

ЖАСАНДЫ ИНТЕЛЛЕКТІНІҢ ЕАЭО МҮШЕ МЕМЛЕКЕТТЕРІНІҢ ЕҢБЕК САЛАСЫНДА АЛАТЫН ОРНЫ ТУРАЛЫ МӘСЕЛЕЛЕР

Мереке Қонысханқызы Жүрүнова

*Заң ғылымдарының магистрі, Максұт Нарикбаев Университетінің докторанты, Астана халықаралық университеті Құқық жоғарғы мектебінің аға оқытушысы, Қазақстан Республикасы Заңнама және құқықтық ақпарат институтының ғылыми қызметкері; Астана қ., Қазақстан Республикасы;
e-mail: merekezurunova@gmail.com*

Аннотация. Ғылыми мақалада жасанды интеллект пен еңбек саласының өзара байланысы, сондай-ақ ЕАЭО-ға мүше мемлекеттер шеңберінде оны талдау арқылы еңбек саласындағы реттеуге жататын мәселелер қарастырылады. Жасанды интеллект барлық салаларда дамыған жағдайда, ол ЕАЭО еңбек саласына қандай өзгерістер әкеледі және еңбек заңнамасына қандай жаңа өзгерістер енгізіледі, ғылыми мақаланың өзектілігін көрсетеді.

Жасанды интеллект жүйелерінің дамуы көптеген жұмыс орындары мен кәсіптердің ескіруіне және жойылуына әкеледі, жаңа кәсіптердің пайда болуына әсер етеді. Жасанды интеллектің жүйелерінің дамуы көптеген жұмыс орындары мен кәсіптердің ескіріп, жойылуына дейін әкеліп, жаңа кәсіптердің пайда болуына әсер етеді. Цифрландыру дамыған сайын, өндірістердің көбісі роботтандырылып, адамдардың физикалық еңбегін қажет ететін жұмыстардан бас тарту орын алуы мүмкін. Сондықтан, еңбек заңнамасында роботтардың жіберілетін еңбегін шектеу арқылы, олардың адамдармен бірге жұмыс жасауын қамтамасыз ететін еңбек стандарттарын дайындау арқылы ЕАЭО мүше мемлекеттері арасында еңбек заңнамасымен реттеу қажет.

Ғылыми мақаланың мақсаты-ЕАЭО-ға мүше мемлекеттердің еңбек саласындағы жасанды интеллекттің орнын анықтау, оның құқық қолдану практикасында қалай жүзеге асырылатынын зерттеу және авторлық қорытынды жасау.

Бұл ретте жасанды интеллекттің еңбек саласындағы орнын және оны құқықтық реттеудің шетелдік практикасын зерделеу, сондай-ақ оны ЕАЭО туралы шарттың нормаларымен байланыстыра отырып, ЕАЭО-ға мүше мемлекеттердің ұлттық заңнамасында пайдалану мүмкіндігін қарастыру. Жасанды интеллектке жол бермеу керек пе, әлде оның қызметтерін тиімді пайдалану арқылы ел экономикасын жақсартуға бола ма? Ұлттық және халықаралық деңгейде жұмысшылардың біліктілігін арттыру, сондай-ақ еңбек қатынастарындағы тиімді өзгерістерге ықпал ететін факторларды анықтау үшін жасанды интеллектті пайдаланудың орындылығы туралы қорытынды жасалады.

Түйінді сөздер: ЕАЭО шарты, жасанды интеллект, цифрландыру, еңбек көші-қоны, роботтандыру, еңбек заңнамасын үйлестіру, кәсіби біліктілікті арттыру, жаңа мамандықтар енгізу.

ВОПРОСЫ О РОЛИ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В СФЕРЕ ТРУДА ГОСУДАРСТВ-ЧЛЕНОВ ЕАЭС

Журунова Мереке Қонысхановна

*Магистр юридических наук, докторант Максұт Нарикбаев Университета, старший преподаватель Высшей школы права Международного университета Астана, научный сотрудник Института законодательства и правовой информации Республики Казахстан; г. Астана, Республика Казахстан;
e-mail: merekezurunova@gmail.com*

Аннотация. В научной статье рассматриваются вопросы взаимосвязи искусственного интеллекта и сферы труда, а также подлежащие регулированию в сфере труда путем его анализа в рамках государств-членов ЕАЭС. В случае развития искусственного интеллекта во всех сферах, какие изменения он принесет в сферу труда ЕАЭС и какие новые изменения будут внесены в трудовое законодательство, показывает актуальность научной статьи.

Развитие систем искусственного интеллекта приводит к устареванию и исчезновению многих рабочих мест и профессий, влияет на появление новых профессий. По мере развития цифровизации многие отрасли будут роботизированы, а рабочие места, требующие физического труда, могут быть ликвидированы. Поэтому среди государств-членов ЕАЭС необходимо ограничить в трудовом законодательстве работу, возлагаемую на роботов, урегулировать подготовку трудовых стандартов, обеспечивающих их взаимодействие с людьми, урегулировать трудовое законодательство.

Целью научной статьи является определение места искусственного интеллекта в сфере труда государств-членов ЕАЭС, изучить, как он реализуется в правоприменительной практике, и сделать авторские выводы. При этом изучить место искусственного интеллекта в сфере труда и зарубежную практику его правового регулирования, а также рассмотреть возможность его использования в национальном законодательстве государств-членов ЕАЭС с привязкой к нормам Договора о ЕАЭС. Следует ли уклоняться от использования искусственного интеллекта или, напротив, можно улучшить экономику страны, эффективно применяя его технологии? Делается заключение о целесообразности использования искусственного интеллекта для повышения квалификации работников как на национальном, так и на международном уровнях, а также для выявления факторов, способствующих эффективным изменениям в трудовых отношениях.

Ключевые слова: Договор ЕАЭС, искусственный интеллект, цифровизация, трудовая миграция, роботизация, повышение профессиональной квалификации, внедрение новых специальностей.

ISSUES OF THE PLACE OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN THE SPHERE OF LABOR IN THE MEMBER STATES OF THE EAEU

Zhurunova Mereke Konyskhanovna

Master of Legal Sciences, PhD student of Maqsut Narikbayev University, Senior lecturer at Higher School of Law at Astana International University, Researcher at the Institute of Legislation and Legal Information of the Republic of Kazakhstan; Astana c., Republic of Kazakhstan; e-mail: merekezurunova@gmail.com

Abstract. The scientific article examines the issues of the relationship between artificial intelligence and the labor sphere, as well as those subject to regulation in the labor sphere by analyzing it within the EAEU member states. In the case of the development of artificial intelligence in all areas, what changes it will bring to the EAEU labor sphere and what new changes will be made to labor legislation shows the relevance of the scientific article.

The development of artificial intelligence systems leads to the obsolescence and disappearance of many jobs and professions, and affects the emergence of new professions. As digitalization develops, many industries will be robotized, and jobs that require physical labor may be eliminated. Therefore, among the EAEU member states, it is necessary to limit the work assigned to robots in labor legislation, regulate the preparation of labor standards that ensure their interaction with people, and regulate labor legislation.

The purpose of the scientific article is to determine the place of artificial intelligence in the sphere of labor of the EAEU member states, to study how it is implemented in law enforcement practice, and to draw the author's conclusions. At the same time, to study the place of artificial intelligence in the sphere of labor and foreign practice of its legal regulation, and also to consider the possibility of its use in the national legislation of the EAEU member states with reference to the norms of the Treaty on the EAEU. Should we shy away from using artificial intelligence or, on the contrary, can we improve a country's economy by effectively using its technologies? The conclusion is made on the feasibility of using artificial intelligence to improve the skills of workers both at the national and international levels, as well as to identify factors that contribute to effective changes in labor relations.

Keywords: EAEU treaty, artificial intelligence, digitalization, labor migration, robotization, improving professional qualifications, introduction of new specialties.

Кіріспе

Еңбек қатынастары жалдамалы қызметтің негізінде туындайтын және еңбек заңнамасымен реттелетін, қоғамда өз орнын қалыптастырған қатынастар болып табылады. Бүкіл әлемдік тәжірибеде жасанды интеллекттің (бұдан әрі-ЖИ) дамуы еңбек және әлеуметтік қорғау саласын айналып өтпейтіні белгілі. Ал, осы бағытта еңбек заңнамасының нормаларын сақтауды және қадағалауды, сонымен бірге, жұмыскерлерді жұмыссыздықтан қорғау, жұмыспен қамту және әлеуметтік қорғау мәселелерін қамтамасыз ететін әлеуметтік заңнаманың мәселелерін де мемлекеттік органдар өз өкілеттілігі аумағында қамтамасыз етеді.

Алайда, ЕАЭО мүше мемлекеттерінің еңбек және әлеуметтік қорғау және әлеуметтік қамсыздандыру туралы заңнамаларында ЖИ әрекетін немесе оның әсерінен туындайтын мәселелерді реттейтін нақты нормалар жоқ. ЖИ адамға теріс зиян келтірмеу үшін алғашқы қадам ретінде ЕАЭО мүше мемлекеттердің ұлттық деңгейінде стратегиялық құжаттарды қабылдау орын алуда. Дегенмен, ЖИ еңбек саласына әсері қай бағытта және қалай реттелетінін түсіну үшін келесі мәселелерді анықтаған дұрыс. ЖИ еңбек қатынастарында қандай құқықтық мәртебеге ие? Оны енгізуге қатысты жауапкершілік қалай жүзеге асырылады? Дербес деректердің қауіпсіздігі мен қорғалуы қаншалықты қамтамасыз етілген? Мұндай сұрақтар шетелдік тәжірибені, ғылыми доктринаны және құқық қолдану практикасының мысалдарын талдау арқылы тұжырымдамалар жасау қажеттілігін туындатады.

Сонымен қатар, ЖИ ЕАЭО-ға мүше

мемлекеттердің еңбек саласына ықпалына байланысты азаматтарының және еңбекші мигранттардың жұмысынан айрылу қаупін зерттеу жүргізіледі және ЕАЭО ынтымақтастығы негізінде халықаралық шарттың, ұлттық заңнаманың көмегімен халықаралық және ұлттық деңгейлерде жұмыскерлердің кепілдіктерін сақтауға және жетілдіруге қатысты қабылданатын шараларды кеңейту сияқты мәселелер жүйесін қарастыру көзделген.

Әдістер мен материалдар

Автор ғылыми мақаланы ғылыми танымның формальды – құқықтық, тарихи-құқықтық, салыстырмалы - құқықтық, индукция мен дедукция әдістерін, талдау мен синтездеуді қолдана отырып жазды. Сонымен қатар, ғылыми мақалада ЖИ еңбек саласына әсерін реттеуге ықпал ететін халықаралық стандарттар, атап өтетін болсақ, ХЕҰ Барлық еңбекші-мигранттар мен олардың отбасы мүшелерінің құқықтарын қорғау туралы халықаралық актілердің ішінде: Еңбекші-мигранттар туралы 1949 жылғы №97 Конвенция¹, Көші-қон саласындағы теріс пайдалану және еңбекші-мигранттарға мүмкіндіктер теңдігі мен өтініштерді қамтамасыз ету туралы 1975 жылғы №143 Конвенция² мен ЕАЭО мүше мемлекеттерінің ұлттық заңнамалары, оның ішінде Ресей Федерациясының³, Беларусь Республикасының⁴, Армения Республикасының⁵, Қырғыз Республикасының⁶ және Қазақстан Республикасының⁷ еңбек кодекстері, ЕАЭО шарты⁸, шетелдердің ЖИ қолданысын реттейтін заңдарының нормалары, ЕАЭО-ға мүше мемлекеттердің ЖИ барлық салаларға, оның

¹ Конвенция МОТ № 49 Конвенция о работниках-мигрантах (пересмотренная в 1949 году). [Электронды ресурс] – URL: file:///Users/merekesaudirova/Downloads/wcms_c097_ru.htm (жүзінген күні: 23.09.2024)

² Конвенция МОТ №143 Конвенция о злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении работникам-мигрантам равенства возможностей и обращения. [Электронды ресурс] – URL: file:///Users/merekesaudirova/Downloads/wcms_c143_ru.htm (жүзінген күні: 23.09.2024)

³ «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 08.08.2024). [Электронды ресурс] – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (жүзінген күні: 23.09.2024)

⁴ Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 года № 296-3 (с изменениями и дополнениями по состоянию на 08.07.2024 г.). [Электронды ресурс] – URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30414859 (жүзінген күні: 23.09.2024)

⁵ Трудовой кодекс Республики Армения от 9 ноября 2004 года. [Электронды ресурс] – URL: <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=173461> (жүзінген күні: 23.09.2024)

⁶ Трудовой кодекс Кыргызской Республики от 4 августа 2004 года № 106 (с изменениями и дополнениями по состоянию на 07.08.2023 г.). [Электронды ресурс] – URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30296269 (жүзінген күні: 23.09.2024)

⁷ Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексі. Қазақстан Республикасының Кодексі 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V ҚРЗ. [Электронды ресурс] – URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414> (жүзінген күні: 23.09.2024)

⁸ Еуразиялық экономикалық одақ туралы шартты ратификациялау туралы Қазақстан Республикасының Заңы 2014 жылғы 14 қазандағы № 240-V ҚРЗ. [Электронды ресурс] – URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1400000240> (жүзінген күні: 23.09.2024)

ішінде еңбек саласына әсеріне қатысты дайындалған стратегияларының бағыттары зерттеледі.

Нәтижелер мен талқылау

ЕАЭО мүше мемлекеттеріне ЖИ белсенді түрде әртүрлі салада дамуы орын алып, кәсіпкерлер өз кәсіптерін дамыту үшін қолданысқа енгізіп жатқанын көруге болады. Бұл мемлекеттер ЖИ қызметін ұлттық деңгейде жүйелейтін стратегиялық құжаттарды әзірледі.

ЖИ робототехникамен және озық онлайн технологиялармен үйлескенде, бүгінде бұрын тек адамдар орындай алатын көптеген тапсырмаларды тиімді орындауда, ол өз алдына елдің экономикасының дамуына тікелей әсер етеді, мысалы: технологияларды дамыту үшін қолайлы орта қалыптастырылып, онлайн кездесулер мен сатып алу-сату, киберқауіптілік, сараптамалық талдаулар жасау уақытты үнемдеуге, жұмыстың белсенділігі мен тиімділігін арттыруға мүмкіндіктер жасайды. Ақылды бағдарламалар диагноз қоюға және емдеу әдістерін таңдауға көмектесетін медицина саласына белсенді енгізілген. Журналистика, онлайн-білім беру, персоналды іріктеу функциялары тиімді үйлестірілген. Жалпы, қазіргі заманғы цифрлық технологиялар көптеген процестерді жүзеге асыруға қабілетті және айтарлықтай жеңілдіктер жасайды.

Сонымен, қазіргі уақытта ЖИ қолданылып отырған мына салаларды мысалға келтіруге болады:

- түрлі өнімдер өндіретін зауыттар мен фабрикалар ЖИ қызметін белсенді түрде пайдалануда.

- көптеген шетелдерде метро пойыздары мен такси қызметі жүргізушінің көмегенісіз қозғалысқа түседі.

- заңгерлердің қызметін алмастыруда. Мысалы: адвокат, судьялардың көмекшілері ретінде ЖИ процесуалдық құжаттарды тез арада зерттеп, қорытынды жасап береді.

- қаржы саласы жұмыскерлерінің орнын басуда ол, есептеу алгоритмдер мен электрондық кестелерді толтыру жылдамдығы мен тиімділігін арттыруда ЖИ қызметі қолданылуда.

- қызмет көрсетуші персоналдар ретінде ЖИ барлық сервистік қызметтер байланыс боттар арқылы жүзеге асырылады, робот официант қызметтері де енгізілуде.

- шығармашылық қызметтер көрсту, мысалы ChatGPT арқылы мәтіндер құрастыру, дұрыстау, әншілердің дауыс ырғағы мен му-

зыкалық ауысымдарын өзгертуде қолдану, видеобейне түсіру сияқты қызметтерге қолданылуда.

- аудармашылар, яндекс аудармашы, Google Translate арқылы өте көлемді жұмыстар атқарылуда.

- сот орындаушыларының да қызметі ЖИ алмастырылуда.

Осындай тәжірибелік мысалдарға сүйене отырып, ЖИ қолдану аясына сәйкес, оның еңбек саласына тікелей әсерін құқықтық реттеуге байланысты мәселені қарастыру орынды.

Акьюлов Р.И., және Сковпень А.А., зерттеуіне сәйкес, еңбек нарығын роботтандыру процестерінің келесідей салдары орын алуы мүмкін:

1. қазіргі уақытта роботтар қарапайым жұмыстарды орындайды, болашақта ЖИ робототехникасын жетілдіру процесінде жоғары білікті жұмысшыларды ығыстыра бастайды.

2. ЖИ қолданудың артуы және робототехниканы кеңінен енгізу нарықтағы адам еңбегіне сұраныстың төмендеуіне әкелуі мүмкін, бұл сұраныс пен ұсыныстың айырмашылығын тудырады, тепе-теңдік дәрежесін бұзады және құрылымдық жұмыссыздықтың дамуына ықпал етеді. Нәтижесінде қоғамда адамдардың жұмыссыздығы артып, әлеуметтік шиеленістің дамуына әсер етуі мүмкін фактілер пайда болады [1, 35 б.].

Осындай қорытындымен келесі зерттеушілер: Моттаева А.Б., Кашинцева В.П., Покровский О.Ю., келіспейді. Олардың зерттеу нәтижелері көптеген аналитиктердің ЖИ қолдануды пессимистік тұрғыдан жұмыссыздықтың артуына болжау дұрыс емес, халыққа ондай алаңдаушылықты негізсіз таратуға, асыра сілтеу нәтижесі қобалжуға әкеледі – деп түйіндейді [2, 85 б.].

Шынымен де, ЖИ жұмыстарды иемденіп алып, жұмыссыз қаламыз екен - деп мемлекетке жағдай жасаңдар деп отыра бермеудің амалын ойлап, қандай да болмасын өзгерістерге дайын болатындай нәтижелер ойластырып, оған қол жеткізуді жоспарлаған дұрыс шығар. Себебі цифрландыру, өз уақытымен бірден болмаса да, өзінің қарқынымен жұмыспен қамтудың жаңа түрлеріне, жұмыс сипаты мен еңбек жағдайлары мен еңбек нарығының өзгеруіне әкеледі. Еңбек нарығындағы негізгі өзгерістер электрондық сипатқа ие және қашықтан жұмыс істеу жұмыстардың көлемін ұлғайту, интернет-платформалар арқылы жұмыс істеу және бір жағынан жұмысшыларды әлеуметтік қорғау

деңгейінің төмендеуі сияқты проблемасын тудыруы мүмкін.

Жаппай цифрландыру жүйесі біліктілігі төмен жұмысқа ғана емес, сонымен қатар құқықтану, қаржылық қызметтер, білім беру және денсаулық сақтау сияқты қызметтерді айналып өтпей, жоғары білікті деп саналатын жұмысқа да айтарлықтай әсер етеді.

Осындай болжамдарға сүйене отырып, болашақта бұл мәселенің бір аспектісі еңбек нарығына үлкен әсер етуі мүмкін және жұмысынан айрылу қаупіне байланысты біліктілікті арттыруды қажет ететін жұмысшылардың басым көпшілігінің еңбек көші-қонының үлкен толқынына әкелуі мүмкін. Осы бағыттағы бұл мәселе халықаралық деңгейде қаралып, шешімін табуға бағытталған.

Іргелі зерттеулерге сүйенетін болсақ, И. А. Филиппованың айтуынша, әлемдік деңгейде ЖИ-нің пайда болуы мен бастапқы құқықтық реттелу проблемасы пайда болған ел Америка Құрама Штаттарында (бұдан әрі-АҚШ) 1990 жылы орын алып, ЖИ 2030 жылға дейін кейбір өзгерістерге әкелетіні және оны құқықтық реттеу қажеттілігі туралы болжамдар жасалды [3, 7 б.].

ЖИ-нің еңбек саласына әсер етуіне байланысты шетелдердің болашаққа жасалған талдауынан 2035 жылға қарай Камбоджа, Индонезия, Филиппин, Таиланд және Вьетнамдағы барлық жұмысшылардың шамамен 56% - ы технологиямен ығыстырылады, ал тоқыма, тігін және аяқ киім өнеркәсібіндегі жұмысшылардың 88% - ы жұмысынан айырылу қаупі бар.

Сондай-ақ, АҚШ заңгерлер қауымдастығының болжамына сәйкес, жаңартылған салаларда білікті жұмыскерлердің орнына өнеркәсіптік роботтарды пайдаланудың артуы «дамушы елдердің қарғысына» айналуына және біліктілікті арттыруды қажет ететін жұмыс күшінің артуына әкеледі [4, 82 б.].

ЕАЭО-ға мүше мемлекеттерінде әлемнің барлық елдері сияқты ЖИ қолдану тәжірибесі бар. Ресей Федерациясының (бұдан әрі-

РФ) нарығы ЕАЭО-ға мүше мемлекеттердің ішінде халықаралық деңгейде танылған Яндекс платформасы арқылы ЖИ қолданудың түрлі қызметтерін дамытты⁹.

Аталған платформаның еңбек саласына әсерін, әсіресе жұмыссыздыққа әкелетін тұстарын қарастыратын болсақ, Яндекс таксилер жүргізушінің көмегінсіз жүретін көліктерді қызмет көрсетуде пайдаланады, жолаушылар билетті осы платформаның мобилді қосымшасы арқылы сатып алатыны және қандай да бір тағамға немесе таксиге тапсырыс берген тиімді, яғни адамның еңбегін қажет ететін қызмет көрсетулер жойылды.

Қазақстан Республикасында (бұдан әрі – ҚР) ЖИ қызметін қолданатын салалар да қарқынды дамып жатыр. Мысалы екінші деңгейдегі банктер ЖИ – 60 % қолданса¹⁰, мемлекеттік қызметте – 59 % көрсетсе, жалпы алғанда халықты - 29 % автоматтандырумен алмастыру орын алып отыр¹¹.

Бұл көрсеткіштің жоғарғы деңгейге еңбегін, бірақ қызмет көрсетулерде роботтардың қызметі дамып, олардың халыққа адам операторлар сияқты түсінікті жауап берулері дамымаған, дегенмен олардың қызметін қолдану осындай көрсеткішке ие болып отыр және ЖИ қызметін адамға қауіп - қатерсіз одан әрі дамытуды қолдау мемлекеттік деңгейде көзделген. ЖИ дамыту туралы ұстанымды Қазақстан Республикасының Президенті К-Ж.К. Тоқаев басшылыққа алған¹².

Мемлекеттік органдар стратегиялық бағыттарының аясында ЖИ енгізілуімен сұранысқа ие болатын мамандықтардың тізімін дайындап, сол бағытта «Қолданбалы ЖИ», «Медицинадағы ЖИ» сияқты жаңа оқу бағдарламаларын ұйымдастыру арқылы оларды оқу орындарына енгізген¹³.

Бұл мемлекеттік органдардың ЖИ қоғамның барлық саласына, соның ішінде, еңбек саласына енгізетін өзгерістеріне дайын болу үшін уақытылы жасалып жатқан іс – шараларының жүйесі ретінде қарастырамыз.

Осындай мысалдардың негізінде, ЖИ Яндекс немесе басқа да қызмет көрсетулерінің

⁹ Яндекс. Материал из Википедии — свободной энциклопедии. [Электронды ресурс] – URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%AF%D0%BD%D0%B4%D0%B5%D0%BA%D1%81> (жүзінген күні: 17.07.2024)

¹⁰ Опубликован доклад «Искусственный интеллект на финансовом рынке Казахстана». [Электронды ресурс] – URL: <https://nationalbank.kz/ru/news/informacionnye-soobshcheniya/16693#>. (жүзінген күні: 25.08.2024).

¹¹ Влияние автоматизации и искусственного интеллекта на рынок труда в Казахстане оценили в ЦПТР. [Электронды ресурс] – URL: <https://www.gov.kz/memleket/entities/enbek/press/news/details/579455?lang=ru> (жүзінген күні: 17.07.2024)

¹² Глава государства принял участие в международном форуме Digital Bridge 2023. 12 октября 2023 года. [Электронды ресурс] – URL: <https://www.akorda.kz/ru/glava-gosudarstva-prinyal-uchastie-v-mezhdunarodnom-forume-digital-bridge-2023-1294242> (жүзінген күні: 17.07.2024).

¹³ Мәдени және тілдік мұраны дамыту үшін заманауи үлкен тіл моделі құрылуда — Саясат Нұрбек. [Электронды ресурс] – URL: <https://primeminister.kz/news/madeni-zhane-tildik-murany-damytu-ushin-zamanaui-ulken-til-modeli-kuryluda-sayasat-nurbek-28791> (жүзінген күні: 17.07.2024).

негізінде кейбір кәсіптердің ескіріп, әлі де ескіруі орын алатын заман келе жатқанын ұғынып, оған дайын болу керек, сонымен бірге ЖИ қандай салада болмасын орын алуын құқықтық реттеу қажет екенін түсінеміз.

РФ Яндехстен басқа ЖИ басқа да түрлерін қолданылады. Дегенмен, РФ ЕАЭО мүше мемлекеттерінің ішінде алғаш рет ЖИ саласындағы Әдеп кодексін дайындады. Кодексті әзірлеудегі мақсат, ЖИ кеңінен қолданысқа ене берсін, бірақ, адамның орны ЖИ қарағанда басым болуы керек және оның құқықтары мен бостандықтары басты құндылық болып табылады деген қағидатты ұстанды¹⁴.

Бұл РФ ЖИ саласындағы Әдеп кодексі арқылы мемлекеттік органдар мен кәсіпкерлерді ЖИ қолданысқа енуімен адамгершілік қасиетті сақтап қалу, халықтың ЖИ қысым көрмей, жаңа өзгерістерге дайын болуына жағдай беретін және сол жолда ЖИ кейбір әрекеттерін тежейтін әрекеттерін енгізген.

Армения Республикасында (бұдан әрі-АР) ЖИ қоғамның барлық салаларына енгізіліп, оның қызметін тиімді пайдалану және еңбек саласына икемді әсер етуді қамтамасыз ету, халықаралық ынтымақтастықты нығайту, мемлекеттік органдар мен кәсіпкерлердің әріптестігін дамыту, ЖИ бәсекелестігіне төтеп бере алатын мамандар мен кадрларды даярлау үшін мемлекеттік деңгейде ұлттық стратегия әзірленді¹⁵.

Бұл АР ЖИ дамуына дайын және оның жаппай жұмыссыздыққа әкелмеуіне тыйым салатын бағыттарды қабылдауға дайын екендігін көрсетеді.

Беларусь Республикасы (бұдан әрі – БР) ЖИ барлық салаға әсерін, соның ішінде еңбек саласын айналып өтпейтінін қабылдап, өз азаматтарын қорғау үшін мемлекет тарапынан шаралар ұйымдастыру міндетті деп санайды. БР ЖИ әсерінен елде жұмыссыздық 4,5 – 5 % пайыздан аспайды деген болжам жасайды [5, 24 б.].

Қырғыз Республикасы ЖИ қолданудың қажетті тұстарын бірінші меңгеруге бағыт қойған, ол нейросеттердің сұранысын арттырумен байланысты дизайн, редакция, маркетинг, медиа жұмыстары сияқты шығар-

машылық салаларын кеңейтіп, жетілдіруді дұрыс деп есептейді¹⁶.

Осындай бағыттардан кейін, ЕАЭО мүше мемлекеттерінде нейросеттердің қызметін пайдалану даму үстінде екенін, ол қарқынды дамып, адамдардың еңбегіне бәсеке туғызған күннің өзінде мемлекеттік стратегиялық құжаттар халықты жұмыспен қамтамасыз етудің түрлі шараларын қарастырып жатқанын түсінеміз, бірақ, ЖИ енгізілуімен, мамандықтардың ескіріп, өзектілігі жоғалған мамандықтардың иелері бірден жаңашылдыққа үйреніп кетулері орын алады ма деген мәселе тағы алға шығады.

Басқа елдердің және Еуроопалық Одақтың тәжірибесіне сүйенетін болсақ, ЖИ қызметін реттейтін заңнамалық актілер қабылданып, халықаралық деңгейде ынтымақтастық шаралары қолданылуда.

Мысалы, Еуропа Кеңесі жаһандық деңгейде ЖИ қызметін пайдалануға байланысты нормаларды бекітетін, адам құқықтарының басымдылығын және ЖИ авторының жауапкершілігін анықтайтын, ЖИ шамадан тыс пайдалануға тыйым салатын халықаралық шарт қабылдады¹⁷.

2018 жылдың 4 желтоқсанында Еуропа Кеңесінің сот төрелігінің тиімділігі жөніндегі Еуропалық комиссиясы қабылдаған «Сот жүйелерінде және олардың айналасындағы шындықтарда жасанды интеллектті қолдану туралы Еуропалық этикалық хартия» алғашқы құқықтық акт, онда адамның негізгі құқықтары мен бостандықтарын құрметтеу принципі, адамдарды кемсітуге жол бермеу принципі, сот шешімдері мен басқа да дерекқорларды өндеудің сапасы мен қауіпсіздігі принципі, ашықтық, бейтараптық және әділеттілік принципі, бақылау принципі қамтылған сот жүйелерінде жасанды интеллектті пайдалануға қатысты этикалық принциптер көрсетілген пайдаланушыға арналған жүйелер қарастырылған.

Оңтүстік Корея шетелдік тәжірибеде ЖИ қолданудың озық тәжірибелерін көрсете отырып, 2008 жылғы Ақылды роботтарды әзірлеу және тарату туралы Заңында «ақылды робот» және «ақылды робот этикасы»

¹⁴ Что такое Кодекс этики в сфере ИИ? [Электронды ресурс] – URL: <https://ethics.a-ai.ru/> (жүзінген күні: 25.07.2024).

¹⁵ Стратегия искусственного интеллекта для Армении [Электронды ресурс] – URL: <https://armenpress.am/ru/article/1054049> (жүзінген күні: 29.07.2024).

¹⁶ HeadHunter: В Кыргызстане растет спрос на специалистов по нейросетям. [Электронды ресурс] – URL: https://kaktus.media/doc/497392_headhunter:_v_kyrgyzstane_rastet_spros_na_specialistov_po_neyrosetiam.html (жүзінген күні: 20.07.2024).

¹⁷ Совет Европы принимает первый международный договор, касающийся искусственного интеллекта. [Электронды ресурс] – URL: <https://www.coe.int/ru/web/portal/-/council-of-europe-adopts-first-international-treaty-on-artificial-intelligence> (жүзінген күні: 25.07.2024)

сияқты анықтамаларда роботтандырудың адамға теріс әсер етудің алдын алады¹⁸.

Францияның 2016 жылғы «Цифрлық Республика туралы» Заңы интернет желісіне қосылған дербес деректерді қорғау, интернет арқылы көрсетілетін қызметтер үшін жауапкершілікті құқықтық реттеу сияқты шараларды енгізді¹⁹.

Осындай шетелдік тәжірибе негізінде ЕАЭО-ға мүше мемлекеттердің ынтымақтастығы шеңберінде осы ЖИ-нің еңбек саласына және жұмыскерлерді әлеуметтік қорғауға және оны құқықтық реттеуге әсері туралы мәселелерді қараған жөн.

ЕАЭО-ға мүше мемлекеттер өздерінің ұлттық деңгейінде әзірлеген Цифрлық кодекстің жобалары әзірленіп, талқылануда. Айта кететін болсақ, ҚР Цифрлық кодексінің жобасы әзірленді және нормативтік құжаттағы негізгі үш бағыттың бірі адам мен азаматтардың цифрлық құқықтары болып табылады²⁰.

Осы Заң жобасы шеңберінде ЖИ-нің еңбек саласына әсерін және «ақылды роботтардың» қызметіне қатысты құқықтық қабілеттілік пен жауапкершілікті реттейтін еңбек және әлеуметтік қорғау туралы заңнамаға қатысты нормалар болуы тиіс деп санаймыз.

РФ Байланыс және цифрлық технологиялар кодексінің жобасы әзірленді, ол ақпараттық-коммуникациялық технологиялар саласындағы ЖИ жүйесін құқықтық реттеуге және мемлекеттік органдардың, жеке тұлғалар мен кәсіпорындардың қызметін үйлестіруге бағытталған²¹.

Қырғызстан Республикасының Цифрлық кодекс жобасында цифрлық ортаның объектісі ретінде цифрлық сервистер көзделген, олардың субъектісі ретінде цифрлық ресурстардың иесі көрсетілген²².

АР және БР Цифрлық кодексінің жобасы туралы ақпарат жоқ, бірақ бұл елдерде

цифрлық қатынастар әртараптандырылып, алдағы өзгерістерге дайын болу үшін білім беру процесінде цифрлық құқық бойынша оқу орындарының мамандар дайындауы мен кадрлардың біліктілігін арттыру туралы әрекеттер әзірленуде.

Аталғандардан, ЕАЭО-ға мүше мемлекеттер арасындағы ЖИ жүйесі заңнамалық тұрғыдан реттелмегенін және ұлттық деңгейде стратегиялық құжаттар қабылданғанын көруге болады. Теориялық жағынан ЖИ қарқынды дамуы адамдарға өз міндеттерін шешуге көмектесуге қолданылады деген тұжырымдар жасалғанымен, роботтардың қоғамның экономикалық, құқықтық және этикалық негіздеріне әсер ететін жаңа проблемаларды туындататы және де роботтар адамның орнын басатын емес, адамға көмекші құрал ретінде ғана қолданылатын заңнамалық нормаларды ЕАЭО мүше мемлекеттері арасында үндестіру қажеттілігі бар. Ол үшін, бірінші қадамды ЖИ еңбек саласына әсер етуінен туындайтын мәселені реттеу жолдары ЕАЭО-ға мүше мемлекеттердің еңбек заңнамаларында орын алудан бастау керек – деп есептейміз.

РФ еңбек кодексінің (бұдан әрі - ЕК) 180 бабында жұмыскерлерге штаттың санының қысқартылуына байланысты кепілдік төлемдер қарастырылған және жұмыс берішінің штаттың санын қысқарту кезінде жұмыскерлерге ұжымдық шартта көрсетілген жағдайда басқа жұмыс орнын ұсыну туралы айтылған²³.

Қырғыз Республикасының ЕК 87 бабында жұмыскерді штаттың санының қысқартылуына байланысты жұмыстан шығарылған жағдайда жұмыскер он жұмыс күні ішінде жұмыссыз ретінде тіркелген жағдайда оған үш айлық орташа жалақысы сақтала отырып, мемлекет тарапынан жұмыссыз ретінде екі айлық жәрдемақы төленеді²⁴.

АР ЕК 115 бабының 4 тармағына сәйкес,

¹⁸ Регулирование робототехники в Кореи. Закон о содействии развитию и распространению умных роботов. – URL: <https://robotrends.ru/pub/1730/regulirovanie-robototekhniki-v-koree.-zakon-o-sodyaystvii-razvitiyu-i-rasprostraneniyu-umnyh-robotov> (жүзінген күні: 26.07.2024)

¹⁹ Франция: Закон № 2016-1321 от 7 октября 2016 г. «О цифровой республике». [Электронды ресурсы] – URL: <https://www.wipo.int/wipolex/ru/legislation/details/16380> (жүзінген күні: 26.07.2024)

²⁰ В МЦРИАП обсудили проект [Электронды ресурсы] – URL: Цифрового кодекса. <https://www.gov.kz/memleket/entities/mdai/press/news/details/647893?lang=ru> (жүзінген күні: 25.07.2024)

²¹ Фролова М. Единый документ: какие нормы будет описывать Цифровой кодекс РФ. Проект появится в 2025 году и станет сводом регулирования всего, что касается ИТ. [Электронды ресурсы] – URL: <https://iz.ru/1704035/mariia-frolova/edinyi-dokument-kakie-normy-budet-opisyvat-tsifrovoyi-koдекс-rf> (жүзінген күні: 25.07.2024)

²² Цифровой кодекс Республики Кыргызстан. Концепция. [Электронды ресурсы] – URL: <https://internetpolicy.kg/wp-content/uploads/2023/04/%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D1%86%D0%B5%D0%BF%D1%86%D0%B8%D1%8F-%D0%A6%D0%9A-%D0%B4%D0%B5%D0%BA%D0%B0%D0%B1%D1%80%D1%8C-2.pdf> (жүзінген күні: 27.08.2024)

²³ «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 08.08.2024). [Электронды ресурсы] – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (жүзінген күні: 21.09.2024)

²⁴ Трудовой кодекс Кыргызской Республики от 4 августа 2004 года № 106 (с изменениями и дополнениями по состоянию

жұмыс беруші жұмыскерге жаңа жұмыс іздеу үшін бос уақыт беруі тиіс. Берілген уақыттың ұзақтығы хабарлама кезеңіне қосылатын жұмыс уақытының он пайызынан кем болмауы тиіс. Жұмыс іздеуге бос уақыт жұмыскердің ұсынған кестесіне сәйкес, жалақысы сақтала отырып беріледі²⁵.

БР ЕК 48 бабына сәйкес, жұмыс берушінің тарапынан жұмыстан шығарғаны үшін екі ападан үш айға дейін жәрдемақы төлеу және 43 бапқа сәйкес екі айлық орташа жалақысы көлемінде өтемақы төлеп беруге міндеттенеді²⁶.

ҚР ЕК 131 бабының 1 тармағының 1 тармақшасына сәйкес, штаттың саны қысқартылуына байланысты бір айлық көлемде өтемақы төлемін төлеу көзделген²⁷.

Осы аталған мемлекеттердің ішінде Қырғыз Республикасы мен АР жұмыскердің жұмыстан айырылуына байланысты қарастырылатын кепілдіктері мен өтемақы төлемдері жұмыскерді әлеуметтік қорғауға жақынырақ екенін көреміз.

ЕАЭО мемлекеттерінің шартының 98 бабында еңбекші мигранттардың құқықтары мен бостандықтарын қорғауға арналған, дегенмен бұл бапта ЖИ әсерінен немесе өзге де жағдайда еңбекші мигранттардың жұмыстан айырылуына қатысты өтемақы төлемдерін беру қарастырылмаған, ол ұлттық деңгейде қарастырылатын мәселе болып қала береді²⁸.

Осы жерден біріншіден, ұлттық заңнамаға, яғни ҚР ЕК 131 бабының нормасына сәйкес, ЖИ әсерінен жұмыстан айырылған жұмыскерлерге екі айлық өтемақы төлемдерін енгізу. Осы жерден, бұл норманың барлық ЕАЭО аумағында күші болып, еңбекші мигранттардың қолданылуына мүмкіндігін туғызатындай, ЕАЭО мүше мемлекеттерінің азаматтары жұмыстан ЖИ әсерінен айырылуына байланысты өтемақы

төлемдерін ЕАЭО келісім шартының 98 бабына сәйкес алуға құқылы деген нормамен бекіту керек.

Еңбекші-мигранттар туралы 1949 жылғы № 97 Конвенцияның 4 және 5 баптарында еңбекші мигранттар ғана емес олардың отбасыларын қабылдау, еңбек жағдайларымен қамтамасыз ету және әлеуметтік қорғау жағынан жағдайлар көрсету туралы жазылған²⁹.

Көші-кон саласындағы теріс пайдалану және еңбекші-мигранттарға мүмкіндіктер теңдігі мен өтініштерді қамтамасыз ету туралы 1975 жылғы №143 Конвенцияның 8 бабында еңбекші мигранттың жергілікті тұрғындармен қарым-қатынас теңдігін пайдаланады, атап айтқанда жұмыспен қамту кепілдіктеріне, басқа жұмыс орындарын ұсынуға, сондай-ақ жұмыссыздық пен қайта даярлау жағдайында уақытша жұмыс ұсыну сияқты құқықтар қарастырылған³⁰.

Бұл Конвенцияларда қарастырылған нормалардың талаптары ЕАЭО мүше мемлекеттерінде ұлттық деңгейде ЕК қарастырылғанымен, ЖИ әсерінен жұмыстан айырылуына қатысты кепілдіктер және еңбекші мигрантты ғана емес олардың отбасы мүшелерін әлеуметтік қорғау мәселелерін дамыту қажеттілігі бар.

Сондықтан, екінші мәселе ретінде, еңбекші мигранттарды ЕАЭО аумағында жұмыссыз қалмауы үшін, оларды жұмыс берушінің қайта оқыту, жұмыссыз ретінде тіркелгенде жәрдемақы қарастыру және жұмыс іздеуіне АР тәжірибесіндегідей жалақы сақталатын бос уақыт бөлініп, ЕАЭО мүше мемлекеттері азаматтарын бірдей деңгейде қолдайтын ұлттық заңнамаларды үндестіру ұсынылады. Ол үшін келесі нормалардың ұлттық заңнамадан орын алып, ЕАЭО келісім шартының 98 бабынан орын алуы тиіс. Сонда ғана ұлттық заңнамалар біріңғай үндестіру

на 07.08.2023 г.). [Электронды ресурс] – URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30296269&doc_id2=30296269#activate_doc=2&pos=94;-96.19999694824219&pos2=0;54838.3984375 (жүзінген күні: 21.09.2024)

²⁵ Трудовой кодекс Республики Армения от 9 ноября 2004 года. [Электронды ресурс] – URL: <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=173461> (жүзінген күні: 21.09.2024)

²⁶ Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 года № 296-3 (с изменениями и дополнениями по состоянию на 08.07.2024 г.). [Электронды ресурс] – URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30414859&doc_id2=30414859#activate_doc=2&pos=31;-87&pos2=468;-93 (жүзінген күні: 22.09.2024)

²⁷ Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексі Қазақстан Республикасының Кодексі 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V ҚРЗ. [Электронды ресурс] – URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414> (жүзінген күні: 22.09.2024)

²⁸ Еуразиялық экономикалық одақ туралы шартты ратификациялау туралы Қазақстан Республикасының Заңы 2014 жылғы 14 қазандағы № 240-V ҚРЗ. [Электронды ресурс] – URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1400000240> (жүзінген күні: 23.09.2024)

²⁹ Конвенция МОТ № 49 Конвенция о работниках-мигрантах (пересмотренная в 1949 году). [Электронды ресурс] – URL: file:///Users/merekesaudirowa/Downloads/wcms_c097_ru.htm (жүзінген күні: 23.09.2024)

³⁰ Конвенция МОТ №143 Конвенция о злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении работникам-мигрантам равенства возможностей и обращения. [Электронды ресурс] – URL: file:///Users/merekesaudirowa/Downloads/wcms_c143_ru.htm (жүзінген күні: 23.09.2024)

заңдылығымен жұмыс істей бастайды. Атап айтсақ, ол келесі толықтырулар мен өзгерулерден тұруы тиіс:

1. Жұмыскерлерге жұмыс іздеу уақыттарына жалақы сақталатын бос уақыттар бөлуді ҚР ЕК 82 бабының аясында немесе 82.1 бапты қосу арқылы жұмыс уақытына кіретін күндерді кестемен белгілеу арқылы өзгеріс енгізуді қарастыру.

2. ҚР ЕК 9 тарауына кәсіптік даярлау, қайта оқыту, біліктілікті арттыруға байланысты ЖИ әсерінен жұмыстан айырылмауын қамтамасыз ететіндей жұмыскерлерді оқытуды жұмыс берушінің қаражаты есебінен жүзеге асыруды қарастыру.

ЖИ қатысты тағы ескеретін үшінші маңызды мәселе ЖИ адамға теңестіріп, оған құқықтық мәртебе беру туралы сұрақтары. Бұл сұрақтар әлемдік деңгейде талқыланып келеді, оған құқық қолдану тәжірибесінен мысал ретінде, 2016 жылы әлемге танылған София есімді робот адам сияқты 60-қа жуық мимикаға еліктеп, көзбен байланыс жасап, сұхбат берген, нәтижесінде оған 2017 жылы Сауд Арабиясының азаматтығын берген³¹.

Бірақ, біздің ойымызша, роботтарға субъект ретінде қарап, оларға жауаптылық арту әлі ерте сияқты, себебі роботтың кінәсінен Tesla көлігі басқарудан шығып, адамдардың зардап шегуіне әкелгені туралы тәжірибе де бар³².

Американдық жазушы Айзек Азимовтың көзқарасына сәйкес, ЖИ қолдануда этикалық нормаларды сақтау үшін үш заңдылықтың болуы тиіс:

1. робот адамға зиян келтіре алмайды немесе оның әрекетсіздігімен адамға зиян келтіруге жол бермейді.

2. робот адам берген барлық бұйрықтарға бағынуы керек, егер бұл бұйрықтар бірінші заңға қайшы келсе.

3. робот өзінің қауіпсіздігіне бірінші немесе екінші заңдарға қайшы келмейтін дәрежеде қамқорлық жасауы керек.

Tesla көлігімен тәжірибеде орын алған жазатайым жағдайда ЖИ өндіруші өзін сақтандырып қойғандықтан, жауаптылық ЖИ емес, көлікті басқарушыға жүктелген, сонымен бірге әскери қимылдарда ЖИ адамға қарсы белсенді әрекетін қолданатын жағдайлары Азимов А., ұсынған заңдылықтарына кері болып келеді.

С.Ю. Кашкиннің айтуынша, ЖИ пайдалануды құқықтық реттеуде маңызды проблемалар бар. ЖИ көрсететін қызметтер құнының жоғарылығы, зияткерлік және ғылыми қызмет нәтижелерінің материалдық құндылығы қызметтердің құны, адамзаттың даму перспективаларын алдын-ала анықтап, ЖИ болашақ әлемнің басты құндылықтарына айналуына әкелуді [6, 152 б.].

Сонымен, роботтар еңбек саласында, яғни еңбек қатынастарында объект па, әлде субъект па және неліктен жауапкершілік тек қана әзірлеушіде болуы тиіс, ЖИ жалдаған жұмыс берушінің жауапкершілігі де саралануы тиіс емес па?

Осындай біздің ойымызды С.А. Соменковта ұстанып, ЖИ объект ретінде санап, оның әрекетінен туындаған жауапкершілікке жұмыс беруші тартылады дейді [7, 77 б.].

Дегенмен, С.А. Соменковтың пікірінше, жауапкершілік тек қана жұмыс берушіде, ал ЖИ авторы оның қандай да бір жасырын кемшіліктері анықталған жағдайда жауапкершілікте болмайды ма, ол да бір ашық сұрақ.

Хорст Айденмюллер ЖИ субъект ретінде есептеу керек-дейді. Оның айтуынша, ЖИ адамның прототипі ретінде адам иеленетін барлық құқықтар мен міндеттерге ие болуы керек³³.

К.А. Степанов пен С.А. Луининнің зерттеуінде ЖИ «электронды тұлға» ретінде қабылдап, оған барлық жауаптылықты беру керек және оның қызметін ауыр, зиян және қауіпті жұмыстарда пайдаланған тиімді – деген қорытынды жасайды [8, 93 б.].

Ойды қорытындылайтын болсақ, шетелдік тәжірибеге сәйкес, роботтарға азаматтық беріліп, оның еңбек қатынастары субъектісі ретінде қарастырылған жағдайда оның құқықтары мен міндеттерінің реттелуіне қатысты және ЖИ қызметі адамға көмекші құрал ретінде пайдаланылған жағдайдың өзінде оның әзірлеушісінің құқықтары мен міндеттерін көздейтін ЕК жаңа тараудың орын алғаны немесе «Жұмыскерлердің жекелеген санаттағы жұмыскерлердің қызметін құқықтық реттеу» атты 12 тараумен ЖИ қызметін қолдануды құқықтық реттеу керек және құқық қолдану тәжірибесінде келіспеушілік орын алған жағдайда жұмыс

³¹ Vincent J. Pretending to Give a Robot Citizenship Helps No One // The Verge. 2017. October 30. [Электронды ресурсы] – URL: <https://www.theverge.com/2017/10/30/16552006/robot-rights-citizenship-saudi-arabia-sophia> (жүзінген күні: 27.08.2024)

³² Неправляемая Tesla сбита насмерть двух человек в Кувейте. [Электронды ресурсы] – URL: <https://tengrinews.kz/asia/nepravlyayemaya-tesla-sbila-nasmert-dvuh-chelovek-v-kuvayte-483016/> (жүзінген күні: 27.08.2024)

³³ Eidenmueller H. The Rise of Robots and the Law of Humans // Oxford Legal Studies Research Paper. 2017. № 27. [Электронды ресурсы] – URL: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=294100 (жүзінген күні: 27.08.2024)

беруші жауап беріп, артынан ЖИ авторына кері талап қою арқылы жұмсаған шығынын өтеп алады ма, осындай мәселелерді тек қана еңбек және әлеуметтік заңнамаға ғана емес, ілеспе заңнамаларға, яғни азаматтық және азаматтық процестік, әкімшілік және қылмыстық заңнамаларға да өзгерістер еңелуі тиіс деген пікірдеміз.

Қорытынды

Қорытындылай келе, ЕАЭО мүше мемлекеттерінде ЖИ еңбек қатынастарында көмектесуші құрал ретінде қолданылуы, оның құқықтық мәртебесін ескеру үшін, «цифрлық» жұмыскерлер ретінде ЖИ әкелетін әсерлері сараланып, құқық қолдану тәжірибесінің мысалдарын пайдалану, роботтардың еңбегін пайдалаған күннің өзінде адамдардың еңбегін жоғары құндылық ретінде қарастырудың шетелдік тәжірибесі мен халықаралық құжаттар талқыланды.

Зерттеу нәтижесінде келесі тұжырымдар мен ұсыныстар жасалады:

ЕАЭО мүше мемлекеттерінің, оның ішінде ҚР ЕК мысалында:

1. ҚР ЕК 131 бабының нормасына сәйкес, ЖИ әсерінен жұмыстан айырылған жұмыскерлерге екі айлық өтемақы төлемін қарастыру;

2. жұмыскерлерге ЖИ әсерінен жұмы-

сынан айырылған жағдайда жұмыс іздеу уақыттарына жалақы сақталатын бос уақыттар бөлуді ҚР ЕК 82 бабының аясында немесе 82.1 бап ретінде қосып, жұмыс уақытына кіретін күндер кестемен берілуі керек.

3. ҚР ЕК 9 тарауына кәсіптік даярлау, қайта оқыту, біліктілікті арттыруға байланысты ЖИ әсерінен жұмыстан айырылмауын қамтамасыз ететіндей жұмыскерлерді оқитуды жұмыс берушінің қаражаты есебінен жүзеге асыруды қарастыру.

4. Шетелдік тәжірибеге сәйкес, роботтарға азаматтық беріліп, оның еңбек қатынастары субъектісі ретінде қарастырылған жағдайда оның құқықтары мен міндеттерінің реттелуіне қатысты және ЖИ қызметі адамға көмекші құрал ретінде пайдаланылған жағдайдың өзінде оның әзірлеушісінің құқықтары мен міндеттерін көздейтін ЕК жаңа тараудың орын алғаны немесе «Жұмыскерлердің жекелеген санаттағы жұмыскерлердің қызметін құқықтық реттеу» атты 12 тараумен реттелгені дұрыс деп есептейміз.

5. Осы аталған кепілдіктер мен әлеуметтік қорғау мәселелері ЕАЭО келісім шартының 98 бабында орын алып, еңбекші мигранттардың құқықтарын қорғауға бағытталуы керек.

ӘДЕБИЕТТЕР

1. Акьюлов Р.И., Сковпень А.А. Роль искусственного интеллекта в трансформации современного рынка труда. // *Экономика труда и демографическая экономика*. – 2019. – С. 30-40.

2. Моттаева А. Б., Кашинцева В. Л., Покровский О. Ю. Влияние искусственного интеллекта на рынок труда. // *Вест. Московского государственного областного ун-та. Сер. Экономика*. – 2020. – №4. – С. 82-88.

3. Филипова, И.А. Трансформация правового регулирования труда в цифровом обществе. // *Искусственный интеллект и трудовое право: научное издание*. – Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет им. Н.И. Лобачевского. – 2019. – 89 с.

4. Филипова И.А. Правовое регулирование искусственного интеллекта: регулирование в России, иностранные исследования и практика // *Государство и право*. – 2018. – № 9. – С. 79-88.

5. Дудоревич Д. М. Влияние искусственного интеллекта на рынок труда в Республике Беларусь // *Трансформация механизма государства в период становления и развития инновационного электронного государства : материалы международного круглого стола*. – Минск : БГЭУ, 2024. – С. 23-26.

6. Искусственный интеллект и робототехника: возможность вторжения в права человека и правовое регулирование этих процессов в ЕС и мире. // *Сравнительно-правовые исследования*. – 2019. – № 7 (152). – С. 151-159.

7. Соменков С. А. Искусственный интеллект: от объекта к субъекту? // *Вестн. Ун-та имени О.Е. Кутафина*. – 2019. – № 2 (54). – С. 75-85.

8. Степанов К. А., Лунин С. А. Проблемы и перспективы правового регулирования искусственного интеллекта в сфере труда // *Уральский журнал правовых исследований*. – 2022. – № 4. – С. 90–97.

REFERENCES

1. Ak'julov R.I., Skovpen' A.A. Rol' iskusstvennogo intellekta v transformacii sovremennogo rynka truda. // *Jekonomika truda i demograficheskaja jekonomika*. – 2019. – S. 30-40.
2. Mottaeva A. B., Kashinceva V. L., Pokrovskij O. Ju. Vlijanie iskusstvennogo intellekta na rynek truda. // *Vest. Moskovskogo gosudarstvennogo oblastnogo un-ta. Ser. Jekonomika*. – 2020. – №4. – S. 82-88.
3. Filipova, I.A. Transformacija pravovogo regulirovanija truda v cifrovom obshhestve. // *Iskusstvennyj intellekt i trudovoe pravo: nauchnoe izdanie*. – Nizhnij Novgorod: Nizhegorodskij gosuniversitet im. N.I. Lobachevskogo. – 2019. – 89 s.
4. Filipova I.A. Pravovoe regulirovanie iskusstvennogo intellekta: regulirovanie v Rossii, inostrannye issledovanija i praktika // *Gosudarstvo i pravo*. – 2018. – № 9. – S. 79-88.
5. Dudorevich D. M. Vlijanie iskusstvennogo intellekta na rynek truda v Respublike Belarus' // *Transformacija mehanizma gosudarstva v period stanovlenija i razvitija innovacionnogo jelektronnogo gosudarstva : materialy mezhdunarodnogo kruglogo stola*. – Minsk : BGJeU, 2024. – S. 23-26. *Jeto stat'ja iz zhurnala? Oformite soglasno instrukcii. mnogo lishnej informacii*
6. Iskusstvennyj intellekt i robototehnika: vozmozhnost' vtorzhenija v prava cheloveka i pravovoe regulirovanija jetih processov v ES i mire. // *Sravnitel'no-pravovye issledovanija*. – 2019. – № 7 (152). – S. 151-159.
7. Somenkov S. A. Iskusstvennyj intellekt: ot ob#ekta k sub#ektu? // *Vestn. Un-ta imeni O.E. Kutafina*. – 2019. – № 2 (54). – S. 75-85.
8. Stepanov K. A., Lunin S. A. Problemy i perspektivy pravovogo regulirovanija iskusstvennogo intellekta v sfere truda // *Ural'skij zhurnal pravovyh issledovanij*. – 2022. – № 4. – S. 90–97.

