

тәуекел деңгейін күшейтеді. Институционалдық факторлардың теріс бағыттағы әсері реттеу тетіктерінің, заңнамалық шектеулердің және алдын алу шараларының маңыздылығын көрсетеді. Бақылау мен ақпараттық саясаттың тиімділігі артқан сайын тәуелділік деңгейі төмендеуі мүмкін. Бұл құмар ойындарға қарсы күресте мемлекеттік және қоғамдық институттардың белсенді рөлі қажет екенін дәлелдейді.

Осылайша, зерттеу нәтижелері құмар ойындарға тәуелділіктің қалыптасуын кешенді әлеуметтік-экономикалық және психологиялық контекстте қарастыру қажеттігін негіздейді. Жастар арасында тәуелділіктің алдын алу мақсатында тек шектеу шараларын енгізу жеткіліксіз. Профилактикалық бағдарламалар психологиялық қолдау, қаржылық сауаттылықты арттыру, әлеуметтік ортаны нығайту және институционалдық бақылауды жетілдіру бағыттарын қатар қамтуы тиіс.

Зерттеудің пилоттық сипатын және іріктеме көлемінің шектеулігін ескере отырып, болашақта кеңейтілген репрезентативті зерттеулер жүргізу орынды болып табылады. Бұл бағыттағы тереңдетілген эмпирикалық талдау жастар саясаты мен әлеуметтік қорғау жүйесін жетілдіруге ғылыми негіз бола алады.

Пайдаланылған әдебиеттер:

1. Andrie, E. K., Tzavara, C. K., Tzavela, E., Richardson, C., Greydanus, D., Tsolia, M., & Tsitsika, A. K. (2019). Gambling involvement and problem gambling correlates among European adolescents: Results from the European Network for Addictive Behavior study. *Social psychiatry and psychiatric epidemiology*, 54(11), 1429-1441.
2. Vitaro, F., Arseneault, L., & Tremblay, R. E. (1999). Impulsivity predicts problem gambling in low SES adolescent males. *Addiction*, 94(4), 565-575.
3. Canale, N., Vieno, A., Lenzi, M., Griffiths, M. D., Borraccino, A., Lazzari, G., ... & Santinello, M. (2017). Income inequality and adolescent gambling severity: Findings from a large-scale Italian representative survey. *Frontiers in psychology*, 8, 1318.
4. Livazović, G., & Bojčić, K. (2019). Problem gambling in adolescents: what are the psychological, social and financial consequences?. *BMC psychiatry*, 19(1), 308.
5. Dowling, N. A., Merkouris, S. S., Greenwood, C. J., Oldenhof, E., Toumbourou, J. W., & Youssef, G. J. (2017). Early risk and protective factors for problem gambling: A systematic review and meta-analysis of longitudinal studies. *Clinical psychology review*, 51, 109-124.
6. Bastiani, L., Gori, M., Colasante, E., Siciliano, V., Capitanucci, D., Jarre, P., & Molinaro, S. (2013). Complex factors and behaviors in the gambling population of Italy. *Journal of Gambling Studies*, 29(1), 1-13.
7. Mbiriri, M. (2023). Predictive factors for gambling and prevalence of problematic gambling among students in selected public universities in Kenya. *African Multidisciplinary Journal of Research*, 8(1), 111-135.
8. Paleologou, A. P., Lazaratou, H., Anagnostopoulos, D. K., Trimpouki, A., Economou, M., Malliori, M., & Papageorgiou, C. (2021). Gambling in adolescents during the financial crisis in Greece. *ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΨΥΧΙΑΤΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ*, 32(1), 34.
9. Liu, W., Lee, G. P., Goldweber, A., Petras, H., Storr, C. L., Ialongo, N. S., & Martins, S. S. (2013). Impulsivity trajectories and gambling in adolescence among urban male youth. *Addiction*, 108(4), 780-788.
10. Sofou, N., Giannakopoulos, O., Arampatzi, E., & Konstantakopoulos, G. (2021). Religious delusions: Definition, diagnosis and clinical implications. *Psychiatriki*, 32(3), 224-231.

**Мукушева М.Р.**, Карагандинский национальный исследовательский университет имени академика Е. А. Букетова, юридический факультет, ПРПД-24-2Р, студентка  
(Научный руководитель – м.ю.н., старший преподаватель кафедры гражданского и трудового права Прудникова М.Ю.)

## АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ЗАКОНОДАТЕЛЬНОГО ВВЕДЕНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПА ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРАВА РАБОТНИКА НА УВАЖЕНИЕ И ЗАЩИТУ СВОЕГО ДОСТОИНСТВА В СФЕРЕ ТРУДА

Международные стандарты в сфере труда исходят из признания неразрывной связи между трудовой деятельностью человека и его достоинством, честью и правом на уважение личности в профессиональной среде. В современном правовом порядке труд уже не рассматривается исключительно как экономическая категория. Ратифицированные Республикой Казахстан конвенции Международной организации труда (МОТ) и иные универсальные международные акты закрепляют подход, согласно которому охрана прав работника не ограничивается обеспечением материальных условий занятости, а охватывает также нематериальные, личные блага, включая безопасность личности, психологическую неприкосновенность, защиту чести и репутации, уважение частной жизни и достоинства в трудовой сфере. В данном контексте реформирование трудового законодательства Республики Казахстан приобретает особую значимость как процесс, направленный на приведение национальных норм в соответствие с международными стандартами защиты личности в сфере труда. Однако остается открытым вопрос о том, в какой мере предлагаемые нормативные изменения способны обеспечить реальную защиту личных нематериальных прав работника на практике.

Актуальность рассматриваемых вопросов определяется необходимостью правового анализа реформируемых норм трудового законодательства Республики Казахстан в разрезе защиты личных нематериальных благ работника как элементов его конституционного статуса в сфере труда. Исследование

и осмысление проектных изменений трудового законодательства Республики Казахстан, направленных на защиту чести, достоинства и частной жизни работника, направлен на оценку эффективности и реализуемости предлагаемых правовых механизмов в сопоставлении с международными стандартами и зарубежной практикой.

В предложенном и широко обсуждаемом сегодня проекте изменений Трудового кодекса Республики Казахстан (ТК РК) в перечень принципов трудового законодательства, закрепленных в статье 4, предложено ввести новый принцип – обеспечение права работника на уважение и защиту своего достоинства в сфере труда. Развитием и нормативным закреплением данного принципа выступает дополнение статьи 22 ТК РК, согласно которому работник наделяется правом на уважение чести и достоинства, а также на неприкосновенность частной жизни [1]. Значимость этого положения обусловлена его функциональным содержанием.

Во-первых, указанный принцип закрепляет направленность всего трудового права на человекоцентричную модель, воспринимающую работника, прежде всего, как носителя личных неимущественных прав.

Во-вторых, он становится ориентиром при толковании и применении норм трудового законодательства в условиях разрешения спора, основанного на конфликтующих интересах его участников. Такая ситуация складывается, когда работодатель осуществляет тотальный контроль за трудовой деятельностью работника посредством мониторинга его личных переписок в рабочее время; допускает вмешательство в его частную жизнь во время отдыха, принуждая отвечать на звонки и сообщения; злоупотребляет своим положением, требуя исполнения личных поручений в праздничные или выходные дни.

Следует отметить, что изменение трудового законодательства в рассматриваемом аспекте реализуется в соответствии с Дорожной картой содействия достойному труду, которая была подписана Республикой Казахстан 12 июня 2024 года в г. Женеве в ходе 112 сессии Международной конференции труда, проведенной под эгидой МОТ [2]. Данный документ направлен на адаптацию казахстанского законодательства в сфере труда к международным стандартам. Руководствуясь ими, зарубежные страны давно применяют подход, основанный на уважении работника как личности, соблюдении его законных прав.

Так, уважение достоинства личности корреспондирует положениям Конвенции МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий», в преамбуле которой указано, что данный принцип принимается во внимание в целях устранения дискриминации, подрывающей равенство возможностей и нарушающей условия свободы в области труда [3]. В логике данной Конвенции любые формы неравного обращения, унижения или стигматизации работника рассматриваются в качестве посягательства на его достоинство в профессиональной среде. Аналогичный подход закреплен и в Конвенции МОТ № 190 «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда», которая прямо исходит из того, что трудовая среда должна быть свободной от поведения, подрывающего человеческое достоинство, психологическую неприкосновенность и личную безопасность работника [4]. В европейском правовом пространстве в сфере защиты личных неимущественных прав работников центральным положением выступает статья 31 Хартии Европейского Союза об основных правах, которая закрепляет право каждого работника на условия труда, обеспечивающие его здоровье, безопасность и достоинство [5]. Указанная норма подлежит прямому учету судами при разрешении трудовых споров и оценке допустимости действий работодателя. Так, в соответствии с европейским стандартом, Трудовой кодекс Франции регламентирует, что ни один работник не должен подвергаться неоднократным актам психологического преследования, целью или результатом которых является ухудшение условий труда таким образом, что это может нарушить его права и достоинство [6]. Законодательством Испании, в частности Королевским законодательным декретом 2/2015 от 23 октября, одобряющим сводный текст Закона о статусе работников, также закреплено право работников на уважение частной жизни и на должное отношение к своему достоинству, включая защиту от дискриминации [7]. Следовательно, обеспечение охраны и защиты личных благ работников декларируется в качестве общепризнанного принципа, получающим развитие как на международном, так и на национальном уровне правового регулирования.

Практическая значимость вышеуказанных нормативных положений проявляется нагляднее всего в судебной практике. 19 ноября 2014 года Кассационный суд Франции рассмотрел дело по жалобе работодателя на решение Апелляционного суда города Экс-ан-Прованс, вынесенное по иску работника, помощника водителя строительной компании Les Travaux du Midi. В ходе трудовых отношений сотрудник неоднократно подвергался агрессивному и унижающему поведению со стороны своего руководителя, приведшему к конфликту между ними. Во время производственного совещания 30 сентября 2009 года в присутствии других работников работодатель впал в ярость, и высказал в адрес водителя оскорбления, унижающие человеческое достоинство. Вследствие пережитого психологического давления у работника ухудшилось состояние здоровья, что подтверждалось медицинскими заключениями. Спустя полгода работник расторг трудовой договор и обратился в суд с требованием о защите своих прав и компенсации морального вреда, причиненного моральным преследованием. Апелляционный суд, руководствуясь статьей L.1152-1 Трудового кодекса Франции, признал наличие повторяющихся действий, направленных на ухудшение условий труда и посягательство на права и достоинство работника, а также установил нарушение работодателем обязанности по обеспечению безопасности и охране психического здоровья работников (ст. L.4121-1). В результате суд присудил истцу 12 000 евро в качестве компенсации морального вреда и 8 000 евро за нарушение обязанности

работодателя по обеспечению безопасности [8]. Работодатель в свою очередь обжаловал данное решение, указывая на то, что впоследствии им были приняты меры по прекращению конфликта. Однако Кассационный суд Франции не был удовлетворен доводами и оставил решение апелляционной инстанции в силе, подчеркнув, что последующие меры работодателя не освобождают его от ответственности за уже допущенные нарушения, а защита достоинства работника имеет не декларативный, а реально обеспечиваемый характер.

Подтверждение обоснованного применения человекоориентированного подхода к регулированию трудовых отношений прослеживается и в новейшей практике Суда Европейского союза. В решении от 19 декабря 2024 года по делу C-531/23 Суд ЕС пришёл к выводу о недопустимости правового регулирования, освобождающего работодателей от обязанности вести учет рабочего времени работников (помощников) по дому, поскольку подобное исключение фактически лишает работника возможности доказать объем выполненной работы и реализовать гарантированное право на отдых [9]. При толковании положений Директивы 2003/88/ЕС Суд сослался на статью 31 Хартии Европейского союза об основных правах и в обоснование своей позиции подчеркнул, что работник является более уязвимой стороной трудовых отношений, потому его права на условия труда, обеспечивающие здоровье, безопасность и уважение человеческого достоинства должны соблюдаться работодателем в полной мере. Тем самым, достоинство работника в европейской правоприменительной практике интерпретируется не исключительно как запрет унижающего обращения, но и как позитивная обязанность работодателя принимать во внимание организационные аспекты трудовой деятельности, даже такие, как надлежащий учет рабочего времени.

В судебной практике Казахстана дела о защите личных неимущественных прав работников не имеют такого же широкого распространения. На сегодняшний день отсутствуют показательные примеры судебных решений, которые позволяли бы говорить о том, что действующие нормы Трудового Кодекса способны в полной мере обеспечить незыблемость нематериальных благ и прав работника, а также их охрану. Суды чаще всего рассматривают трудовые споры, связанные с расторжением трудового договора, взысканием заработной платы, компенсацией за сверхурочную работу, а также восстановлением на работе. Чаще всего требования о компенсации морального вреда предъявляются работником, когда ущерб причиняется в результате нарушения работодателем обязанности по обеспечению безопасности условий труда. Кроме того, отсутствует формализованный механизм фиксации нарушений прав на уважение чести, достоинства и неприкосновенности частной жизни, в то время как, например, в Европе, после введения обязательного учета рабочего времени, работникам проще доказать факт ущемления достоинства или нарушения права на частную жизнь.

В этой связи, можно ожидать, что введение и реализация принципа обеспечения права работника на неприкосновенность частной жизни, уважение и защиту его достоинства и чести в сфере труда позволит создать условия для охраны этих прав, недопущения их нарушения со стороны работодателя, восстановления и компенсации причиненного в связи с ним ущерба. Международный и зарубежный опыт показывает, что указанный подход позволяет сформировать эффективный механизм регулирования трудовых отношений, обеспечивающих баланс интересов не только работника и работодателя, но и интерес государства, направленный на обеспечение конституционных прав граждан.

#### Литература:

1. Законопроект О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам совершенствования трудового законодательства (инициированный депутатами) // Мажилис Парламента Республики Казахстан URL: <https://mazhilis.parlam.kz/ru/all-bill/851>
2. Социальные партнеры Казахстана и МОТ приняли Дорожную карту по содействию достойному труду // Qazaqstan Respyblikasynyn Kasipodaqtar Federatsiasy URL: <https://kasipodaq.kz/2024/06/12/%D1%81%D0%BE%D1%86%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%8B%D0%B5-%D0%BF%D0%B0%D1%80%D1%82%D0%BD%D0%B5%D1%80%D1%8B-%D0%BA%D0%B0%D0%B7%D0%B0%D1%85%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%B0-%D0%B8-%D0%BC%D0%BE%D1%82/>
3. Конвенция Международной организации труда "О дискриминации в области труда и занятий" от 25.06.1958 № 111 // Организация Объединенных Наций URL: [https://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/labour.shtml](https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/labour.shtml)
4. Конвенция Международной организации труда "Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда" от 10.06.2019 № 190 // Организация Объединенных Наций URL: [file:///C:/Users/Laptop/Downloads/wcms\\_712057.pdf](file:///C:/Users/Laptop/Downloads/wcms_712057.pdf)
5. "Хартия Европейского союза об Основных правах" от 07.12.2000 // Право Европейского Союза. - Ст. 31 URL: <https://eulaw.ru/treaties/charter/>
6. Трудовой кодекс Франции "Code du travail" от 28.12.1910 // Право Европейского Союза. - Ст. L1152-1 URL: [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section\\_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006177845/#LEGISCTA000006177845](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006177845/#LEGISCTA000006177845)
7. Королевский законодательный декрет "Одобряющий сводный текст Закона о статусе работников" от 24.10.2015 № 255 // Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. - Ст. 4 URL: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&p=20251204&tn=0#tabs>

8. Решение Кассационного Суда Франции "По обжалованию решения Апелляционного суда Экс-ан-Прованса, от 21 марта 2013 года." от 19.11.2014 № 13-17.729 // Legifrance URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000029789948/>

9. Решение Суда (Седьмая палата) "Организация рабочего времени" от 19.12.2024 // European Union URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:62023CJ0531>

**Оспанова А.М., Төлеубай Д.С., Тулакпаева Ж.С.**, Карагандинский национальный исследовательский университет имени академика Е.А.Букетова, экономический факультет, гр. ФН-23-2р, студенты  
(Научный руководитель — к.э.н., ассоциированный профессор Калкабаева Г.М.)

## ЦИФРОВЫЕ ВАЛЮТЫ И ТРАНСФОРМАЦИЯ ДЕНЕЖНОЙ СИСТЕМЫ КАЗАХСТАНА

В условиях стремительной цифровизации мировой экономики денежные системы государств претерпевают глубокие структурные изменения. Развитие финансовых технологий, рост безналичных расчетов, распространение мобильного банкинга, электронных платежных систем и криптовалют формируют новую архитектуру денежного обращения. Казахстан, как страна с активно развивающимся финансовым сектором и высоким уровнем цифровизации государственных и банковских услуг, также вовлечён в процессы трансформации денежной системы под влиянием цифровых валют.

Современные изменения затрагивают не только форму денег, но и институциональную структуру финансовой системы, механизмы денежно-кредитного регулирования, платежную инфраструктуру и поведение экономических субъектов. Особое значение приобретает внедрение цифрового тенге — национальной цифровой валюты центрального банка (CBDC), которая рассматривается как инструмент модернизации денежной системы и повышения её эффективности. Цель данной статьи — рассмотреть сущность цифровых валют и их роль в трансформации денежной системы Казахстана, а также оценить их влияние на экономику, банковский сектор и финансовую стабильность страны.

Традиционная денежная система Казахстана основана на обращении наличных и безналичных денег, эмитируемых Национальным Банком Республики Казахстан. Национальная валюта тенге выполняет классические функции денег: средство обращения, мера стоимости, средство накопления и средство платежа. Однако развитие цифровых технологий постепенно смещает акцент от наличного обращения к электронным формам расчетов.

За последние годы доля безналичных операций значительно увеличилась благодаря внедрению интернет-банкинга, мобильных приложений, QR-платежей и систем мгновенных переводов (рисунок 1). Банковский сектор Казахстана демонстрирует высокий уровень технологической адаптации, а население активно использует цифровые финансовые инструменты. Дополнительными предпосылками цифровизации стали рост электронной коммерции, развитие финтех-сектора и необходимость повышения скорости и безопасности платежей.

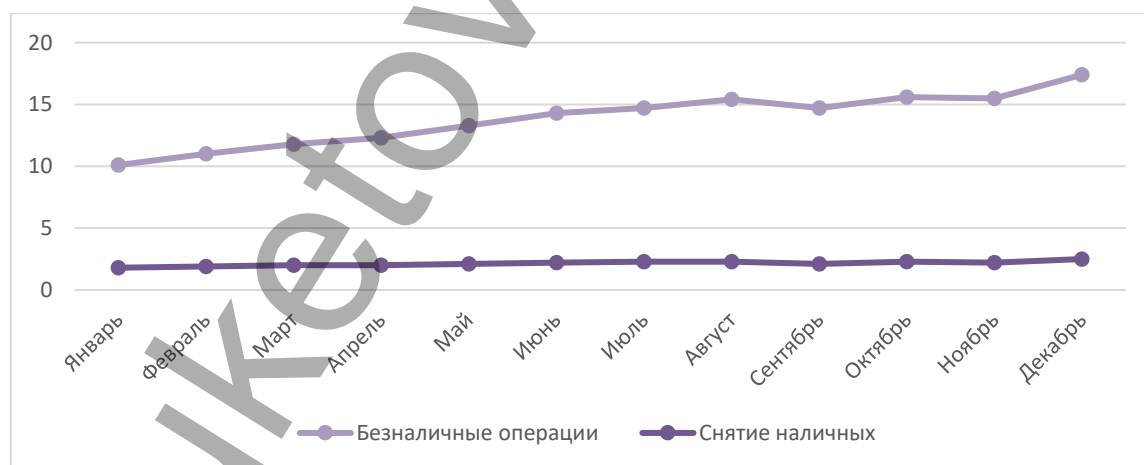


Рисунок 1. Динамика безналичных операций и операций по снятию наличных в Казахстане за 2025 г.

Примечание – составлено авторами

В 2025 году безналичные платежи стали доминирующим способом расчетов, что свидетельствует о высоком уровне доверия граждан к современным финансовым технологиям. Благодаря удобству и оперативности цифровых инструментов, на долю безналичных операций пришлось 98% от общего количества и 87% от суммарного объема всех транзакций населения.

Центральное место в структуре таких платежей занимают онлайн-сервисы банков, через которые проходит 90% всего безналичного оборота. Популярность этого канала продолжает расти: за год база пользователей интернет- и мобильного банкинга увеличилась на 13%, достигнув 25,9 млн человек.