily made.

ТӘУЕЛСІЗ ҚАЗАҚСТАН ТАРИХЫ  
ИСТОРИЯ НЕЗАВИСИМОГО КАЗАХСТАНА  
HISTORY OF INDEPENDENT KAZAKHSTAN

MPHTI 05.11.71

DOI 10.51943/1814-6961\_2022\_3\_165

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ НОВЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ  
В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

Уалтаева А.С.<sup>1\*</sup> ID, Уалтаев М.Д.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Институт истории и этнологии им. Ч.Ч. Валиханова, г. Алматы, Казахстан

<sup>2</sup>PhD докторант Института экономики, г. Алматы, Казахстан

E-mail: altyn.lazzat@mail.ru (Уалтаева), mukhtar\_8282@list.ru (Уалтаев)

**Аннотация.** В статье исследованы современные тенденции формирования новых форм занятости в условиях цифровизации рынка труда. Активно развивающийся с 2019 года в период мировой пандемии платформенный труд, привлекает внимание отечественных и зарубежных исследователей, но проблемы регулирования социально-трудовых отношениях между работодателями и работниками остаются еще на стадии начального исследования. Авторы рассматривают острые вопросы, возникающие при попытке применить традиционное законодательство зарубежных стран о занятости и труде к исторически развивающимся нестандартным формам занятости, основанным на применении цифровых платформ и предлагают некоторые предварительные нормативные рекомендации, разработанные для разъяснения трудовых отношений и защиты интересов всех участников процесса.

**Ключевые слова:** современная история, трудовые отношения, гиг-экономика, цифровые платформы, работник, самозанятый, трудовые права, цифровизация, нестандартные формы занятости.

*Финансирование.* Данное исследование финансируется Комитетом по науке Министерства образования и науки Республики Казахстан (ИРН OR 11465459, Руководитель проекта - Әбіл Е.А.).

FTAMP 05.11.71

ЦИФРЛАНДЫРУ ЖАҒДАЙЫНДАҒЫ ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУДЫҢ  
ЖАҢА ТҮРЛЕРІНІҢ МӘСЕЛЕЛЕРІ МЕН БОЛАШАҒЫ

Уалтаева А.С.<sup>1\*</sup> ID, Уалтаев М.Д.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Ш.Ш. Уәлиханов атындағы Тарих және этнология институты, Алматы қ., Қазақстан

<sup>2</sup>Экономика институты, Алматы қ., Қазақстан

E-mail: altyn.lazzat@mail.ru (Уалтаева), mukhtar\_8282@list.ru (Уалтаев)

**Түйіндеме.** Мақалада еңбек нарығын цифрландыру жағдайында жұмыспен қамтудың жаңа түрлерін қалыптастырудың ағымдағы тенденциялары қарастырылған. 2019 жылдан бастап жаһандық пандемия кезінде белсенді дамып келе жатқан еңбек платформасы отандық және шетелдік зерттеушілердің назарын аударды, бірақ жұмыс берушілер мен қызметкерлер арасындағы әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу мәселелері әлі де бастапқы зерттеулер сатысында. Авторлар шет мемлекеттердің халықты жұмыспен қамту және еңбек туралы дәстүрлі заңнамасын еңбекпен қамтудың тарихи қалыптасқан, цифрлық платформаларды пайдалануға негізделген, стандартты емес түрлерін қолдану әрекетінен туындайтын өткір мәселелерді қарастырады, еңбек қатынастарын нақтылауға және процеске барлық қатысушылардың мүдделерін қорғауға арналған кейбір алдын ала реттеу кеңестерін ұсынады.

**Кілт сөздер:** қазіргі заман тарихы, еңбек қатынастары, гиг-экономика, цифрлы платформа, қызметкер, өзін-өзі жұмыспен қамтушы, еңбек құқықтары, цифрландыру, жұмыспен қамтудың стандартты емес түрлері.

IRSTI 05.11.71

**PROBLEMS AND PROSPECTS OF NEW FORMS OF EMPLOYMENT  
IN THE CONDITIONS OF DIGITALIZATION****Ualtayeva A.S.<sup>1\*</sup>ID, Ualtayev M.D.<sup>2</sup>**<sup>1</sup>Ch.Ch. Valikhanov Institute of History and Ethnology, Almaty, Kazakhstan<sup>2</sup>Institut of Economics, Almaty, Kazakhstan

E-mail: altyn.lazzat@mail.ru (Ualtayeva), mukhtar\_8282@list.ru (Ualtayev)

**Abstract.** The article examines the current trends in the formation of new forms of employment in the conditions of digitalization of the labor market. Platform labor actively developing since 2019 during the global pandemic, has attracted the attention of domestic and foreign researchers, but the problems of regulating social and labor relations between employers and employees are still at the stage of initial research. The authors consider acute issues that arise when trying to apply the traditional legislation of foreign countries on employment and labor to historically developing non-standard forms of employment based on the use of digital platforms, offer some preliminary regulatory recommendations designed to clarify labor relations and protect the interests of all participants in the process.

**Key words:** modern history, labor relations, gig economy, digital platforms, employee, self-employed, labor rights, digitalization, non-standard forms of employment.

**Введение.** Современная история, геосоциальная ситуация и международный опыт показывает, что ключевой проблемой в сфере занятости является правильная правовая платформенная квалификация статуса занятого (Финансовая культура, 2022:7).

Целью данного исследования является определение рисков и перспектив современного развития платформенной занятости с учетом обеспечения баланса государственных гарантий и развития механизмов саморегулирования.

Новизна исследования заключается в определении роли работодателей и работников в регулировании социально-трудовых отношений в сфере платформенной занятости, обосновании институциональных пробелов в регулировании деятельности субъектов социального партнёрства в сегодняшний сложный исторический период.

Результаты исследования подходов различных юрисдикций к решению указанной проблемы позволяют заключить, что платформенные занятые могут охватываться как категорией «трудоустроенный сотрудник», так и категориями «неформальный занятый» «самозанятый». Такая неопределенность обуславливает наблюдаемое в различных юрисдикциях судебное вмешательство в процедуру определения правового статуса платформенных занятых.

**Материалы и методы.** В качестве методологической базы использовались различные общенаучные методы, в сочетании с использованием методов смежных дисциплин, прежде всего исторический, компаративистский, структурно-функциональный, сравнительно-правовой, аналитический, эмпирический, формально-логический, метод обобщения и аналогии. В частности, они использовались для изучения этапов формирования, эволюции становления новых форм занятости в современных условиях цифровизации рынка труда.

Эмпирической основой исследования данной работы послужили практические материалы, законы и др. государств как ближнего, так и дальнего зарубежья, рассматривающих с правоприменительной точки зрения положения о легитимности новых форм занятости.

Теоретическими же основаниями стали концепции, характерные, прежде всего, для взаимного сотрудничества государств, а именно конструктивизм и символизм, при помощи которых адаптируется к местным условиям теория «гражданской нации», которая показывает большой потенциал для применения в будущем, особенно имея в виду официально обозначенные задачи перед судебной и правоприменительной основой трудового законодательства.

Новые научные результаты, полученные в статье в рамках исследования, видятся в следующем:

- впервые комплексно проанализирована специфика правового регулирования отношений в новых формах занятости;
- рассмотрена занятость, как часть мировой системы труда;
- изучены исторические предпосылки появления новых форм занятости;
- выявлены причины деления и нормы международных форм занятости;

- исследованы правовые источники регулирования международных трудовых платформ и проанализированы особенности правового регулирования форм занятости с характеристикой и мерой ответственности сторон.

Проблематика исследования, связанна с изучением основных аспектов и современных тенденций формирования новых форм занятости условиях цифровизации рынка труда. Базовыми научными источниками явились работы цивилистов, проводивших последние наиболее полные исследования, такие как монография Илларионовой Э.О. «Новые формы занятости в контексте цифровизации рынка труда», где она считает глобальным трендом последних лет является рост числа сотрудников, работающих удаленно, что приобретает особую значимость в условиях сложной эпидемиологической обстановки в мире (Илларионова, 2021:21-32). В статье «Последствия цифровизации экономики для занятости населения Абдулхаировой Э.М. рассматривается влияние развития цифровых информационных технологий на рынок труда и занятость населения. При этом, отдельно анализируется воздействие цифровой экономики на территории с относительно низким уровнем жизни и высоким уровнем безработицы (Абдулхаирова, 2020: 7-30).

Кроме того, использовалось законодательство европейских стран по формированию новых форм занятости условиях цифровизации рынка труда, в которых установлены требования к качеству, объему и условиям предоставления специальных социальных услуг в организациях с государственной и негосударственной форм собственности.

**Обсуждение.** В Германии в зависимости от структуры отношений с платформой лицо может выступать как работник, или как самозанятый. Если речь идет о самозанятых, то часто используются подрядные договоры. В большинстве случаев деятельность платформенных занятых осуществляется как самостоятельная, в форме, так называемой самозанятости, предполагающей личное выполнение работы. Немецкий опыт отражает необходимость учитывать конкретные правовые отношения на отдельных платформах (что обосновывает обращение к правоприменителю).

Федеральный суд ФРГ по трудовым спорам в своем резонансном решении указал, что базисное соглашение между краудворкером с оператором Интернет-платформы, которое уполномочивает его на принятие заказов, но которое не содержит обязательства краудворкера к принятию заказов, может образовывать бессрочные трудовые отношения в соответствии с Германским гражданским уложением (Neue Zürcher Zeitung, 2020). Решающее значение имеет организационная структура онлайн-платформы. Трудовые отношения имеют место, если пользователь не может свободно определять свою деятельность в отношении места, времени и содержания.

В соответствии с указанной судебной практикой вопрос стоит ли рассматривать занятых для цифровой платформы лиц как зависимых или как самостоятельно зарабатывающих необходимо решать на основе изучения организационной структуры платформы. Но следует иметь в виду, что Федеральный суд по трудовым спорам не указал, что любой краудворкер автоматически является работником. Варианты оформления отношений могут быть различными и необходимо в каждом конкретном случае проверять имеются ли трудовые отношения по смыслу. Партия Левых (Linke) дважды выступила в Бундестаге с предложением актуализировать легальное определение лица, со схожим с работником статусом, чтобы зависимые самозанятые пользовались теми же защитными механизмами и правами, как и работники (Haufe, 2022:5).

Также предложено включить краудворкеров в управление рабочими процессами предприятия и специально указать, что предприятие может быть онлайн-платформой и эффективное определение поведения работников может происходить также с использованием алгоритмов и иных цифровых средств. Вторая инициатива партии Левых предложила закрепить в законе, что занятые в гиг-экономике, как правило, являются работниками и установить перенос на платформы бремени доказывания в процедуре определения статуса.

Кроме того, ведется разработка Франкфуртской декларации платформенной работы с 2016 года, подписанной международными профсоюзами (из США, Австрии, Швеции, Дании) и требующей честных условий работы в платформенной экономике. Она регламентировала вызовы, стоящие перед платформенной экономикой, в частности определение статуса занятости краудворкера, оплату по крайней мере минимально установленной оплаты труда, доступа к национальной системе социального страхования и права на коллективные действия (Независимая газета, 2022).

Во Франции, в отличие от большинства стран, платформенная занятость регулируется двумя законами: Законом №2016-1088 «О труде» от 8 августа 2016 года, определяющего модернизацию общественного диалога и обеспечении безопасности профессионального пути (далее - Закон Эль-Хомри) (Рубинский, 2017.) и Законом №2019-1428 от 24 декабря 2019 г. Согласно Закону Эль-Хомри (RT France, 2019), платформа несет «социальную ответственность» перед независимым работником платформы «при условии, что именно платформа определяет порядок предоставления услуг и устанавливает цену

услуги или предоставленных товаров». Предполагается, что платформы сами устанавливают и соблюдают условия предоставления услуг без государственного надзора или юридических санкций. При этом французский законодатель постарался избежать наложения излишних обременений, которые могли бы помешать развитию платформ. Работники платформы имеют право создавать профсоюзы, право на забастовки и право на коллективные действия в защиту своих интересов (коллективные права).

Второй закон - Закон №2019-1428 закрепляет социальную ответственность платформ перед работниками, которые обеспечивают перевозку пассажиров и доставку товаров с использованием двух- или трехколесных транспортных средств. Это достигается путем добровольного и одностороннего принятия кодексов практики (уставов), в которых определяются права и обязанности обеих сторон.

В законопроекте предусматривалось, что после утверждения уставов платформой и административными органами права и обязанности, включенные в уставы, не могут считаться показателями юридической подчиненности между платформой и соответствующими работниками.

Конституционный совет посчитал этот механизм неконституционным на основании того, что законодательный орган позволил бы операторам платформ в одностороннем порядке указывать особенности своих отношений со своими работниками посредством устава, что помешало бы судам провести свою собственную оценку при вынесении решения по иску о переквалификации отношений в трудовые.

Три знаковых правоприменительных решения закрепили во Франции важные критерии для квалификации отношений как трудовых или независимых. Социальная палата Кассационного суда определила статус курьера как наемного работника. Суд выделил два основных фактора:

- существование трудовых отношений не зависит ни от выраженной воли сторон, ни от названия, данного их соглашению;
- первично оцениваются фактические условия, в которых выполняется работа.

Если фактические условия таковы, что работа выполняется под руководством работодателя, который имеет право отдавать приказы и инструкции, а также контролировать ее выполнение и, при необходимости, наказывать за нарушения, считается, что существуют подчиненные трудовые отношения. В большинстве приложений имеется система геолокации, позволяющая компаниям отслеживать перемещения курьера в Интернете и записывать пройденные расстояния, что позволило усмотреть наличие контроля за выполнением работы. Кроме того, некоторые компании имеют право применять санкции к курьеру.

В компаниях по организации перевозок, водитель не устанавливает свободно свои цены, не определяет условия выполнения своих услуг, что все элементы отношений между компанией и водителем указывали на фиктивность независимости. При определении отношений подчинения Суд придерживался своей классической практики, согласно которой отношения подчинения включают четыре элемента:

- право давать инструкции;
- право контролировать исполнение инструкций (отслеживание геолокации водителя);
- организованное обслуживание (работодатель в одностороннем порядке определяет условия работы, например право Uber лишать водителя доступа к платформе, то есть работы, в любое время);
- право налагать санкции за несоблюдение данных инструкций.

В деле CA Lyon, ch. Soc. № 19/08056 от 15 января 2021 года Апелляционный суд Лиона признал водителя Uber самозанятым и не нашел достаточных оснований для квалификации отношений как трудовых. Суд отметил, что только водитель решает подключиться к приложению Uber или нет, то есть имеет полную свободу не присоединяться и работать за пределами этой системы при полной независимости. Суд, оценив аргументы сторон, сформулировал некоторые правовые позиции:

- клиенты имеют возможность выставлять оценки в конце каждой поездки в рамках системы оценки качества предоставляемых услуг – это делает не сама компания, что исключает любую идею дисциплинарного воздействия;

- водитель, если и подключен, но не отвечает на три последовательных запроса на поездку, отключается приложением. Это не свидетельствует о применении дисциплинарных мер, так как у водителя есть возможность вернуться в сеть, как только он пожелает, нажав на кнопку.

Индонезийский опыт отражает, что в настоящий момент отсутствуют нормы, регулирующие рабочие отношения между занятыми и платформами. Такие отношения, в целом, охватываются Гражданским кодексом Индонезии. При этом на них не распространяются положения ключевого для трудовых отношений Закона Индонезии о рабочей силе от 2003 года. Устоявшиеся в Индонезии «партнерские» (на основе договоров гражданско-правового характера) отношения занятых и платформ в настоящее время подвергаются критике. Критики нынешнего режима платформенной занятости отмечают, что вместо того, чтобы пытаться создать справедливые условия работы для «партнеров», то есть гиг-занятых, правительство взяло на себя обязательство облегчать бизнес самих цифровых платформ, так как платформенную занятость и «партнерство» считают будущим занятости.

В Малайзии при отсутствии формального определения статуса «платформенного занятого», такие занятые находятся между уже регламентированными категориями - «сотрудник» (официально трудоустроенный) и «неформальный занятый» (независимый подрядчик, иногда самозанятый). Регуляторные инициативы в юрисдикции в основном направлены на поддержку неформальных занятых, конкретных предложений относительно правового статуса платформенных занятых не выявлено.

Исследователи отмечают возможность квалификации статуса платформенных занятых на основании проверки степеней контроля со стороны работодателя и зависимости работников в юрисдикции нет единого юридического теста, позволяющего разграничить даже официальных сотрудников и независимых подрядчиков, но выделяется ряд критериев, принимающихся во внимание.

Сингапурские платформенные занятые даже при полном рабочем дне не считаются официальными сотрудниками, а квалифицируются в качестве независимых поставщиков услуг, то есть самозанятых лиц (как владельцы бизнеса или поставщики специальных консультационных услуг). Процесс совершенствования регулирования в отношении платформенных занятых в Сингапуре концентрируется не на регламентации иного вида отношений, а на усилении поддержки самозанятых.

В Сингапуре основной тенденцией совершенствования регулирования является последовательное обеспечение самозанятых, к которым относятся и платформенные занятые, достаточным объемом гарантий и прав. Основные рекомендации, которые уже имплементируются в юрисдикции, были сформулированы Трехсторонней рабочей группой по самозанятым в Сингапуре (Tripartite Workgroup for Self-Employed Persons in Singapore, TWSEP) 40.

В США на большинстве цифровых платформ использующиеся соглашения о предоставлении услуг, как правило, являются «договорами присоединения». Это означает, что их содержание определяется платформой в одностороннем порядке; другая сторона - провайдеры услуг - может только принять или отказаться. Цифровые платформы используют подходящие формулировки для того, чтобы избежать трактовки в пользу установления трудовых отношений между ними и подрядчиками. Однако в юрисдикции отмечаются инициативы, направленные на урегулирование статуса платформенных занятых. В США провайдеры услуг все чаще оспаривают свой статус в пользу отнесения их к сотрудникам, работающим по трудовым договорам.

Дело *Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles County* от 30 апреля 2018 г. является одним из важнейших дел в США по определению статуса платформенных занятых (Superior Court, 2018). Бывший водитель *Dynamex* - курьерской службы доставки - подал коллективный иск против компании в Верховный суд округа Лос-Анджелес. Он утверждал, что *Dynamex* неправильно квалифицировала водителей как независимых подрядчиков, был поднят вопрос о надлежащем стандарте квалификации статуса. Далее, уже Верховный суд Калифорнии постановил, что водители являются наемными работниками для целей Приказов о заработной плате штата Калифорния и что бремя доказывания того, что наемный работник является независимым подрядчиком лежит на работодателе. Суд также постановил, что для того, чтобы установить, что наемный работник является независимым подрядчиком, работодатель должен доказать каждый фактор теста ABC.

После принятия Закона AB-5 *Uber* и *Lyft* вместе с *DoorDash* отказались переквалифицировать своих водителей в наемных работников и стали финансировать вместе с *Instacart* и *Postmates* инициативу по голосованию - поправку к Закону AB-5 - в целях освобождения цифровых платформ, основанных на локации (the ridesharing companies), из-под действия Закона AB-5, а также предоставления платформенным занятым (таксистам и курьерам) ряд определенных социально-экономических гарантий, в числе которых, например, предоставление медицинской страховки; установление минимальной зарплаты, но не на все время работы, а только на время, затраченное на непосредственную доставку товара (120 % от минимальной зарплаты штата или всей страны) и другие. Соответственно, в результате референдума (59 % голосов) 3 ноября 2020 года принята поправка к данному закону, которая определяет статус таксистов и курьеров, занятых на платформах, как независимых подрядчиков, и предоставляет им определенные гарантии. Однако 20 августа 2021 года Верховный суд Калифорнии признал поправку неконституционной, так как ключевой раздел запрещает применять законодательство, разрешающее коллективные переговоры. В деле *Razak v. Uber Techs., Inc.* Апелляционный суд третьего округа Пенсильвании вынес решение в пользу *Uber Technologies, Inc.* о том, что три водителя *UberBlack* являются независимыми подрядчиками. Окружной суд применил тест, установленный в деле *Dopovan v. DialAmerica Marketing, Inc.* от 1985 года (тест экономических реалий), который требует от судов проанализировать шесть факторов для определения статуса работника в соответствии с Законом о справедливых трудовых стандартах от 1994 года. Окружной суд пришел к выводу, что четыре фактора способствовали статусу истцов как независимых подрядчиков, и только два фактора поддерживают статус истцов как сотрудников. В США была предпринята попытка на федеральном уровне принять правила по определению статуса платформенных занятых. 6 января 2021 года Министерство труда США при

Администрации президента Дональда Трампа объявило об окончательном правиле, разъясняющим стандарт для статуса работника и независимого подрядчика в соответствии с Законом о справедливых трудовых стандартах от 1994 года (далее - Правило), которое сузило факторы теста экономических реалий до пяти. Правило было опубликовано 7 января 2021 года и должно было вступить в силу 8 марта 2021 года. Однако в финальном Правиле, опубликованном 4 марта 2021 года, Министерство труда США указало, что вступление в силу отложено до 7 мая 2021 года. 5 мая 2021 года Министерство труда США объявило, что финальное Правило от 7 января 2021 года отменено, обосновывая это тем, что Правило, в случае принятия, будет иметь негативный эффект как для работников, так и для предприятий.

В КНР при оформлении отношений с платформенными занятыми задействованы следующие подходы (Синявская, Бирюкова, 2021)

- заключение платформой договора об оказании услуг с организацией, которая выступает в качестве работодателя и предоставляет работников в распоряжение платформы;

- заключение платформой договора об оказании информационных услуг с организацией, имеющей в своем штате работников, которые затем выполняют заказы от платформы;

- заключение трудового договора между платформой и гражданином, действующим по ее поручению и за счет ее средств. При использовании подхода применяются положения Закона КНР «О труде»;

- заключение платформой договора об оказании услуг между платформой и гражданином. При заключении договора об оказании услуг гражданин работает на себя, может принимать заказы или отказываться от них, выступая в качестве клиента платформы, и оплачивая ей предоставление информации, как правило, в размере 20–30 % от цены выполненного заказа.

Наличеству судебная практика, связанная со спорами относительно наличия или отсутствия фактических трудовых отношений между платформой и платформенным занятым. При вынесении решения по данной категории дел суды изучают степень автономности платформенного занятого от поступающих указаний (заказов) платформы. В одном из дел суд указал, что курьер и курьерская служба находятся в трудовых отношениях, так как курьер занимается приемом и доставкой отправок, получает оплату в зависимости от количества принятых и доставленных отправок. Кроме того, он использует транспортные средства и униформу компании, осуществляет доставку согласно установленному компанией графику в пределах района, назначенного компанией, и имеет низкую самостоятельность в работе.

В споре между группой водителей такси и платформой Didi суд указал, что между сторонами отсутствуют трудовые отношения, а заключен договор оказания услуг водителя по экспресс-перевозке. Тот факт, что платформа устанавливает обязательные для водителей правила поведения и отчетности, был истолкован судом не как свидетельство наличия трудовых отношений, а как исполнение компанией обязанности по соблюдению требований нормативно-правового акта - Временных мер по управлению Бизнес-услугами онлайн-бронирования такси - о контроле водителя такси от 28 июля 2016 г. Дополнительно, наиболее близко к определению характера отношений между платформами и занятыми подошли положения Временных мер для администрирования служб онлайн-вызова такси. В финальной версии документа указано, что «операторы служб вызова онлайн-такси должны подписывать трудовые договоры или иные соглашения с водителями в соответствии с законами и постановлениями и в зависимости от рабочего времени, частоты обслуживания и других характеристик с уточнением прав и обязанностей обеих сторон».

Особой практикой воздействия на рабочие отношения между занятыми и цифровыми платформами выступает присущий «северной модели» механизм заключения коллективных договоров. Регулирование трудовых отношений в северных странах находится в плоскости договорного саморегулирования, а законодательное регулирование выстраивает лишь общие рамки взаимодействия, не обращаясь к вопросам, например, минимальной оплаты труда.

К примеру, первично в Дании квалификация платформенных занятых в качестве официальных сотрудников или самозанятых зависит от фактических обстоятельств рабочих отношений. В датской правовой системе платформенные занятые будут иметь право на минимальную заработную плату и лучшие условия труда (приближено к официальным сотрудникам) только в том случае, если этого добивается профессиональный союз в рамках переговоров. В Дании первой платформой, заключившей коллективный договор в отношении занятых, выступила Hilfr (услуги клининга). Договор ввел новую категорию работников (Super Hilfrs) наряду с уже занятыми фрилансерами (Freelance Hilfrs), а также возможность занятых выбирать, хотят ли они квалифицироваться в качестве официальных сотрудников или оставаться фрилансерами.

Если работник не возражает или самостоятельно не выбирает статус, то он/она автоматически становится Super Hilfr после того, как отработывает 100 часов на платформе.

В Норвегии платформенные работники охватываются статусом самозанятых (ECE, 2021), а не официальных сотрудников. Разграничения между самозанятыми и официальными сотрудниками регламентируются в ряде законодательных актов, например, в Законе о рабочей среде от 2006 года, Законе о национальном страховании от 1997 года и налоговом законодательстве. Относительно реализации механизма коллективных переговоров показательное дело Foodora. После забастовки курьеров платформа решила на проведение переговоров, результатом которых стало подписание коллективного договора. Договор дает курьерам право на минимальную заработную плату (примерно 12–14 евро в час), надбавку за собственное оборудование и работу в зимнее время, а также пособие на снаряжение. Кроме того, договор включает схему досрочного выхода на пенсию (AFP).

Поскольку Foodora не связана с организациями работодателей, договор действует только в рамках компании и распространяется на всех курьеров Foodora в Норвегии. Однако следует учитывать, что модель найма Foodora в Норвегии отличается от принятых в иных юрисдикциях порядков оформления отношений с занятыми: курьеры Foodora в Норвегии нанимались в качестве официальных сотрудников с атипичными договорами (отношения в некоторой степени отличались от стандартных трудовых вследствие технологической составляющей).

Система занятости, разграничивающая статусы лиц на «официальных сотрудников» и «самозанятых» существует и в Швеции. Применение концепции трудоустройства зависит от того, какая бизнес- модель реализуется платформой и какое законодательство применяется в первую очередь (трудовое или социального обеспечения). Однако в противовес части институтов трудового права Закон об участии работников в принятии решений от 1976 года охватывает индивидуальных самозанятых лиц (solo self-employed persons) в качестве «зависимых подрядчиков». «Зависимым подрядчиком» является лицо, не нанятое другим лицом, но выполняющее для него работу, которая по существу аналогична работе на должности сотрудника. При таких обстоятельствах лицо, для которого выполняется работа, является работодателем. В рамках Закона об участии работников в принятии решений «зависимые подрядчики» рассматриваются в качестве сотрудников, имеющих право на организацию, ведение переговоров и забастовки. Социальные партнеры также могут вести и переговоры и заключать коллективные договоры для «зависимых подрядчиков». В связи с этим в юрисдикции наличествует передовой опыт заключения коллективных соглашений в пользу платформенных занятых.

Также в юрисдикции запущена инициатива «GigLab Sweden». В рамках инициативы опубликован отчет «Карта проблем шведской гиг-экономики», который носит исследовательский характер. Конкретных мер в отношении правового статуса платформенных занятых не предпринято.

Существует и третий (промежуточный) правовой статус платформенных занятых. В юрисдикции Индии в 2020 году был принят Кодекс социального обеспечения, который вводит два определения платформенных занятых - гиг-работник (gig worker) и платформенный работник (platform worker). Гиг-работник является более широким понятием и включает в себя в том числе платформенного работника. В соответствии с Кодексом от 2020 года гиг-работники и платформенные работники обязаны быть зарегистрированными. Только зарегистрированные гиг-работники и платформенные работники могут воспользоваться преимуществами Кодекса «Социальное обеспечение для работающих на дому работников, гиг-работников и работников-платформ». Однако отмечается, что в существующем виде Кодекс от 2020 года содержит лишь общие рекомендации, но не описывает механизмов их реализации.

Кодекс социального обеспечения от 2020 года юридически еще не вступил в силу, поэтому на данном этапе социальное обеспечение не предоставляется гиг-работникам и платформенным работникам. 12 декабря 2021 года Верховный суд Индии рассматривал дело о предоставлении льгот по социальному обеспечению гиг-работникам и платформенным работникам Uber, Ola Cabs, Swiggy и Zomato. По итогу Верховный суд направил уведомление Центру по судебному разбирательству в общественных интересах (the Centre on a public interest litigation, PIL) с требованием предоставления пособий по социальному обеспечению для гиг-работников и платформенных работников Uber, Ola Cabs, Swiggy и Zomato.

В правовой системе Великобритании закреплены три формы занятости: наемный сотрудник (employee), рабочий (worker), независимый подрядчик (самозанятый). Введение в 1996 году категории «рабочий» (worker) было обусловлено распространением некоторых прав, обычно предоставляемых только наемным сотрудникам (employees), на лиц, занятых в нестандартных формах занятости. Под категорию «рабочий» (worker) попадают физические лица, которые лично заключили договор на выполнение какой-либо работы или оказание услуг для другой стороны, если эта другая сторона не является клиентом или заказчиком какого-либо бизнеса, осуществляемого этим рабочим (worker). Рабочий (worker) представляет собой промежуточную форму занятости между наемным сотрудником (employee) и независимым подрядчиком (самозанятым). В Великобритании наблюдается особый правоприменительный подход, основанный на наличествующей законодательной регламентации промежуточного статуса.

Одним из самых важных дел является Uber V. V. против Аслама и Фаррара от 2021 года Верховный суд постановил, что водители Uber являются рабочими (workers), а не независимыми подрядчиками (самозанятыми), на основе пяти факторов:

Uber устанавливает тариф, и водителям не разрешается взимать плату больше, чем установленный тариф, рассчитанный приложением Uber, поэтому Uber диктует, сколько платят водителям за работу, которую они выполняют;

- Uber определяет условия контракта, и водители не могут на это повлиять;
- Uber контролирует количество запросов на поездки и может наказать водителей (наложить штрафы) за отклоненные поездки;
- Uber осуществляет «значительный контроль» над тем, как водители предоставляют свои услуги, используя систему рейтингов, которая влияет на то, может ли водитель продолжать работать на платформе или нет;
- Uber ограничивает связь между пассажиром и водителем до минимума, необходимого для выполнения конкретной поездки, и предпринимает активные шаги, чтобы водители не установили какие-либо отношения с пассажиром, способные выйти за рамки индивидуальной поездки.

Таким образом, теперь все зарегистрированные в приложении Uber водители Великобритании имеют право на получение социально-экономических гарантий, предусмотренных трудовым законодательством Великобритании в отношении рабочих (workers).

Несмотря на возможность признания платформенных занятых рабочими (workers), судебная практика по данному вопросу не является однородной. В июне 2021 г. Апелляционный трибунал постановил, что курьеры Deliveroo являются самозанятыми и не имеют права организовываться в профсоюзы. В решении Апелляционного трибунала указано, что ст. 11 Европейской конвенции о правах человека, которая защищает право создавать профсоюзы и вступать в них, не распространяется на курьеров Deliveroo, потому что им не нужно проводить работу лично и они могут использовать замену. Тем не менее курьеры Deliveroo имеют право организовываться в соответствии со ст. 11, понимая под ней «более общее право на свободу ассоциации», но они не имеют права делать это конкретно в рамках профсоюза.

Другим аргументом является то, что курьеры Deliveroo добровольно присоединились к цифровой платформе, будучи прекрасно осведомлены о схеме его работы и имея возможность самостоятельно определять степень своей занятости (как выполнять, так и отклонять заказы).

В юрисдикции фиксируется и добровольная практика платформ по оформлению трудовых отношений. Например, Pedal Me - цифровая платформа для обслуживания пассажиров и грузов, базирующаяся в Лондоне, и Just Eat - цифровая платформа-компания, которая была создана, когда Takeaway.com слилась с британской службой доставки еды Just Eat в феврале 2020 г.

В Российской Федерации - аналогично многим иностранным юрисдикциям - отсутствует специальная законодательная регламентация платформенной занятости. Ключевой вопрос о квалификации статуса платформенного занятого в настоящее время остается в плоскости правоприменительной практики. Следовательно, российские суды, сталкивающиеся с необходимостью определения статуса платформенного занятого, обращаются к условному юридическому тесту, позволяющему вывести наличие либо отсутствие трудовых отношений.

Развернутый перечень критериев приведен Пленумом Верховного Суда РФ в Постановлении от № 1595 от 29.05.2018 года. В первую очередь - согласно абзацу 2 пункта 17 Постановления - указывается, что процесс оценки фактических трудовых отношений выходит за рамки установления наличия формализованных актов (гражданского-правовых договоров, штатного расписания и т. п.). Следовательно, необходимо совокупное установление и оценка ряда иных критериев, среди которых, например, достижение сторонами соглашения о личном выполнении работником определенной, заранее обусловленной трудовой функции в интересах, под контролем и управлением работодателя; подчинение работника действующим у работодателя правилам внутреннего трудового распорядка, графику работы (сменности); обеспечение работодателем условий труда; выполнение работником трудовой функции за плату; устойчивость и стабильность отношений; предоставление инструментов, материалов и механизмов работодателем и другие.

Так, в апелляционном определении Московского городского суда, связанном с обжалованием отказа в удовлетворении требований истца к ООО «Яндекс Такси» об установлении факта трудовых отношений, прослеживаются релевантные характеристики российской платформенной занятости. Между истцом (водителем такси) и ООО «Яндекс Такси» заключен договор на доступ к сервису посредством акцепта оферты на оказание услуг по предоставлению доступа к сервису с подтверждением применения специального налогового режима. В суде первой инстанции факт возникновения между сторонами трудовых отношений установлен не был, при этом зафиксировано, что истец, заключая Договор на доступ к сервису и сообщая о наличии статуса «самозанятого», подтвердил осуществление

предпринимательской деятельности без работодателя с использованием, в том числе, программно-аппаратных средств «Яндекса». Договор на доступ к сервису не содержал положений об обязанности выполнить работы или оказать услуги для «Яндекс Такси», так как компания обязалась лишь предоставить доступ к Сервису, а истец - оплатить доступ.

Истец самостоятельно отвечал за обеспечение своих условий труда и наличие инструментов, материалов и оборудования, необходимых для ведения предпринимательской деятельности. При этом он же, имея статус «самозанятого», подтвердил, что ведет предпринимательскую деятельность, не имея работодателя, и намерен далее вести такую деятельность. В рамках апелляционного рассмотрения суд установил отсутствие ряда критериев фактических трудовых отношений из «классического» теста, указанного выше, и не признал отношения между истцом и ответчиком трудовыми. Определением Второго кассационного суда общей юрисдикции решение первой инстанции и апелляционное определение оставлены без изменений.

**Результаты исследования.** В некоторых решениях судов общей юрисдикции указывается на «агентский» статус платформы в отношениях между занятым и потребителем услуг. Квалификация такого статуса не свидетельствует о том, что платформа является прямым нанимателем занятого, следовательно, между ними не наличествуют фактические трудовые отношения.

Препятствия для установления наличия фактических трудовых отношений между занятыми и платформами обусловлены и характером взаимодействия последних с компаниями- партнерами. Так, арбитражные суды РФ признают и учитывают те договорные положения, которые положены в основание отношений платформ и «партнеров»: платформы лишь предоставляют доступ к определенному сервису. В ряду дел о взыскании задолженности по договору, возбужденных на основании исковых заявлений ООО «Деливери Клуб», суды непосредственно учитывали то, что платформа «оказывает комплекс услуг, направленных на поиск/привлечение потенциальных покупателей (приобретателей) и продажу им товаров и услуг заказчика, посредством размещения информации о товарах и услугах заказчика на рекламных площадках Деливери Клуб (на интернет-сайте, мобильных приложениях Delivery Club, приложениях для Smart TV, в информационно-контактном центре и др.)». Подобные договорные положения рассматривались и в делах при участии ООО «Яндекс Такси»: судами было установлено, что ООО «Яндекс Такси» принимало на себя обязательство предоставлять доступ к сервису Яндекс Такси. Результаты анализа международного и российского опыта относительно перекалфикации отношений между занятыми и платформами отражают важнейший аспект: задействование судебного/административного механизма для признания трудовых отношений обусловлено наличием материальных требований к платформам. Такие требования включают распространение гарантий, предусмотренных трудовым законодательством (также получение соответствующего социального обеспечения).

**Заключение.** В результате исследования, авторы пришли к выводу, что признание в некоторых юрисдикциях трудовых отношений между занятыми и платформами указывает на продвижение расширительного толкования традиционных критериев фактических трудовых отношений (через юридические тесты). Тенденция к расширению смысла традиционных критериев может не позволить выделить платформенную занятость в качестве нового - прогрессивного - явления, следовательно, возможные конфигурации бизнес-моделей платформ в перспективе не упразднят традиционные риски (например, введение в Испании презумпции трудовых отношений для платформенных занятых привело к уходу платформ с рынка).

Сейчас в международном поле нет универсального и единственно верного подхода к регулированию труда на платформах. Таким образом, на сегодняшний день перед законодателем стоит вопрос о создании инструмента для регулирования правоотношений, возникающих в сфере платформенной занятости и определение правового статуса платформенных занятых. Для этого необходимо изучить все нюансы и построить политику в этой области с учетом национальных особенностей государств, потребностей активного формирования новых технологичных структур, механизмов регулирования удаленного труда в целях обеспечения социально-экономической безопасности.

#### Список литературы

Абдулхаирова Э.М. Последствия цифровизации экономики для занятости населения /Наука Красноярья, Том 9. № 4. 2020. С. 7-30.

Arbeitsgerichtsbarkeit und anwendbare Vorschriften //Haufe. 2022. 5 p.

Gesine Weinmillers Deutsches Bundesarbeitsgericht in Erfurt. In: Neue Zürcher Zeitung (NZZ) vom 24. November 2020.

Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court, 2018. In the supreme court of california dynamex operations west, INC., Petitioner, S222732 v. Ct.App. 2/7 et al., Real Parties in Interest.



**МАЗМҰНЫ  
CONTENTS  
СОДЕРЖАНИЕ**

**ДЕРЕКТАНУ ЖӘНЕ ТАРИХНАМА  
SOURCE STUDING AND HISTORIOGRAPHY  
ИСТОЧНИКОВЕДЕНИЕ И ИСТОРИОГРАФИЯ**

**Белтенов Ж. М.**  
ЕСКІ ЖӘДІГЕРЛЕРДЕГІ АРАБГРАФИКАЛЫ ЭПИГРАФИКАЛЫҚ ДЕРЕКТЕР  
(ҚР ОМА МАТЕРИАЛДАРЫ НЕГІЗІНДЕ).....5

**Асымова Д.Б.**  
ҚАЗАҚСТАННЫҢ XX ҒАСЫРДЫҢ ЕКІНШІ ЖАРТЫСЫНДАҒЫ  
ОТБАСЫ ФОТОЛАРЫНДАҒЫ БЕЙНЕЛЕРДІҢ ВИЗУАЛДЫ ТАРИХЫ.....19

**ОРТА ҒАСЫРЛАР ТАРИХЫ  
MEDIEVAL HISTORY  
СРЕДНЕВЕКОВАЯ ИСТОРИЯ**

**Ошан Ж.**  
ТҮРКІ ҚАҒАНАТТАРЫ ЫДЫРАҒАННАН КЕЙІН ТОҒЫЗ ТАТАРДЫҢ ДАЛА  
БИЛІГІНЕ ҮМТЫЛУЫ, ЖӘНЕ ОЛАРДЫҢ КӨШПЕНДІЛЕР АРАСЫНДАҒЫ  
САЯСИ ОРНЫ МЕН ТАРИХИ РӨЛІ.....28

**Aubakirova K.K., Taiman S.T.**  
HISTORICAL AND CULTURAL FACTORS OF THE TURKIC-ARAB  
RELATIONS DURING THE MAMLUKS RULE (13-15 CENTURIES).....36

**ЖАҢА ЗАМАН ТАРИХЫ  
NEW HISTORY  
НОВАЯ ИСТОРИЯ**

**Садықов Е.Т., Жүсіпов Н.Қ., Токмұхамедов С.Е.**  
МӘШҰР ЖҮСІПТІҢ ТАРИХИ МҰРАСЫ.....44

**Дүйсебаева А.И.**  
ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ИМПЕРСКОЙ ВЕТЕРИНАРНОЙ СЛУЖБЫ  
В КАЗАХСКОЙ СТЕПИ: НА ПРИМЕРЕ ТУРГАЙСКОЙ ОБЛАСТИ (КОНЕЦ XIX ВЕКА).....52

**КЕҢЕС ДӘУІРІ ТАРИХЫ  
SOVIET PERIOD HISTORY  
ИСТОРИЯ СОВЕТСКОГО ПЕРИОДА**

**Кабульдинов З.Е., Рыскулов Т.А.**  
ОБЩЕСТВЕННО-ПОЛИТИЧЕСКИЕ ВЗГЛЯДЫ СМАГУЛА САДУАКАСОВА.....62

**Жүсіп Сұлтан Хан, Козыбаева М.М., Маслов Х.Б.**  
О ДЕЯТЕЛЬНОСТИ АЛИХАН БУКЕЙХАНА В ПЕРВЫЕ ГОДЫ  
СОВЕТСКОЙ ВЛАСТИ В КАЗАХСТАНЕ (1920-1922).....69

**Гривенная Л.А.**  
ВОССТАНИЯ И ГОЛОД 1921-1922-Х ГОДОВ В КАЗАХСТАНЕ:  
ПОЛИТИЧЕСКАЯ И СОЦИАЛЬНАЯ РЕАКЦИЯ НА  
АНТИНАРОДНУЮ ПОЛИТИКУ БОЛЬШЕВИСТСКОЙ ВЛАСТИ.....78

**Мусағалиева А.С.**  
О НАРОДНЫХ ВОССТАНИЯХ И ПРОТЕСТАХ В КАЗАХСТАНЕ (1929-1931 ГГ.).....87

**Исенов О.И., Купенов Б.К.**  
1920-1930 жж. ТӘЖІКСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНА ҚОҢЫС АУДАРҒАН  
ҚАЗАҚ БОСҚЫНДАРЫ: ОЛАРДЫҢ БЕЙІМДЕЛУІ.....96

|  |     |
|--|-----|
| <b>Төлентаева К.А.</b><br>ҚАЗАҚСТАНДА ОРТА АРНАУЛЫ КӘСІБИ БІЛІМНІҢ<br>ДАМУ МӘСЕЛЕЛЕРІ (XX ҒАС. 20-30 жж.).....   | 106 |
| <b>Қайыпбаева А.Т., Әбікей А.М.</b><br>ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ ЗАЙЫРЛЫ БІЛІМ БЕРУ ЖҮЙЕСІНІҢ ҚАЛЫПТАСУЫ<br>ЖӘНЕ ХАЛЫҚ АҒАРТУ КОМИССАРИАТЫ.....  | 117 |
| <b>Қабыл А.Ә., Нартбаев Ш.Ж., Мамраймов С.Д.</b><br>ҚАЗАҚ ХАЛҚЫНЫҢ 1930-ЖЫЛДАРЫ ҚАРАҚАЛПАҚ ЖЕРІНЕ<br>АУА КӨШҮІ ЖӘНЕ ОҢТҮСТІККЕ ОРАЛУ ТАРИХЫНАН.....  | 127 |
| <b>Болтаева С.Ж.</b><br>ТӘШЕНЕВ ЖҮМАБЕК АХМЕТҮЛЫ – КЕҢЕСТІК ҚАЗАҚСТАННЫҢ<br>ЖЕТЕКШІ САЯСИ ҚАЙРАТКЕРІ.....  | 136 |
| <b>Сактаганова З.Г., Ыбырайхан М.Ы.</b><br>ОРТАЛЫҚ ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ 1964-1985 жж. АУЫЛ ШАРУАШЫЛЫҒЫ<br>ЕҢБЕККЕРЛЕРІНІҢ КҮНДЕЛІКТІ ӨМІРІ: КОМСОМОЛ-ЖАСТАР<br>БРИГАДАЛАРЫНЫҢ ЕҢБЕГІ МЕН ҚЫЗМЕТІНІҢ МАТЕРИАЛДАРЫ БОЙЫНША..... | 144 |
| <b>Борбасов С.М.</b><br>АЛМАТЫДАҒЫ 1986 ЖЫЛҒЫ ЖЕЛТОҚСАН КӨТЕРІЛІСІ.....  | 155 |
| <b>ТӘУЕЛСІЗ ҚАЗАҚСТАН ТАРИХЫ<br/>HISTORY OF INDEPENDENT KAZAKHSTAN<br/>ИСТОРИЯ НЕЗАВИСИМОГО КАЗАХСТАНА</b>   |     |
| <b>Уалтаева А.С., Уалтаев М.Д.</b><br>ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ НОВЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ<br>В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ.....  | 165 |
| <b>Найманбаев Б.Р.</b><br>ИСТОРИЯ БОРЬБЫ ИНТЕРЕСОВ «СТАРЫХ» И «НОВЫХ»<br>ИГРОКОВ НА МЕЖДУНАРОДНОЙ АРЕНЕ в XXI ВЕКЕ.....  | 174 |
| <b>ЭТНОЛОГИЯ ЖӘНЕ АРХЕОЛОГИЯ<br/>ETHNOLOGY AND ARCHEOLOGY<br/>ЭТНОЛОГИЯ И АРХЕОЛОГИЯ</b>   |     |
| <b>Әбілсейіт Мұқтар, Тұрарұлы А., Жумабаев А.</b><br>САРАЙШЫҚТАҒЫ «ХАН МОЛАСЫН» ІЗДЕУ ТАРИХЫ.....  | 186 |
| <b>Хабдулина М.К., Ғайса А.М.</b><br>НОВЫЕ ПОДХОДЫ В ИССЛЕДОВАНИИ ЭЛИТНЫХ МОГИЛЬНИКОВ<br>САКСКОЙ ЭПОХИ САРЫАРКИ.....   | 196 |
| <b>Оразбаева А.И.</b><br>ПОЛИТИКО-ПРАВОВЫЕ ТРАДИЦИИ КАЗАХОВ В XV-XVIII ВВ.....   | 207 |
| <b>Қалшабаева Б.К., Өзбекбай Ә.</b><br>ОРТА АЗИЯ ХАЛЫҚТАРЫНЫҢ ОТБАСЫ ЖӘНЕ НЕКЕ ҚАТЫНАСТАРЫНДАҒЫ<br>СЫЙ АЛМАСУ ДӘСТҮРЛЕРІ (XIX Ғ. ОРТАСЫ МЕН XX Ғ. БАСЫ).....   | 216 |
| <b>Арынов Қ.С., Амантуров М.Қ., Малдыбекова Л.Ж.</b><br>ОРТАҒАСЫРЛЫҚ СЫҒАНАҚТЫҢ ШЫҒЫС ҚАҚПАСЫ:<br>ҚҰРЫЛЫМЫ ЖӘНЕ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ.....   | 225 |

**СЫН-ПІКІР  
REVIEW  
РЕЦЕНЗИЯ**

**Аканов К.Г.**

РЕЦЕНЗИЯ НА КНИГУ Б.Г. АЯГАНА:

ИСТОРИЯ УЛУГ УЛУСА – ЗОЛОТОЙ ОРДЫ: КУРС ЛЕКЦИЙ

АЛМАТЫ, «ЛИТЕРА-М» ЖШС, 2020. 224 Б.....236

**МЕРЕЙТОЙ  
ANNIVERSARY  
ЮБИЛЕЙ**

**АЛДАЖҰМАНОВ ҚАЙДАР СЕЙСЕМБАЙҰЛЫНЫҢ**

80-ЖЫЛДЫҚ МЕРЕЙТОЙЫНА ОРАЙ ҚҰТТЫҚТАУ .....239