

proceedings: Evidence from the Republic of Kazakhstan]. *Vestnik KazNPU imeni Abaya. Seriya: Yurisprudentsiya*, 3(69), 69-79. <https://doi.org/10.51889/Jurisp.2022.41.46.009>

4. Taitorina, B. A., Zhanuzakova, L. T., Khamzina, Zh. A., Buribaev, E. A., Alimbetova, A. R., Balgimbekova, G. U., & Seriev, B. A. (2025). *Sozdanie metodologicheskikh osnov razvitiya organizatsionnoi kul'tury na gosudarstvennoi sluzhbe s uchetom transformatsii paradigm upravleniya* [Creating methodological foundations for the development of organisational culture in the civil service in the context of transforming governance paradigms]. Taldykorgan: Omarion.

5. Bokayev, B., & Amirova, A. (2023). Reforming the civil service system in Kazakhstan: Three innovative solutions and priorities. *The Innovation Journal: The Public Sector Innovation Journal*, 28(2), 1-19.

6. Talapina, E. V., & Kozyar (Dvinskikh), D. Yu. (2023). *Proaktivnye gosudarstvennye uslugi: na puti k algoritimizatsii* [Proactive public services: On the way to algorithmization]. *Voprosy gosudarstvennogo i munitsipal'nogo upravleniya*, 2, 7-32. <https://doi.org/10.17323/1999-5431-2023-0-2-7-32>

7. Talapina, E. V., & Kozyar (Dvinskikh), D. Yu. (2024). *Kriterii otsenki kachestva i perspektivy vnedreniya proaktivnykh gosudarstvennykh uslug* [Quality assessment criteria and prospects for implementing proactive public services]. *Voprosy gosudarstvennogo i munitsipal'nogo upravleniya*, 2, 64-84. <https://doi.org/10.17323/1999-5431-2024-0-2-64-84>

8. Salieva, Sh. U. (2026). Improving dispute resolution mechanisms in the public services system as a direction for the development of administrative and legal regulation. *American Journal of Science on Integration and Human Development*, 4(2), 23-30.

9. Janenova, S., & Knox, C. (2019). Civil service reform in Kazakhstan: Trajectory to the 30 most developed countries? *International Review of Administrative Sciences*, 85(3), 419-439. <https://doi.org/10.1177/0020852317722397>

10. Dunleavy, P., Margetts, H., Bastow, S., & Tinkler, J. (2006). New public management is dead-Long live digital-era governance. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 16(3), -467-494. <https://doi.org/10.1093/jopart/mui057>

FTAMP 10.15.59
ӘОЖ 342.7:349.2

<https://doi.org/10.51889/2959-6181.2026.85.3.005>

Ж.Е. Молдахметова^{1*} , Э.С. Анаркулова² 

¹Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті

²Қырғыз Республикасының Бас прокуратурасы жанындағы Заң Академиясы
(e-mail: *moldaxmetova.zh5555@gmail.com, elka_anar@mail.ru)

ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ ЕҢБЕКШІ-МИГРАНТТАРДЫҢ ЕҢБЕК ҰТҚЫРЛЫҒЫНЫҢ КОНСТИТУЦИЯЛЫҚ КЕПІЛДІКТЕРІ

Аңдатпа

Мақалада Қазақстан Республикасының 2026 жылғы Конституциясы аясында еңбекші-мигранттардың еңбек құқықтарын қамтамасыз етудің конституциялық-құқықтық негіздері зерттеледі. Негізгі назар көші-қон саласындағы мемлекеттік бақылау мен әркімнің еңбек ету құқығының арақатынасына аударылды. Қазақстандағы құқықтық реттеу Еуразиялық экономикалық одақ, Еуропалық Одақ, Канада және Австралияда қолданылатын жекелеген құқықтық тетіктермен формальды-заңдық, жүйелік, салыстырмалы-құқықтық және функционалдық әдістер негізінде салыстырылды. Зерттеу нәтижесінде қорғалған еңбек ұтқырлығын сипаттайтын бес элемент айқындалды: негізгі еңбек құқықтарының әмбебаптығы, жұмыс берушіні ауыстырудың нақты мүмкіндігі, осал еңбекші-мигранттарды күшейтілген қорғау, бұрын туындаған еңбек

талаптарын сақтау, сондай-ақ цифрлық рәсімдердің ашықтығы мен есептілігі. Жүргізілген талдау еңбек және көші-қон рәсімдері еңбекші-мигранттың нақты бақылауынан тыс болған жағдайда, сол рәсімдерден туындайтын құқықтық тәуекелдерді оған ғана жүктеу оның құқықтық осалдығын күшейтетінін көрсетті. Сондықтан мұндай тәуекелдерді бөлу кезінде тиісті рәсімді іс жүзінде бақылайтын жұмыс берушінің, делдалдың немесе мемлекеттік органның құзыреті мен жауапкершілігі ескерілуге тиіс.

Түйін сөздер: еңбекші-мигрант, Қазақстан Республикасының Конституциясы, еңбек құқықтары, қорғалған еңбек ұтқырлығы, жұмыс берушіні ауыстыру, көші-қон мәртебесі, цифрлық құқықтар.

Ж.Е. Молдахметова¹, Э.С. Анаркулова²

¹Казахский национальный педагогический университет им. Абая

²Юридическая академия при Генеральной прокуратуре Кыргызской Республики

КОНСТИТУЦИОННЫЕ ГАРАНТИИ ТРУДОВОЙ МОБИЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ-МИГРАНТОВ В КАЗАХСТАНЕ

Аннотация

В статье исследуются конституционно-правовые основы обеспечения трудовых прав трудящихся-мигрантов в контексте Конституции Республики Казахстан 2026 года. Основное внимание уделено соотношению государственного контроля в сфере миграции и права каждого на труд. Правовое регулирование в Казахстане сопоставлено с отдельными правовыми механизмами, применяемыми в Евразийском экономическом союзе, Европейском союзе, Канаде и Австралии, с использованием формально-юридического, системного, сравнительно-правового и функционального методов. В результате исследования определены пять элементов защищенной трудовой мобильности: универсальность основных трудовых прав, реальная возможность смены работодателя, усиленная защита уязвимых трудящихся-мигрантов, сохранение ранее возникших трудовых требований, а также прозрачность и подотчетность цифровых процедур. Проведенный анализ показал, что возложение исключительно на трудящегося-мигранта правовых рисков, возникающих в связи с трудовыми и миграционными процедурами, находящимися вне сферы его фактического контроля, усиливает его правовую уязвимость. Поэтому при распределении таких рисков должны учитываться компетенция и ответственность работодателя, посредника или государственного органа, фактически контролирующего соответствующую процедуру.

Ключевые слова: трудящийся-мигрант, Конституция Республики Казахстан, трудовые права, защищенная трудовая мобильность, смена работодателя, миграционный статус, цифровые права.

Zh.E. Moldakhmetova¹, E.S. Anarkulova²

¹Abai Kazakh National Pedagogical University

²Law Academy under the Prosecutor General's Office of the Kyrgyz Republic

CONSTITUTIONAL GUARANTEES OF LABOR MOBILITY OF MIGRANT WORKERS IN KAZAKHSTAN

Abstract

This article examines the constitutional and legal foundations for protecting the labour rights of migrant workers in the context of the 2026 Constitution of the Republic of Kazakhstan. Particular attention is paid to the relationship between state control over migration and the right of everyone to work. Kazakhstan's legal framework is compared with selected legal mechanisms applied in the Eurasian Economic Union, the European Union, Canada, and Australia using formal legal, systemic, comparative legal, and functional methods. The study identifies five elements of protected labour

mobility: the universality of core labour rights, a genuine possibility to change employers, enhanced protection for vulnerable migrant workers, preservation of previously accrued employment-related claims, and transparency and accountability of digital procedures. The analysis shows that placing legal risks arising from labour and migration procedures solely on migrant workers, where such procedures are beyond their actual control, increases their legal vulnerability. Therefore, the allocation of such risks should take into account the competence and responsibility of the employer, intermediary, or public authority that exercises actual control over the relevant procedure.

Key words: migrant worker, Constitution of the Republic of Kazakhstan, labour rights, protected labour mobility, change of employer, migration status, digital rights.

Kipicne

Қазақстандағы еңбек көші-қоны бірнеше құқықтық режим арқылы реттеледі. ЕАЭО-ға мүше мемлекеттердің азаматтарынан Қазақстан аумағында еңбек қызметін жүзеге асыру үшін арнайы рұқсат талап етілмейді¹. Үшінші мемлекеттерден келетін шетелдік мамандарды жұмыс берушілер квота мен рұқсат беру тәртібі шеңберінде тартады, еңбек көшіп келушілердің жекелеген санаттары жеке тұлғалардың үй шаруашылықтарында еңбек етеді, ал заңда көзделген кейбір санаттарға рұқсат алу талаптары қолданылмайды. Сондықтан рұқсат беру жүйесінің статистикасы шетел азаматтарының жұмыспен қамтылуының барлық құқықтық режимдерін толық қамтымайды. Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің деректері бойынша, 2025 жылы жергілікті атқарушы органдардың рұқсаттары негізінде 14 210 шетел азаматы еңбек қызметін жүзеге асырған, ал шетелдік жұмыс күшін пайдаланған жұмыс берушілер саны 1 816 болған. Олардың ең көп үлесі құрылыс саласына - 4 049 адамға және ауыл, орман және балық шаруашылығына - 3 475 адамға тиесілі¹. 2026 жылға шетелдік жұмыс күшін тартудың жалпы квотасы республикадағы жұмыс күшінің 0,25%-ы, ал жеке тұлғалардың үй шаруашылықтарында жұмыс істейтін еңбек көшіп келушілер үшін 2,9% мөлшерінде белгіленген². Бұл деректер Қазақстандағы шетелдік жұмыспен қамтудың барлық көлемін емес, негізінен рұқсат беру тетігі қолданылатын бөлігін сипаттайды.

2026 жылғы 15 наурыздағы республикалық референдумда қабылданып, 1 шілдеден бастап күшіне енген Қазақстан Республикасының жаңа Конституциясы³ еңбекші-мигранттардың құқықтық жағдайын бағалауға жаңа конституциялық негіз қалыптастырды. Конституция Қазақстанды әлеуметтік мемлекет ретінде орнықтырып, адамды, оның өмірін, құқықтары мен бостандықтарын мемлекеттің ең жоғары құндылығы ретінде таниды. Адам құқықтарының әркімге тумысынан тиесілі болуы, теңдік пен кемсітушілікке жол бермеу қағидаттары Қазақстанда тұрақты тұратын немесе уақытша болатын шетел азаматтары мен азаматтығы жоқ адамдардың құқықтық жағдайын айқындауда да ескерілуге тиіс. Конституцияның 27-бабы әркімнің еңбек ету, қызмет пен кәсіп түрін еркін таңдау құқығын, қауіпсіз еңбек жағдайларын, кемсітусіз сыйақы алуды, әлеуметтік қорғалуды және еңбек дауларын заңда белгіленген тәсілдермен шешуді кепілдендіреді. Ал 96-бап бұрын қабылданған нормативтік құқықтық актілердің жаңа Конституцияға қайшы келмейтін бөлігінде ғана қолданылуын талап етеді.

Осы конституциялық өзгерістер еңбек көші-қонын реттеуде жаңа мәселе туындатады: әркімге бағытталған еңбек құқықтарының әмбап сипаты көші-қон саласындағы рұқсат беру

¹ Договор о Евразийском экономическом союзе от 29 мая 2014 г. Раздел XXVI. URL: <https://eec.eaeunion.org/upload/medialibrary/36e/Razdel-XXVI-Dogovora.pdf> (дата обращения: 18.08.2026).

¹ 2025 жылы Қазақстанда 14,2 мыңнан астам шетелдік азамат еңбек қызметін жүзеге асырды. Қазақстан Республикасының Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі // URL: <https://www.gov.kz/memleket/entities/enbek/press/news/details/1149400> (жүгінген күні: 17.08.2026).

² 2026 жылы Қазақстандағы шетелдік жұмыскерлерге тартуға квота жұмыс күшінің 0,25 %-ын құрайды. Қазақстан Республикасының Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі // URL: <https://www.gov.kz/memleket/entities/enbek/press/news/details/1134894> (жүгінген күні: 17.08.2026).

³ Қазақстан Республикасының Конституциясы (2026 жылғы 15 наурызда республикалық референдумда қабылданған) // URL: https://prg.kz/document/?doc_id=32817648 (жүгінген күні: 18.08.2026).

тетіктерінің мазмұнына қалай әсер етуге тиіс? Бұл мәселенің шешімі шетел азаматтарына еңбек нарығына шектеусіз қолжетімділік беруді талап етпейді. Сонымен бірге көші-қон рұқсаты еңбекші-мигранттың нақты бір жұмыс берушіге шамадан тыс құқықтық тәуелділігін қалыптастыратын тетікке айналмауға тиіс. Мемлекет еңбек нарығын қорғау және елге кіру шарттарын айқындау өкілеттігін сақтайды, бірақ мұндай реттеу теңдік, құқықтың мәнін сақтау және шектеулердің мөлшерлестігі талаптарына сәйкес жүзеге асырылуы қажет.

Қазақстандық және еуразиялық ғылыми әдебиетте осы мәселенің жекелеген қырлары зерттелген. А.Ш.Хамзин және бірлескен авторлар Қазақстандағы квоталау мен көпсатылы рұқсат беру жүйесінің еңбек қатынастарын тиісінше рәсімдемеу, еңбек жағдайлары мен еңбекақы талаптарының бұзылуы, кемсітушілік және мигранттардың әлеуметтік-құқықтық осалдығы мәселелерін толық жоя алмағанын көрсетіп, еңбек ұтқырлығын адам құқығы ретінде қарастыратын кешенді құқықтық реттеуді ұсынады [1, 84, 86, 89-90 бб.]. Бұған дейінгі зерттеуде Қазақстанның көші-қон саясатының еңбек мигранттарының еңбек құқықтарын іске асыруына ықпалы талданып, шетелдік жұмыскерлердің еңбек ету құқығын жүзеге асыру мүмкіндігінің олардың көші-қон мәртебесімен және еңбек нарығына қол жеткізудің арнайы құқықтық талаптарымен байланысы көрсетілген [2, 75 б.]. М.Журунова ЕАЭО шеңберіндегі әлеуметтік және еңбек кепілдіктерінің тиімділігін ұлттық заңнамаларды үйлестірумен, қауіпсіз еңбек көші-қонымен және цифрлық әрі әлеуметтік қызметтерге қолжетімділікпен байланыстырады [3, 2, 7, 15-16 бб.]. М.Есиркепова, Н.Исабай, М.Журунова және Л.Амандыкова сот төрелігіне қолжетімділікке тілдік, қаржылық және процестік кедергілердің ықпалын талдап, ЕАЭО Сотының құзыретін және сот шешімдерін өзара тану мен орындау тетіктерін жетілдіру қажеттігін негіздейді [4, 12-15 бб.]. М.Абдраманова және бірлескен авторлар цифрлық көші-қон басқаруында ақпаратқа қол жеткізу, деректерді түзету, шешімнің негіздерін түсіну және оған дау айту кепілдіктерінің маңызын көрсетеді [5, 2-3, 23-25 бб.]. Н.Каратай мен А.Камытбекова Қазақстанның көші-қон саясатын еңбек нарығының қажеттіліктерін әлеуметтік тұрақтылық және демографиялық басқарумен ұштастыратын селективті модель ретінде бағалайды [6, 177-178 бб.]. Р.Ш.Давлетгильдеев Еуразиялық өңірдегі жұмыскерлердің еркін қозғалысын құқықтық қамтамасыз етудің әлі де толық қалыптаспағанын атап өтеді [7, 604 б.].

Шетелдік әдебиетте мәселе басқа қырлардан қарастырылады. М.Рус еңбек мигранттарын қабылдауға қолжетімділік пен оларға берілетін құқықтардың көлемі арасындағы саяси-экономикалық арақатынасты талдайды [8, 285 б.]. Б.Андерсон көші-қон бақылауының еңбекші-мигранттардың прекарлық және құқықтық тұрғыдан осал жағдайын қалыптастыруға ықпал етуі мүмкін екенін көрсетеді [9, 300 б.]. К.Штраусс пен С.Макграт көші-қон режимдері еңбек нарығындағы ұтқырлықты шектеген кезде прекарлық жұмыспен қамту, тұрақсыз құқықтық мәртебе және еркін емес еңбек қатынастары өзара байланысуы мүмкін екенін «қанау континуумы» арқылы түсіндіреді [10, 199-203 бб.].

Әдебиеттерді талдау еңбекші-мигранттардың еңбек ұтқырлығы, сот және әлеуметтік қорғалуы, цифрлық құқықтары, көші-қон мәртебесінен туындайтын осалдығы мен қанау тәуекелдері ғылыми еңбектерде әртүрлі бағытта зерттелгенін көрсетті. Дегенмен 2026 жылғы Конституцияның қабылдануы бұл мәселелерге жаңа конституциялық өлшем тұрғысынан қарауды қажет етеді. Бұл ретте мемлекеттік көші-қон бақылауы мен әркімнің еңбек ету құқығының арақатынасы жұмыс берушіні ауыстыру мүмкіндігімен ғана шектелмейді. Еңбекші-мигранттың құқық бұзушылық туралы шағым беруі, бұрын туындаған еңбек талаптарын сақтауы және цифрлық мәртебесіне қатысты шешімдерге дау айта алуы да осы бағалаудың құрамдас бөлігі болуға тиіс. Осы мәселелердің өзара байланысы Қазақстан жағдайында қорғалған еңбек ұтқырлығының конституциялық стандартын айқындаудың қажеттігін көрсетеді.

Мақаланың мақсаты - Қазақстандағы еңбекші-мигранттардың қорғалған еңбек ұтқырлығының конституциялық стандартын әзірлеу. Зерттеу барысында мемлекеттік көші-қон бақылауын сақтай отырып, жұмыскердің еңбек ету құқығын іске асыруын бір жұмыс берушінің келісіміне шамадан тыс тәуелді етпеудің құқықтық мүмкіндіктері қарастырылды. Бастапқы болжам еңбекші-мигранттың құқықтық осалдығын оған формальды түрде берілген құқықтардың көлемі-

мен ғана түсіндіру жеткіліксіз дегенге негізделді. Еңбек қатынасын рәсімдеу, міндетті төлемдерді жүзеге асыру, рұқсаттың қолданылуы немесе мемлекеттік тізілімдегі мәліметтердің дұрыстығы жұмыскердің нақты бақылауынан тыс болған жағдайда, сол рәсімдердің кемшіліктерінен туындайтын құқықтық салдарды тек еңбекші-мигрантқа жүктеу тәуекелдердің тең бөлінбеуіне әкелуі мүмкін.

Материалдар мен әдістер

Зерттеу Қазақстандағы еңбекші-мигранттардың еңбек ұтқырлығын конституциялық-құқықтық тұрғыдан бағалауға бағытталған формальды-заңдық, жүйелік, салыстырмалы-құқықтық, функционалдық және доктриналық әдістерге, сондай-ақ ғылыми талдау мен құқықтық модельдеуге негізделді. Формальды-заңдық талдау конституциялық құқықтардың қолданылу субъектілерін және еңбек пен көші-қон заңнамасының қолданылу шектерін айқындауға мүмкіндік берді. Еңбекші-мигранттың еңбек, көші-қон және цифрлық мәртебелері бір-бірінен оқшау емес, өзара байланысты құқықтық жағдайлар ретінде жүйелік әдіс арқылы қарастырылды.

Салыстырмалы-құқықтық талдау кезінде визалар мен рұқсаттардың атауларынан гөрі олардың нақты құқықтық қызметіне назар аударылды. Қазақстандағы реттеу ЕАЭО, Еуропалық Одақ, Канада және Австралиядағы жекелеген тетіктермен осы тұрғыдан салыстырылды. Салыстыру жұмыс берушіні ауыстыру мүмкіндігін, көші-қон мәртебесінің еңбек қатынасына тәуелділігін, осал еңбекші-мигранттарды қорғауды және құқық бұзушылық туралы хабарлаудың көші-қон мәртебесіне ықпалын қамтыды. Доктриналық талдау прекарлық еңбек, көші-қон мәртебесінен туындайтын құқықтық осалдық және уақытша еңбекші-мигранттарға берілетін құқықтардың көлемі жөніндегі ғылыми пікірталастарды зерделеу үшін пайдаланылды. Құқықтық модельдеу арқылы талдау барысында анықталған мәселелер қорғалған еңбек ұтқырлығының біртұтас конституциялық стандарты шеңберінде жинақталып, заңнаманы жетілдіру бағыттары тұжырымдалды.

Зерттеу барысында Қазақстан Республикасының 2026 жылғы Конституциясы, еңбек және көші-қон саласындағы ұлттық заңнама, ЕАЭО құқығы, Еуропалық Одақ, Канада мен Австралиядағы еңбек көші-қонын реттейтін жекелеген құқықтық тетіктер, сондай-ақ отандық және шетелдік ғылыми еңбектер пайдаланылды. Материалдарды бағалаудың негізгі конституциялық өлшемдері ретінде мемлекеттің әлеуметтік сипаты, негізгі құқықтардың әркімге тиесілі болуы, теңдік пен кемсітушілікке жол бермеу, әркімнің еңбек ету құқығы және бұрын қабылданған нормативтік актілерді Конституцияға қайшы келмейтін бөлігінде ғана қолдану талабы алынды.

Нәтижелер мен талқылау

2026 жылғы Конституцияның ережелерін өзара байланыста талдау еңбекші-мигранттардың еңбек құқықтарын қамтамасыз етудің қолданыстағы тетіктерін жаңа конституциялық өлшемдермен салыстыруға негіз береді. Конституцияның 27-бабында еңбек ету құқығының әркімге тиесілі болуы шетел азаматтығын негізгі еңбек кепілдіктерін қолданбаудың дербес негізі ретінде қарастыруға мүмкіндік бермейді. Алайда бұдан шетел азаматы Қазақстанның еңбек нарығына ешбір талапсыз қол жеткізе алады деген қорытынды шықпайды. Мемлекет көші-қон процестерін реттеу және ұлттық еңбек нарығын қорғау өкілеттігін сақтайды. Сондықтан конституциялық-құқықтық бағалау мемлекеттік бақылаудың бар-жоғына емес, оның еңбекші-мигранттың еңбек құқықтарын іске асыруына қандай шекте және қандай құқықтық салдармен ықпал ететініне бағытталуға тиіс.

Конституциялық нормаларды өзара байланыста қарастыру көші-қон саласындағы шектеулерді бағалаудың бірнеше өлшемін бөліп көрсетуге мүмкіндік береді. Мұндай реттеудің заңды мақсаты болуы, қолданылатын құрал сол мақсатқа сәйкес келуі және қажетті шектен аспауы тиіс. Сонымен бірге құқықтың негізгі мазмұны сақталып, кемсітушілікке жол берілмеуі, ал құқық бұзылған жағдайда оны қорғаудың нақты мүмкіндігі қамтамасыз етілуі қажет. Еңбекші-мигрант өзі бақыламайтын рәсімдердің кемшіліктері үшін құқықтық салдарды жалғыз көтер-

меуге тиіс. Осы өлшемдер жиынтығы көші-қон саласындағы мемлекеттік бақылауды еңбек құқықтарының әмбебап конституциялық сипатымен салыстыра бағалауға негіз болады.

ЕАЭО шеңберіндегі реттеу мемлекеттік бақылау мен еңбек ұтқырлығын үйлестірудің қолданыстағы нұсқаларының бірін көрсетеді. Мүше мемлекет азаматынан басқа мүше мемлекеттің аумағында еңбек қызметін жүзеге асыру үшін арнайы жұмыс рұқсаты талап етілмейді. Белгілі бір жағдайларда еңбек немесе азаматтық-құқықтық шарт мерзімінен бұрын тоқтатылған адамға сол мемлекеттің аумағынан шықпай, он бес күн ішінде жаңа шарт жасасуға мүмкіндік беріледі. Бұл режим үшінші мемлекеттердің азаматтарына қолданылмайды. Дегенмен оның құрылымы еңбек нарығын мемлекеттік реттеу еңбекші-мигранттың еңбек ету мүмкіндігін нақты бір жұмыс берушіге берілген жеке рұқсатпен міндетті түрде байланыстыруды талап етпейтінін аңғартады.

Зерттеу барысында еңбек құқықтарының нақты жүзеге асырылуына олардың заңда бекітілуімен қатар, еңбек және көші-қон рәсімдерінен туындайтын заңдық тәуекелдердің тараптар арасында қалай бөлінетіні де ықпал ететіні анықталды. Мысалы, еңбек шартын жасасу туралы мәліметтерді бірыңғай еңбек шарттарын есепке алу жүйесіне енгізу жұмыс берушінің міндетіне жатады. Егер мұндай міндеттің орындалмауынан туындайтын қолайсыз салдар оны орындауға өкілетті емес еңбекші-мигрантқа жүктелсе, құқықтық міндет пен құқықтық тәуекел әртүрлі субъектілер арасында бөлінеді. Осы логика міндетті төлемдер, рұқсат беру рәсімдері және мемлекеттік ақпараттық жүйелердегі мәліметтердің дұрыстығына қатысты жағдайларды бағалауда да қолданылуы мүмкін. Сондықтан құқықтық тәуекелді бөлу кезінде формальды мәртебемен қатар, тиісті рәсімді кімнің нақты бақылайтыны ескерілуге тиіс.

Бұл мәселенің практикалық маңызын еңбек көші-қоны жөніндегі эмпирикалық зерттеулер де толықтырады. Л.Карачурина және бірлескен авторлардың 2011 жылғы зерттеуінде сауалнамаға қатысқан мигранттардың 9,7%-ы жұмыс берушінің төлқұжатты алып қою жағдайын көрсеткен, ал 35,6%-ында жазбаша еңбек шарты болмаған [11, 652 б.]. Бұл мәліметтер қазіргі Қазақстандағы жағдайдың статистикалық көрсеткіші ретінде пайдаланылмайды; олар еңбекші-мигранттың құжатқа және еңбек қатынасын рәсімдеуге нақты бақылауы болмаған жағдайда туындайтын тәуекелдің сипатын көрсету үшін ғана ескерілді.

Осы талдау еңбек етуге заңды мүмкіндіктің болуы мен қорғалған еңбек ұтқырлығының бір ұғым емес екенін айқындады. Еңбекші-мигранттың еңбек нарығына бастапқы қолжетімділігі болғанымен, еңбек қатынасын тоқтату оның көші-қон мәртебесін жоғалтуына немесе елден дереу шығу қажеттілігіне әкелсе, басқа жұмыс берушіге ауысудың нақты мүмкіндігі шектеледі. Сол себепті еңбек ұтқырлығын бағалау «жұмыс істеуге рұқсат бар ма?» деген сұрақпен аяқталмайды. Еңбек қатынасынан заңды түрде шығу, басқа жұмыс берушімен жаңа еңбек қатынасын бастау және бұрын туындаған талаптарды сақтау мүмкіндігі де осы бағалаудың құрамына кіреді.

Еңбекші-мигранттардың құқықтық осалдығы да біркелкі емес. Көші-қон мәртебесі бейресми жұмыспен қамтумен, әлеуметтік жағдаймен немесе еңбек қатынасындағы өзге тәуелділік факторларымен ұштасқанда құқықтарды пайдалану мүмкіндігі төмендеуі ықтимал. Сондықтан барлығына бірдей формальды құқықтар беру нақты жағдайдағы теңсіздікті әрдайым өтей алмайды. Бұл қорғалған еңбек ұтқырлығы моделінде осалдық деңгейі жоғары еңбекші-мигранттарға қосымша кепілдіктер қарастыру қажеттігін негіздейді.

Жүргізілген талдау негізінде еңбекші-мигранттардың қорғалған еңбек ұтқырлығының конституциялық стандарты бес өзара байланысты элемент арқылы ұсынылады.

Бірінші элемент - әмбебап еңбек-құқықтық өзек. Еңбекші-мигранттың көші-қон мәртебесіне қарамастан, атқарылған еңбекке ақы алу, қауіпсіз еңбек жағдайлары, кемсітушіліктен қорғалу және бұзылған құқықтарын қорғау мүмкіндігі сақталуға тиіс. Көші-қон режимінің бұзылуы мемлекеттік-құқықтық жауаптылық мәселесін туындатуы мүмкін, бірақ ол орындалған еңбекті құқықтық қорғаудан автоматты түрде айыруға негіз болмауы қажет.

Екінші элемент - жұмыс берушіні ауыстырудың нақты құқықтық мүмкіндігі. Рұқсат беру жүйесі еңбек нарығына мемлекеттік бақылауды қамтамасыз ете алады, алайда еңбекші-мигранттың мәртебесін бір жұмыс берушінің еркіне толық тәуелді етпеуге тиіс. Еңбек қатынасы тоқта-

тылған кезде жаңа жұмыс берушімен шарт жасасуға арналған ақылға қонымды мерзім немесе рұқсатты қайта рәсімдеудің қолжетімді тәртібі осы элементтің мазмұнын құрайды.

Үшінші элемент - осалдық деңгейі жоғары еңбекші-мигранттарды күшейтілген қорғау. Қанау, зорлық-зомбылық, құжаттарды ұстап қалу немесе құқық бұзушылық туралы хабарлағаны үшін қолайсыз салдарға ұшырау қаупі бар адамдарға жалпы кепілдіктер жеткіліксіз болуы мүмкін. Мұндай жағдайларда уақытша көші-қон мәртебесін сақтау, жұмыс берушіге тәуелділікті әлсірету немесе қорғау рәсіміне кедергісіз қол жеткізу сияқты қосымша тетіктер қажет болуы ықтимал.

Төртінші элемент - бұрын туындаған еңбек талаптарының сақталуы. Еңбек қатынасының тоқтатылуы, жұмыс берушінің ауысуы немесе көші-қон мәртебесінің өзгеруі бұрын орындалған еңбек үшін жалақы, өтемақы немесе өзге де талаптарды қою және өндіріп алу мүмкіндігін жоймауға тиіс.

Бесінші элемент - ашық және есепті цифрландыру. Еңбек немесе көші-қон мәртебесіне әсер ететін цифрлық рәсімдер еңбекші-мигрантқа өзі туралы деректерге қол жеткізуге, қатені түзетуге, қабылданған шешімнің негізін білуге және оған тиімді түрде дау айтуға мүмкіндік беруге тиіс. Ақпараттық жүйедегі қате оны енгізуге немесе түзетуге нақты мүмкіндігі болмаған адамға автоматты түрде қолайсыз құқықтық салдар туғызбауы қажет.

Осы бес элементті біріктіретін қорғалған еңбек ұтқырлығы еңбекші-мигрантқа кез келген жұмысқа шектеусіз орналасу құқығын беруді білдірмейді. Оның мәні - мемлекеттік көші-қон бақылауы сақталған жағдайда еңбек құқықтарын нақты іске асыруға, еңбек қатынасынан заңды түрде шығуға және жұмыс берушіні ауыстыруға, бұрын туындаған талаптарды сақтауға, қорғау тетіктерін көші-қон мәртебесін жоғалту қаупінсіз пайдалануға және цифрлық рәсімдердегі қателерден тиімді қорғалуға мүмкіндік беретін құқықтық жағдай қалыптастыруда. Мұндай стандарт мемлекеттік бақылау мен еңбекші-мигранттардың құқықтарын бір-біріне қарсы қоймай, олардың құқықтық шектері мен өзара үйлесу талаптарын айқындауға бағытталған.

Еңбекші-мигранттардың еңбек құқықтарын конституциялық деңгейде тану олардың іс жүзінде жүзеге асырылуын өздігінен қамтамасыз етпейді. К.А.Поломаркакис әлеуметтік құқықтардың тиімділігі құқықтың нормативтік танылуымен ғана емес, оны іске асыратын институционалдық және құқықтық тетіктермен де байланысты екенін негіздейді [12, 121 б.]. Бұл ұстаным осы зерттеуде алынған нәтижемен үндеседі: еңбекші-мигранттың құқықтық жағдайын бағалауда құқықтардың формальды көлемінен бөлек, оларды еңбек қатынасы барысында пайдалану және қорғау мүмкіндігі ескерілуге тиіс.

Көші-қон мәртебесінің өзі еңбек қатынасындағы осалдықтың дербес көзіне айналуы мүмкін. Л.Голдринг, К.Бернштейн және Дж.К.Бернхард Канада материалында тұрақсыз көші-қон мәртебесін жеке адамның уақытша жағдайы ретінде ғана емес, құқықтық және институционалдық тетіктер арқылы қалыптасатын құбылыс ретінде талдайды [13, 205-209 бб.]. Дж.К.Бернхард, Л.Е.Янг және Л.Голдрингтің зерттеуі де тұрақсыз мәртебенің еңбекке, әлеуметтік қызметтерге және құқықтарды қорғау мүмкіндігіне ықпалын көрсетеді [13, 208-210 бб.]. Бұл еңбектердің объектілері мен құқықтық контексті Қазақстаннан өзгеше. Сондықтан олардың қорытындыларын Қазақстанға тікелей көшіру дұрыс болмас еді. Дегенмен олар көші-қон мәртебесін еңбек құқығынан бөлек қарастыру жеткіліксіз екенін және мәртебелік тәуелділіктің еңбек қатынасындағы нақты құқықтық мүмкіндіктерге әсерін бағалау қажеттігін көрсетеді.

Қазақстан үшін мұндай тәуелділіктің шегі ЕАЭО аясындағы режиммен салыстырғанда айқынырақ көрінеді. ЕАЭО туралы шарттың 97-бабында мүше мемлекет жұмыскерлерінің еңбек қызметі арнайы жұмыс рұқсатын алуға байланыстырылмайды; еңбек немесе азаматтық-құқықтық шарт мерзімінен бұрын тоқтатылған жағдайда белгілі бір талаптармен жаңа шарт жасауға арналған он бес күндік кезең де көзделген¹. Мұндай тәртіп мемлекеттің еңбек нарығын бақылаудан бас тартқанын білдірмейді. Керісінше, бақылаудың еңбекші-мигрантты бір жұмыс берушіге берілген жеке рұқсатқа міндетті түрде байламай да жүзеге асырылатынын көрсетеді. Қазақстан үшін ЕАЭО режимінің салыстырмалы маңызы осында: еңбек ұтқырлығы мен мемлекеттік бақылау құқықтық тұрғыдан өзара үйлесуі мүмкін.

Еуропалық Одақтағы жекелеген тетіктер бұл тұжырымды басқа құқықтық ортада толықтырады. 2024 жылғы 24 сәуірдегі (ЕО) 2024/1233 директивасының 11-бабы¹ бірыңғай рұқсат иесіне жұмыс берушіні ауыстыруға мүмкіндік беруді талап етеді. Оның Қазақстан үшін маңызы ЕО моделін қайталауда емес, жұмыс берушіні ауыстыру мүмкіндігін көші-қон бақылауынан толық бас тартпай қамтамасыз етуге болатындығында. Осы тұрғыдан жұмыс берушіні ауыстыру еңбекші-мигрантқа берілетін қосымша артықшылық емес, белгілі жағдайларда оның еңбек құқығын нақты жүзеге асыруына мүмкіндік беретін құқықтық кепілдік ретінде бағалануы мүмкін.

Осы мәселенің еңбек-құқықтық табиғатын Дж.Бидсворттың *The Migrant Personal Work Relation: A New Category of Employment* зерттеуі нақтылай түседі. Автор көші-қон мәртебесі мен белгілі бір жұмыс берушіге тәуелділіктің еңбек қатынасының сипатына ықпалын талдайды [14, 224-225 бб.]. Бұл тәсіл еңбекші-мигранттың еңбек қатынасынан еркін шығу мүмкіндігін тек көші-қон құқығының мәселесі ретінде қарастыру жеткіліксіз екенін аңғартады. Егер жұмыс берушіні ауыстыру құқығын пайдалану көші-қон мәртебесін жоғалту тәуекелімен ұштасса, еңбек қатынасындағы формальды еркіндік пен оны нақты пайдалану мүмкіндігі арасында алшақтық пайда болады.

Қазақстанның қолданыстағы көші-қон заңнамасында да шетел азаматтарының еңбек қызметін жүзеге асыру тәртібі олардың санаты мен көші-қон мәртебесіне қарай сараланған². Мұндай саралау өздігінен конституциялық талаптарға қайшы емес: еңбек нарығын қорғау, көші-қон ағындарын басқару және заңды жұмыспен қамтуды қамтамасыз ету мемлекеттік реттеудің заңды мақсаттарына жатады. Мәселе қолданылатын шектеудің еңбекші-мигранттың негізгі еңбек құқықтарына әсерінде және жұмыс берушіге тәуелділіктің қандай деңгейге дейін құқықтық тұрғыдан негізді деп танылатынында. Сондықтан рұқсат беру режимін бағалауда рұқсаттың бар-жоғы ғана емес, еңбек қатынасы тоқтатылғаннан кейінгі құқықтық салдар да ескерілуі қажет.

Австралия тәжірибесі құқық бұзушылық туралы хабарлау мен көші-қон мәртебесінің арақатынасын ажыратуға бағытталған тәсілді көрсетеді. Австралия Үкіметінің *Workplace Justice Pilot және Strengthening Reporting Protections* шаралары белгілі жағдайларда уақытша виза иелерінің еңбек саласындағы қанау туралы хабарлауына байланысты көші-қон салдарын азайтуға, ал еңбек дауын немесе құқық бұзушылықты шешу үшін елде қалуы қажет адамдарға арнайы визалық мүмкіндік беруге бағытталған². Е.Доулинг пен А.Риджуэй жұмыс берушінің демеушілігіне тәуелді визалық режимнің қанау туралы хабарлауға кедергі келтіруі мүмкін екенін талдап, аталған реформаларды осы тәуелділікті төмендетуге бағытталған шаралар ретінде қарастырады [15, 3-6 б.].

Қазақстан үшін бұл тәжірибеден шығатын мәселе арнайы австралиялық визаны енгізу қажеттігінде емес. Маңыздысы, еңбекші-мигранттың құқық бұзушылық туралы хабарлауы оның көші-қон мәртебесіне автоматты түрде қолайсыз салдар туғызбауы тиіс деген функционалдық қағида. Осы зерттеуде мұндай мүмкіндік «көші-қон тұрғысынан қауіпсіз шағым» ретінде қарастырылады. Оның нақты құқықтық нысаны, қолданылу негіздері мен мерзімдері Қазақстан заңнамасы үшін бөлек айқындалуға тиіс; сондықтан бұл ұғым дайын шетелдік механизмнің атауы емес, ұсынылып отырған қорғалған еңбек ұтқырлығы стандартының функционалдық элементін білдіреді.

Барлық еңбекші-мигранттардың осалдығы бірдей емес. К. Холтманн, Э. Тастсоглу және М. Сисичтің Канададағы гендерлік зорлық-зомбылықтан зардап шеккен мигранттар мен босқындарға көмек көрсететін мамандар тәжірибесіне негізделген зерттеуі көші-қон мәртебесі, гендерлік факторлар және әлеуметтік жағдай өзара ұштасқанда құқықтарды қорғауда қосымша

¹ Directive (EU) 2024/1233 of the European Parliament and of the Council of 24 April 2024 on a single application procedure for a single permit and a common set of rights for third-country workers. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/1233/oj> (accessed: 18.08.2026).

² Australian Government, Department of Home Affairs. *Workplace Justice Pilot and Strengthening Reporting Protections*. URL: <https://immi.homeaffairs.gov.au/visas/working-in-australia/work-rights-and-exploitation> (accessed: 19.08.2026).

кедергілер пайда болуы мүмкін екенін көрсетеді [16, 17 б.]. Бұл зерттеуді барлық еңбекші-мигранттардың жағдайына жалпылауға болмайды. Алайда оның нәтижелері формальды түрде бірдей кепілдіктер нақты осалдық деңгейіндегі айырмашылықтарды әрдайым өтей алмайтынын түсіндіруге мүмкіндік береді. Сондықтан күшейтілген қорғау жалпы режимді алмастырмайды, ерекше тәуекел жағдайында оны толықтырады.

Цифрландыру еңбек және көші-қон рәсімдеріндегі тәуелділіктің сипатын өзгертеді. Еңбекші-мигранттың құқықтық мәртебесі мемлекеттік акпараттық жүйедегі дерекке, жұмыс беруші енгізетін мәліметке немесе автоматтандырылған рәсімге байланысты болған жағдайда, техникалық немесе деректік қате тікелей құқықтық салдарға ұласуы мүмкін. Осы тұрғыдан М. Абдраманова және бірлескен авторлардың акпаратқа қол жеткізу, деректерді түзету, шешімнің негіздерін түсіну және оған дау айту кепілдіктерін күшейту туралы тұжырымдары маңызды [17, 23-25 бб.]. Сондықтан цифрландырудың құқықтық сапасын рәсімнің жылдамдығымен ғана емес, адамның өзіне қатысты цифрлық шешімді тексеру және түзету мүмкіндігімен де бағалау қажет.

Салыстырылған құқықтық режимдер бірдей модельге негізделмейді және әртүрлі көші-қон жүйелерінде әрекет етеді. Соған қарамастан олардың функционалдық талдауы ортақ заңдылықты айқындайды: мемлекеттік бақылауды сақтау еңбекші-мигранттың құқықтарын іске асыру мүмкіндігін міндетті түрде бір жұмыс берушінің еркіне толық тәуелді етуді талап етпейді. ЕАЭО тәжірибесі еңбек нарығына қолжетімділікті жұмыс берушіге берілетін жеке рұқсатсыз реттеудің бір нұсқасын, ЕО жұмыс берушіні ауыстыру мүмкіндігін, Канада ерекше осалдық жағдайында тәуелділікті әлсіретуді, ал Австралия құқық бұзушылық туралы хабарлау мен көші-қон салдарын ажыратуға бағытталған тетікті көрсетеді.

Осы тұрғыдан зерттеуде ұсынылған қорғалған еңбек ұтқырлығының бес элементі бір-бірінен оқшау кепілдіктер емес. Әмбебап еңбек-құқықтық өзек жұмыскердің көші-қон мәртебесіне қарамастан қорғалуға тиіс құқықтарының бастапқы шегін белгілейді; жұмыс берушіні ауыстыру мүмкіндігі жұмыскердің экономикалық және құқықтық тәуелділігін шектейді; күшейтілген кепілдіктер нақты осалдық жағдайында формальды теңдіктің жеткіліксіздігін өтейді; туындаған еңбек талаптарының сақталуы жұмыскердің көші-қон мәртебесі өзгергеннен кейін де бұрынғы еңбегінің құқықтық салдарын қорғауға мүмкіндік береді; ал есеп беретін цифрландыру осы кепілдіктердің цифрлық әкімшілік рәсімдер нәтижесінде мәнін жоғалтпауын қамтамасыз етуге бағытталады.

Осы салыстыру нәтижелер бөлімінде ұсынылған бес элементтің өзара байланысын нақтылайды. Әмбебап еңбек-құқықтық өзек еңбекші-мигранттың негізгі еңбек талаптарын көші-қон мәртебесінен толық тәуелді етпеуге бағытталса, жұмыс берушіні ауыстыру мүмкіндігі еңбек қатынасынан нақты шығу еркіндігін қамтамасыз етеді. Күшейтілген қорғау ерекше осалдық жағдайларына жауап береді, бұрын туындаған талаптардың сақталуы мәртебе өзгергеннен кейін де еңбек құқықтарының сабақтастығын қамтамасыз етеді, ал ашық және есепті цифрландыру құқықтық мәртебеге әсер ететін деректер мен шешімдерді тексеру және даулауға мүмкіндік береді.

Қазақстан үшін ұсынылатын тәсіл аталған шетелдік институттардың бірін дайын модель ретінде қабылдауды көздемейді. Олардың құқықтық табиғаты, көші-қон жүйесі және қолданылу шарттары әртүрлі. Сондықтан заңнаманы жетілдіру кезінде функционалдық сұрақ басшылыққа алынуы орынды: еңбекші-мигрант өз еңбек құқығын іске асыру, еңбек қатынасынан шығу немесе құқық бұзушылыққа шағымдану үшін нақты бір жұмыс берушінің келісіміне қандай дәрежеде тәуелді? Осы сұраққа берілетін жауап қорғалған еңбек ұтқырлығы стандартының нақты заңнамалық мазмұнын айқындауға мүмкіндік береді.

Қорытынды

2026 жылғы Қазақстан Республикасы Конституциясының күшіне енуі еңбекші-мигранттардың еңбек құқықтарын қамтамасыз ететін қолданыстағы тетіктерді жаңа конституциялық өлшемдер тұрғысынан бағалауға негіз қалыптастырды. Әркімнің еңбек ету құқығы мемлекеттің

еңбек нарығына қолжетімділікті және көші-қон процестерін реттеу өкілеттігін жоққа шығармайды. Алайда мұндай реттеу еңбекші-мигранттың негізгі еңбек құқықтарын іске асыру мүмкіндігін шамадан тыс шектемеуге және оның құқықтық жағдайын нақты бір жұмыс берушінің әрекетіне немесе өзі бақылай алмайтын рәсімдерге негізсіз тәуелді етпеуге тиіс.

Зерттеудің негізгі қорытындысы еңбекші-мигранттардың құқықтық қорғалуын оларға формальды түрде берілген құқықтардың көлемімен ғана бағалау жеткіліксіз екеніне негізделеді. Еңбек қатынасы барысында сол құқықтарды іске асыру, сақтау және қорғау мүмкіндігі де ескерілуі қажет. Осы негізде еңбекші-мигранттардың қорғалған еңбек ұтқырлығының конституциялық стандарты ұсынылды. Ол бес өзара байланысты элементтен тұрады: әмбебап еңбек-құқықтық өзек; жұмыс берушіні ауыстырудың нақты құқықтық мүмкіндігі; осалдық деңгейі жоғары еңбекші-мигранттарды күшейтілген қорғау; бұрын туындаған еңбек талаптарының сақталуы; ашық және есепті цифрландыру.

ЕАЭО, Еуропалық Одақ, Канада және Австралия тәжірибесін функционалдық тұрғыдан салыстыру мемлекеттік көші-қон бақылауы мен еңбек ұтқырлығын құқықтық реттеуде қатар қамтамасыз етуге болатынын көрсетті. Қарастырылған жүйелер бұл міндетті әртүрлі тәсілдермен шешеді: жұмыс берушіні ауыстыру мүмкіндігін беру, тәуелді еңбек қатынасынан шығуға жағдай жасау немесе құқық бұзушылық туралы хабарлауды қолайсыз көші-қон салдарынан қорғау арқылы. Олардың құқықтық табиғаты мен қолданылу жағдайлары әртүрлі болғандықтан, мұндай тетіктерді Қазақстанға тікелей көшіру емес, олардың функционалдық мүмкіндіктерін ұлттық конституциялық және құқықтық ерекшеліктерге сәйкес бағалау орынды.

Ұсынылған тәсіл еңбекші-мигранттың құқықтық жағдайын бағалаудағы негізгі сұрақты өзгертеді: оған қандай және қанша құқық берілгенінен гөрі, жұмыс беруші немесе көші-қон мәртебесі өзгерген кезде сол құқықтарды нақты іске асыру және қорғау мүмкіндігі сақтала ма? Осы өлшем еңбек қатынасын рәсімдеу, міндетті төлемдерді жүзеге асыру, рұқсат беру рәсімдері немесе цифрлық деректердің дұрыстығы еңбекші-мигранттың бақылауынан тыс болған жағдайларда туындайтын заңдық тәуекелдердің бөлінуін де конституциялық-құқықтық бағалауға енгізеді. Құқықтық салдардың барлығын рәсімді бақыламайтын еңбекші-мигрантқа жүктеу оның формальды құқықтары мен оларды нақты пайдалану мүмкіндігі арасындағы алшақтықты ұлғайтуы мүмкін.

Осыған орай Қазақстанның еңбек және көші-қон заңнамасын одан әрі жетілдіру мемлекеттік бақылаудың заңды мақсаттарын сақтай отырып, еңбекші-мигранттың жұмыс берушіге шамадан тыс құқықтық тәуелділігін төмендетуге бағытталуы қажет. Жұмыс берушіні ауыстыру рәсімдерін жетілдіру, осал еңбекші-мигранттарға қосымша кепілдіктер белгілеу, бұрын туындаған еңбек талаптарының мәртебе өзгергеннен кейін де сақталуын қамтамасыз ету, құқық бұзушылық туралы хабарлаудың еңбекші-мигранттың көші-қон мәртебесіне автоматты түрде қолайсыз салдар туғызбауын көздеу және цифрлық шешімдерді тексеру мен оларға тиімді дау айту мүмкіндігін бекіту осы стандартты заңнамалық деңгейде дамыту бағыттары ретінде ұсынылады.

Авторлардың үлесі

Молдахметова Ж.Е.: зерттеу тұжырымдамасын әзірлеу, мақсаты мен міндеттерін айқындау, Қазақстан Республикасының конституциялық, еңбек және көші-қон заңнамасын, халықаралық еңбек стандарттарын жинақтау және талдау, қолжазбаның бастапқы мәтінін дайындау.

Анаркулова Э.С.: зерттеу әдіснамасын негіздеу, еңбекші-мигранттардың еңбек ұтқырлығының конституциялық кепілдіктеріне теориялық-құқықтық талдау жүргізу, зерттеу нәтижелерін түсіндіру, қолжазбаны ғылыми редакциялау және оның соңғы нұскасын мақұлдау.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Khamzin A.Sh., Khamzina Zh.A., Aldabergenova N.A., Koshpenbetov B.M., Buribayev Y.A. Labor Migration: A View from Kazakhstan // *Journal of Educational and Social Research*. 2023. Vol. 13, No. 4. P. 84-93. DOI: <https://doi.org/10.36941/jesr-2023-0092>.

2. Молдахметова Ж.Е. Миграционная политика Республики Казахстан: влияние на реализацию трудовых прав трудящихся-мигрантов // Вестник КазНПУ имени Абая. Серия «Юриспруденция». - 2025. - № 3 (81). - С. 71-78.
3. Zhurunova M. *Issues of Providing Guarantees and Social Protection for EAEU Labour Migrants // Access to Justice in Eastern Europe*. - 2024. - Vol. 7, No. 4. - P. 1-20. DOI: <https://doi.org/10.33327/AJEE-18-7.4-a000104>.
4. Yessirkepova M., Isabay N., Zhurunova M., Amandykova L. *Decent Pay and Access to Justice for Labour Migrants in the EAEU: Comparative Legal Perspectives // Access to Justice in Eastern Europe*. - 2025. - Vol. 8, No. 4. - P. 1-19. - DOI: <https://doi.org/10.33327/AJEE-18-8.4-r000129>.
5. Abdramanova M., Nurmagambetov A., Nurmagambetov A., Zhumabayeva A. *Digital Rights of Labour Migrants in Kazakhstan: International Standards, Digital Governance and Regulatory Safeguards // Access to Justice in Eastern Europe*. - 2026. - Vol. 9, No. 3. - P. 1-31. DOI: <https://doi.org/10.33327/AJEE-18-9.3-a0001986>.
6. Karatay N., Kamytbekova A. *Kazakhstan's Labour Migration Policy and Legal Framework: A Multi-Dimensional Analysis of Regional Dynamics and Strategic Reforms // Eurasian Research Journal*. - 2026. - Vol. 8, No. 2. - P. 163-184. DOI: <https://doi.org/10.53277/2519-2442-2026.2-03>.
7. Давлетгильдеев Р. Ш. *Международно-правовое регулирование трудовой миграции в Евразийском регионе: попытка приблизиться к свободе передвижения работников? // Журнал исследований социальной политики*. - 2018. - Т. 16. - №. 4. - С. 595 - 610.
8. Ruhs M. *The Rights of Migrant Workers: Economics, Politics and Ethics // International Labour Review*. - 2016. - Vol. 155, No. 2. - P. 281-296. DOI: <https://doi.org/10.1111/ilr.12025>.
9. Anderson B. *Migration, Immigration Controls and the Fashioning of Precarious Workers // Work, Employment and Society*. - 2010. - Vol. 24, No. 2. - P. 300-317. DOI: <https://doi.org/10.1177/0950017010362141>.
10. Strauss K., McGrath S. *Temporary Migration, Precarious Employment and Unfree Labour Relations: Exploring the "Continuum of Exploitation" // Geoforum*. - 2017. - Vol. 78. - P. 199-208. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2016.01.008>.
11. Karachurina L., Florinskaya Y., Prokhorova A. *Higher wages vs. social and legal insecurity: migrant domestic workers in Russia and Kazakhstan // Journal of International Migration and Integration*. - 2019. - Т. 20. - №. 3. - С. 639-658.
12. Alexandris Polomarkakis K. *A culture of commodification? Labour rights in the charter of fundamental rights of the European Union // Industrial Law Journal*. - 2025. - Т. 54. - №. 1. - С. 117-148.
13. Bernhard J.K., Young J.E.E., Goldring L. *Precarious Status Families' Access to Early Childhood Services in a Sanctuary City: The Case of Toronto, Canada // Urban Migrant Inclusion and Refugee Protection-Volume 2: Global Perspectives of Sanctuary, Solidarity, and Hospitality*. - 2025. - С. 205-221.
14. Beadsworth J. *The Migrant Personal Work Relation: A New Category of Employment // Industrial Law Journal*. - 2025. - Т. 54. - №. 2. - С. 211-247.
15. Dowling E., Ridgway A. *Australia's Migration Strategy: An Effective Response to Migrant Worker Exploitation? // Australian Journal of Social Issues*. - 2026. - С. 1-11.
16. Holtmann C., Tastsoglou E., Sisic M. *Vulnerabilities and Inequities: Challenges Experienced by Professionals Engaged with Migrant and Refugee Survivors of Gender-Based Violence in Canada // Social Sciences*. - 2026. - Т. 15. - №. 5. - P. 1-22.
17. Abdramanova M., Nurmagambetov A. Sr., Nurmagambetov A. Sr., Zhumabayeva A. *Digital Rights of Labour Migrants in Kazakhstan: International Standards, Digital Governance and Regulatory Safeguards // Access to Justice in Eastern Europe*. - 2026. - Vol. 9. - No. 3. - P. 1-31.

References:

1. Khamzin A.Sh., Khamzina Zh.A., Aldabergenova N.A., Koshpenbetov B.M., Buribayev Y.A. *Labor Migration: A View from Kazakhstan // Journal of Educational and Social Research*. 2023. Vol. 13, No. 4. P. 84-93. DOI: <https://doi.org/10.36941/jesr-2023-0092..>

2. Moldahmetova Zh.E. *Migracionnaja politika Respubliki Kazakhstan: vlijanie na realizaciju trudovyh prav trudjashhihsja-migrantov* // *Vestnik KazNPU imeni Abaja. Serija «Jurisprudencija»*. - 2025. - № 3 (81). - S. 71-78.
3. Zhurunova M. *Issues of Providing Guarantees and Social Protection for EAEU Labour Migrants // Access to Justice in Eastern Europe*. - 2024. - Vol. 7, No. 4. - P. 1-20. DOI: <https://doi.org/10.33327/AJEE-18-7.4-a000104>.
4. Yessirkepova M., Isabay N., Zhurunova M., Amandykova L. *Decent Pay and Access to Justice for Labour Migrants in the EAEU: Comparative Legal Perspectives // Access to Justice in Eastern Europe*. - 2025. - Vol. 8, No. 4. - P. 1-19. - DOI: <https://doi.org/10.33327/AJEE-18-8.4-r000129>.
5. Abdramanova M., Nurmagambetov A., Nurmagambetov A., Zhumabayeva A. *Digital Rights of Labour Migrants in Kazakhstan: International Standards, Digital Governance and Regulatory Safeguards // Access to Justice in Eastern Europe*. - 2026. - Vol. 9, No. 3. - P. 1-31. DOI: <https://doi.org/10.33327/AJEE-18-9.3-a0001986>.
6. Karatay N., Kamyzbekova A. *Kazakhstan's Labour Migration Policy and Legal Framework: A Multi-Dimensional Analysis of Regional Dynamics and Strategic Reforms // Eurasian Research Journal*. - 2026. - Vol. 8, No. 2. - P. 163-184. DOI: <https://doi.org/10.53277/2519-2442-2026.2-03>.
7. Davletgil'deev R. Sh. *Mezhdunarodno-pravovoe regulirovanietrudovoj migracii v Evrazijskom regione: popytka priblizit'sja k svobodeperedvizhenija rabotnikov?* // *Zhurnal issledovanij social'noj politiki*. - 2018. - T. 16. - №. 4. - S. 595 - 610.
8. Ruhs M. *The Rights of Migrant Workers: Economics, Politics and Ethics // International Labour Review*. - 2016. - Vol. 155, No. 2. - P. 281-296. DOI: <https://doi.org/10.1111/ilr.12025>.
9. Anderson B. *Migration, Immigration Controls and the Fashioning of Precarious Workers // Work, Employment and Society*. - 2010. - Vol. 24, No. 2. - P. 300-317. DOI: <https://doi.org/10.1177/0950017010362141>.
10. Strauss K., McGrath S. *Temporary Migration, Precarious Employment and Unfree Labour Relations: Exploring the "Continuum of Exploitation" // Geoforum*. - 2017. - Vol. 78. - P. 199-208. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2016.01.008>.
11. Karachurina L., Florinskaya Y., Prokhorova A. *Higher wages vs. social and legal insecurity: migrant domestic workers in Russia and Kazakhstan // Journal of International Migration and Integration*. - 2019. - T. 20. - №. 3. - C. 639-658.
12. Alexandris Polomarkakis K. *A culture of commodification? Labour rights in the charter of fundamental rights of the European Union // Industrial Law Journal*. - 2025. - T. 54. - №. 1. - C. 117-148.
13. Bernhard J.K., Young J.E.E., Goldring L. *Precarious Status Families' Access to Early Childhood Services in a Sanctuary City: The Case of Toronto, Canada // Urban Migrant Inclusion and Refugee Protection-Volume 2: Global Perspectives of Sanctuary, Solidarity, and Hospitality*. - 2025. - C. 205-221.
14. Beadsworth J. *The Migrant Personal Work Relation: A New Category of Employment // Industrial Law Journal*. - 2025. - T. 54. - №. 2. - C. 211-247.
15. Dowling E., Ridgway A. *Australia's Migration Strategy: An Effective Response to Migrant Worker Exploitation? // Australian Journal of Social Issues*. - 2026. - C. 1-11.
16. Holtmann C., Tastsoglou E., Sisic M. *Vulnerabilities and Inequities: Challenges Experienced by Professionals Engaged with Migrant and Refugee Survivors of Gender-Based Violence in Canada // Social Sciences*. - 2026. - T. 15. - №. 5. - P. 1-22.
17. Abdramanova M., Nurmagambetov A. Sr., Nurmagambetov A. Sr., Zhumabayeva A. *Digital Rights of Labour Migrants in Kazakhstan: International Standards, Digital Governance and Regulatory Safeguards // Access to Justice in Eastern Europe*. - 2026. - Vol. 9. - No. 3. - P. 1-31.