

bw.de/frontdoor/index/index/docId/710 (дата обращения: 08.09.2026).

9. Schäffter O. Perspektiven selbstbestimmter Produktivität im nachberuflichen Leben: Wider dem Trend zu einem kurativen Bildungsverständnis // Selbsthilfe und Engagement im nachberuflichen Leben: Weichenstellungen, Strukturen, Bildungskonzepte / Hrsg. von P. Zeman. - Regensburg: Transfer-Verlag, 2000. - S. 217-249.

10. Schmidt-Hertha B. Wissenschaftliche Weiterbildung für Ältere // Handbuch Wissenschaftliche Weiterbildung / W. Jütte, M. Rohs (Hrsg.). - Wiesbaden: Springer VS, 2020. - S. 369-384.

11. Savina N.N. Modeli sistemy dopolnitel'nogo obrazovanija v sovremennom mire. Professional'noe obrazovanie v sovremennom mire. 2016;6(2):324-332. <https://doi.org/10.15372/PEMW20160219>

12. Karipbaev B.I. Gerontologicheskoe obrazovanie v Respublike Kazahstan: social'no-gumanitarnyj aspekt // Vestnik KazNPU. - 2018. - № 4(56). - S. 142-150.

13. Toleubekova B.H., Hvedelidze T.B., Sajlibaeva Zh.Ju. Obrazovatel'noe pravo: obshhee ponjatie, sistema, struktura i principy // Vestnik KazNPU imeni Abaja. Serija: Jurisprudencija. - 2023. - № 1(71). - S. 70-79. DOI: 10.51889/1810-8636.2023.1.71.011.

14. Satbaeva A.M., Tursynbaeva G.I. Globalization and Innovation in Higher Education of the Republic of Kazakhstan: Legal Problems and Prospects // Vestnik KazNPU imeni Abaja. Serija: Jurisprudencija. - 2025. - № 4(82). - S. 57-68. DOI: 10.51889/2959-6181.2025.82.4.006.

МРНТИ 10.63.01
УДК 349.22

<https://doi.org/10.51889/2959-6181.2026.85.3.011>

Қ. Тұрлыханқызы^{1*} , Ж.А. Хамзина¹ 

¹Казахский национальный педагогический университет имени Абая
(e-mail: *kuralay_turlykhan@mail.ru, mmmmmp13@mail.ru)

СОЦИАЛЬНО-ПАТЕРНАЛИСТСКИЙ ЗАПРОС И ЦЕННОСТЬ ТРУДА: ЭМПИРИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ МОДЕРНИЗАЦИИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА КАЗАХСТАНА

Аннотация

В статье обосновываются социальные и ценностные основания модернизации трудового законодательства Республики Казахстан. Исследовательская проблема обусловлена ограниченностью юридико-технического подхода, при котором реформирование сводится к устранению дефектов норм, дублирования положений и редакционной сложности. Социально-эмпирический анализ дополняет правовую ревизию сведениями об ожиданиях граждан в отношении занятости, социальной защищённости, справедливости и достоинства труда. Эмпирическую основу составили результаты вторичного анализа массового социологического опроса взрослого населения Казахстана и глубинных экспертных интервью. Анализ выявил преобладание социально-патерналистского запроса к государству, включающего обеспечение занятости, поддержание социальной устойчивости, снижение основных жизненных рисков и защиту уязвимых групп. Среди общественных ориентиров значимое место занимают трудолюбие, знания, профессиональная честность и достойное существование.

Социально-патерналистские ожидания выражают потребность в государственных гарантиях и реально доступной защите трудовых прав. Их институциональное воплощение предполагает действенные процедуры, развитое социальное партнёрство и коллективное представительство работников. Признание общественной ценности труда требует справедливой оплаты, безопасных условий, уважения достоинства работника и понятного законодательного

регулирования. Предлагаемая модель модернизации соединяет внутреннюю согласованность норм, требования социальной справедливости и практическую доступность трудовых прав.

Ключевые слова: трудовое законодательство; Трудовой кодекс; социально-патерналистские ожидания; ценность труда; социальное государство; социальная справедливость; защита трудовых прав.

Қ. Тұрлыханқызы¹, Ж.А. Хамзина¹

¹Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті

ӘЛЕУМЕТТІК-ПАТЕРНАЛИСТІК СҰРАНЫС ЖӘНЕ ЕҢБЕКТІҢ ҚҰНДЫЛЫҒЫ: ҚАЗАҚСТАННЫҢ ЕҢБЕК ЗАҢНАМАСЫН ЖАҢҒЫРТУДЫҢ ЭМПИРИКАЛЫҚ НЕГІЗДЕРІ

Аңдатпа

Мақалада Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын жаңғыртудың әлеуметтік және құндылықтық негіздері қарастырылады. Зерттеу мәселесі еңбек заңнамасын реформалауды тек құқықтық-техникалық тұрғыдан қарастырудың шектеулілігімен байланысты. Мұндай тәсіл негізінен құқықтық нормалардағы кемшіліктерді, қайталанатын ережелерді және тұжырымдамалық немесе редакциялық күрделіліктерді жоюға бағытталады. Ал әлеуметтік-эмпирикалық талдау құқықтық нормаларды жетілдіру үдерісін азаматтардың жұмыспен қамтуға, әлеуметтік қорғалуға, әділеттілікке және еңбектің қадір-қасиетіне қатысты ұстанымдары мен күтулері туралы деректермен толықтыруға мүмкіндік береді. Зерттеудің эмпирикалық базасын Қазақстанның ересек тұрғындары арасында жүргізілген жаппай социологиялық сауалнама нәтижелерінің қайталама талдауы және сарапшылармен жүргізілген тереңдетілген сұхбаттар құрады. Зерттеу нәтижелері азаматтардың мемлекетке қатысты әлеуметтік-патерналистік сипаттағы күтулерінің басымдығын көрсетті. Олар, ең алдымен, жұмыспен қамтуды қамтамасыз ету, әлеуметтік тұрақтылықты сақтау, негізгі әлеуметтік-экономикалық тәуекелдерді төмендету және халықтың әлеуметтік тұрғыдан осал топтарын қорғау қажеттіліктерінен көрінеді. Сонымен қатар қоғамдық құндылықтар жүйесінде еңбекқорлық, білімге ұмтылу, кәсіби адалдық және лайықты өмір сүру сияқты бағдарлар елеулі орын алады.

Әлеуметтік-патерналистік күтулер азаматтардың мемлекет тарапынан нақты кепілдіктер мен еңбек құқықтарын іс жүзінде қорғаудың тиімді тетіктеріне деген қажеттілігін білдіреді. Мұндай сұранысты институционалдық деңгейде қамтамасыз ету үшін еңбек құқықтарын іске асырудың пәрменді рәсімдерін қалыптастыру, әлеуметтік әріптестік институттарын нығайту және қызметкерлердің ұжымдық өкілдігін дамыту қажет. Еңбектің қоғамдық маңызын мойындау өз кезегінде әділ еңбекақы төлеуді, қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз етуді, жұмыскердің қадір-қасиетін құрметтеуді және заңнамалық талаптардың түсінікті әрі бірізді болуын талап етеді.

Түйін сөздер: еңбек заңнамасы, Еңбек кодексі, әлеуметтік-патерналистік күтулер, еңбектің құндылығы, әлеуметтік мемлекет, әлеуметтік әділеттілік, еңбек құқықтарын қорғау.

K. Turlykhankyzy¹, Zh.A. Khamzina¹

¹Kazakh National Pedagogical University named after Abai

SOCIAL-PATERNALISTIC DEMAND AND THE VALUE OF WORK: EMPIRICAL FOUNDATIONS FOR MODERNIZING KAZAKHSTAN'S LABOUR LEGISLATION

Abstract

The article substantiates the social and value-based foundations for the modernization of labour legislation in the Republic of Kazakhstan. The research problem stems from the limitations of a legal-technical approach, whereby legislative reform is primarily reduced to correcting deficiencies in legal norms, eliminating duplication of provisions, and resolving drafting-related complexities. A socio-

empirical analysis complements the legal review by incorporating evidence of citizens' expectations concerning employment, social protection, fairness, and the dignity of work. The empirical basis of the study comprises the results of a secondary analysis of a large-scale sociological survey of the adult population of Kazakhstan, together with findings from in-depth expert interviews. The analysis reveals a prevailing socially paternalistic demand directed towards the state, encompassing the provision of employment opportunities, maintenance of social stability, reduction of major life risks, and protection of vulnerable groups. Among the broader societal values, particular importance is attached to diligence, knowledge, professional integrity, and the ability to maintain a decent standard of living.

Socially paternalistic expectations reflect a demand for state guarantees and genuinely accessible mechanisms for the protection of labour rights. Their institutional implementation requires effective procedures, developed social partnership, and collective representation of employees. Recognition of the social value of work, in turn, requires fair remuneration, safe working conditions, respect for the dignity of employees, and clear and comprehensible legal regulation. The proposed model of modernization combines the internal consistency of legal norms with the requirements of social justice and the practical accessibility of labour rights.

Key words: labor legislation, Labor Code, socially paternalistic expectations, value of work, welfare state, social justice, protection of labor rights.

Введение

Модернизация трудового законодательства Казахстана предполагает совершенствование нормативного текста и оценку социальной функции отрасли. Трудовое право регулирует заключение, изменение и прекращение трудового договора, рабочее время, оплату труда, дисциплинарную ответственность и охрану труда. Одновременно оно закрепляет гарантии занятости, обеспечивает защиту достоинства работника, способствует социальной устойчивости и влияет на доверие граждан к государственным институтам. Изменение общественных ожиданий, распространение нестандартных форм занятости и цифровизация трудовых процессов повышают требования к качеству правового регулирования. Трудовой кодекс Республики Казахстан распределяет права, обязанности и риски между работником, работодателем и государством¹. Ясность норм, справедливость процедур и возможность практического осуществления прав определяют качество правоприменения и общественную оценку реформ.

Действующий Трудовой кодекс нуждается в устранении нормативных дефектов, дублирующих положений, ошибочных отсылок и редакционно сложных конструкций. Юрико-догматическая ревизия позволяет выявить такие недостатки и уточнить содержание норм. Социально-эмпирический анализ раскрывает соответствие законодательства ожиданиям граждан и условиям повседневной трудовой практики. Для работника действенность трудового права проявляется в доступе к занятости, своевременной оплате, социальных гарантиях и возможности восстановить нарушенное право.

Исследовательский вопрос сформулирован следующим образом: каким образом социально-патерналистские ожидания граждан и общественная ценность труда должны учитываться при разработке стратегии модернизации трудового законодательства Казахстана? Ответ предполагает сопоставление нормативного содержания, общественных ожиданий и институциональных условий осуществления трудовых прав.

Цель статьи заключается в обосновании социально-эмпирических оснований модернизации трудового законодательства Республики Казахстан. Исследование охватывает общественный запрос на занятость, социальную защищённость, справедливость и признание ценности труда. Для достижения цели определены следующие задачи: раскрыть содержание социально-

¹ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК (с изменениями и дополнениями по состоянию на 2026 г.) // Информационно-правовая система «Әділет». – [Электрон. ресурс]. – URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414> (дата обращения: 06.08.2026).

патерналистских ожиданий, установить место трудолюбия и профессиональной честности среди общественных ценностей, определить направления правовой модернизации, а также уточнить условия практической реализации социальной и защитной функций Трудового кодекса.

Гипотеза исследования состоит в том, что результативная модернизация требует сочетания правовой ревизии Трудового кодекса с содержательной ориентацией на общественный запрос. Правовая ревизия охватывает дефекты, противоречия, дублирование и избыточную сложность текста. Социальная направленность реформы предполагает обеспечение занятости и защищённости, соблюдение принципов достойного труда, справедливость процедур и доступность механизмов восстановления прав. Формально-юридические изменения, ограниченные редакционной корректировкой, не охватывают ожидания, зафиксированные в ходе опроса.

Научная новизна исследования определяется применением социально-эмпирического подхода к модернизации трудового законодательства Казахстана. Общественные ожидания и ценностные установки рассматриваются в качестве самостоятельных факторов правового развития. Результаты опроса позволяют сформулировать социальные требования к реформе.

Юридический анализ устанавливает пределы и способы их институционального выражения. Такая последовательность исключает непосредственное выведение конкретных законодательных поправок из массовых установок. В юридической доктрине обсуждение модернизации трудового законодательства связано с назначением трудового права. Исторически эта отрасль ограничивает власть экономически более сильной стороны и компенсирует фактическое неравенство работника и работодателя. Её функции охватывают регулирование трудового договора, социальную защиту и обеспечение человеческого достоинства. Цели трудового права и его приспособление к изменениям рынка труда раскрыты в фундаментальных исследованиях [1; 2]. Концепция достойного труда объединяет занятость, права в сфере труда, социальную защиту и социальный диалог¹.

Казахстанская научная литература охватывает эволюцию Трудового кодекса, соотношение императивного и договорного регулирования, международные трудовые стандарты, социальное партнёрство, правоприменение и новые формы занятости. Достижение целей кодификации связывается с действенностью механизмов защиты и учётом общественных ожиданий [3].

Сравнительно-правовой анализ трудового права Европейского союза и Евразийского экономического союза выявляет предпосылки сближения регулирования, а также различия в институциональном и судебном воздействии [4]. Эффективность заимствованных норм в Казахстане зависит от способности национальных институтов обеспечивать их исполнение. Социальное партнёрство в исследованиях рассматривается как механизм согласования интересов работников, работодателей и государства. Активная роль государства соответствует распространённым в Казахстане общественным ожиданиям. Участие работников и работодателей в определении условий и оплаты труда, требований охраны труда и порядка разрешения конфликтов составляет условие устойчивого регулирования. Результативность социального диалога зависит от вовлечённости сторон, качества коллективных переговоров и реального влияния работников на принимаемые решения [5]. Посредством этих механизмов ожидание государственной защиты преобразуется в способность работников самостоятельно осуществлять и защищать свои права.

Исследования правоприменения показывают, что практическая ценность нормы определяется возможностью её использования. Сокращение полномочий и ресурсов трудовых инспекций в постсоветских государствах ослабляет контроль за соблюдением трудовых гарантий [6]. В Казахстане доступность защиты зависит также от порядка разрешения трудовых

¹ International Labour Organization. World Employment and Social Outlook 2021: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work. – Geneva: International Labour Office, 2021. – [Electronic resource]. – URL: <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-employment-and-social-outlook-2021-role-digital-labour-platforms-transforming> (accessed: 06.08.2026).

споров. Процессуальные механизмы, объединяющие социальный диалог, коллективные переговоры и рассмотрение споров, создают основу для согласования интересов сторон [7]. Эти положения обосновывают включение правоприменительных процедур в программу модернизации. Исследования нестандартной, платформенной и иных форм занятости указывают на сужение сферы применения традиционной модели, основанной на бессрочном договоре, полном рабочем времени, одном работодателе и постоянном рабочем месте¹. Временная, дистанционная, проектная и платформенная занятость сопровождается неопределённостью правового статуса, ограниченным доступом к социальному страхованию, ослаблением коллективного представительства, алгоритмическим управлением и возложением части предпринимательских рисков на исполнителя. Нестабильность занятости связана с социальной неуверенностью, политической фрустрацией и снижением институционального доверия.

Платформенная занятость в Казахстане получила правовую и социологическую оценку. Исследования показывают воспроизводство прежних проблем рынка труда в технологически изменённой среде: зависимость исполнителя от платформы сочетается с неопределённостью статуса и объёма гарантий [8]. Отношения между платформой и исполнителем нередко оформляются гражданско-правовым договором при наличии признаков трудового отношения [9; 10; 11]. Отсутствие системного решения вопроса о статусе платформенного работника характеризуется как правовой вакуум.

Директива (ЕС) 2024/2831 об улучшении условий труда при платформенной работе предусматривает установление надлежащего трудового статуса, применение презумпции трудового отношения при наличии признаков контроля и правовое регулирование алгоритмического управления². Для Казахстана положения Директивы представляют сравнительно-правовой материал, требующий адаптации к национальной правовой системе. Организация труда посредством цифровых платформ должна обеспечивать минимальные трудовые гарантии, вследствие чего регулирование платформенной занятости непосредственно связано с защитной функцией трудового законодательства.

Происхождение социально-патерналистских ожиданий в постсоветских обществах объясняется преобразованиями труда и системы социальной защиты. Переход к рыночным отношениям в Центральной Азии сопровождался усилением финансовой и экзистенциальной незащищённости [12]. Ожидание активной роли государства формировалось под влиянием нестабильности, сокращения прежних гарантий и неравномерной адаптации населения к рыночным условиям. Сочетание государственной поддержки, семейной солидарности, гендерных норм и ограниченной гражданской самостоятельности характерно для Казахстана, России и Монголии [13]. В этих условиях трудовое законодательство должно учитывать исторически сложившийся запрос на занятость и социальную устойчивость.

Социальный патернализм обосновывает защитную функцию трудового права и активное участие государства в регулировании труда. Преобладание нисходящей модели способно сохранять зависимость работника от внешнего вмешательства и ограничивать использование коллективного представительства. В связи с этим социально-патерналистский запрос рассматривается во взаимосвязи с правовой субъектностью работников. Реформа должна переводить ожидание защиты в систему доступных процедур, социального партнёрства, профсоюзного представительства и своевременного разрешения трудовых споров.

Исследования моральной экономики труда посвящены представлениям о справедливости, взаимности, честности и допустимых пределах обращения с работником. Рыночное

¹ International Labour Organization. World Employment and Social Outlook 2021: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work. – Geneva: International Labour Office, 2021. – [Electronic resource]. – URL: <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-employment-and-social-outlook-2021-role-digital-labour-platforms-transforming> (accessed: 06.08.2026).

² European Parliament and Council of the European Union. Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work // Official Journal of the European Union. – [Electronic resource]. – URL: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj> (accessed: 06.08.2026).

саморегулирование может расходиться с общественными представлениями о приемлемой организации труда [14]. Молодые работники оценивают график, оплату, содержание обязанностей и поведение работодателя с учётом условий договора и повседневных представлений о справедливости [15]. Эти выводы позволяют рассматривать ценность труда как эмпирический фактор легитимности трудового законодательства.

Концепция «Адал азамат» связывает честный труд с профессиональной ответственностью и гражданской добросовестностью. Её юридическое содержание определяется гарантиями оплаты и безопасности труда, справедливым порядком прекращения трудовых отношений и защитой от произвола. Продвижение трудолюбия при недостаточности правовых гарантий создаёт разрыв между провозглашаемыми ценностями и фактическим положением работника. Его преодоление предполагает закрепление конкретных обязанностей работодателя, действенный контроль и доступные способы защиты трудовых прав.

Таким образом, существующая литература охватывает эволюцию трудового права, социальное партнёрство, деятельность трудовых инспекций, разрешение споров, нестандартную и платформенную занятость. Использование эмпирически выявленных общественных ожиданий для обоснования правовой реформы изучено в меньшей степени. Настоящая статья восполняет данный пробел посредством анализа социально-патерналистского запроса, ценности труда, представлений о справедливости и достоинстве работника. Вторичные социологические данные используются для определения социальных требований к модернизации, юридический анализ направлен на оценку возможных институциональных решений.

Материалы и методы

Исследование основано на сочетании социологических данных и юридикто-правового анализа. Эмпирическую базу составили результаты массового опроса, экспертных интервью и групповых обсуждений. Полученные материалы использовались для определения общественных ожиданий в сфере занятости, социальной защищённости, справедливости и ценности труда и их последующего сопоставления с направлениями совершенствования трудового законодательства Республики Казахстан.

Количественную основу исследования составил массовый опрос взрослого населения Казахстана, проведённый в апреле-мае 2026 года. Объём выборки составил 2000 респондентов в возрасте 18 лет и старше. Исследование охватило 17 областей и города республиканского значения Астану, Алматы и Шымкент. Выборка формировалась с использованием территориальной стратификации и квотирования по полу, возрасту, этнической принадлежности и типу населённого пункта. Заявленная предельная ошибка для общей выборки составляет $\pm 2,2$ процентного пункта при доверительной вероятности 95%.

Для анализа были отобраны показатели, характеризующие ожидания граждан от государства, социально-экономические гарантии, ценность труда, доверие к институтам, отношение к реформам и представления о социальной справедливости. Социально-патерналистский запрос определялся через ожидания государственного участия в обеспечении занятости, социальной защиты и базовых условий жизни.

Качественную часть исследования составили 20 глубинных полуструктурированных интервью, проведённых в период с 1 апреля по 1 мая 2026 года. В состав экспертной группы вошли представители государственных, научных, исследовательских и общественных организаций, а также специалисты в области общественно-политических исследований. Интервью проводились на казахском и русском языках в очном и дистанционном форматах. Их содержание анализировалось посредством тематического кодирования с последующим сопоставлением совпадающих и различающихся экспертных позиций.

Материалы групповых обсуждений использовались дополнительно для уточнения социального контекста и проверки устойчивости выявленных интерпретаций. Самостоятельные количественные выводы на их основе не формировались. Количественный анализ включал расчёт частотных распределений и сопоставление показателей между социально-демографи-

ческими группами. Выявленные зависимости рассматривались как статистические связи без причинной интерпретации. Качественные данные анализировались посредством тематического кодирования по категориям, связанным с ценностью труда, социальной справедливостью, ответственностью, патерналистскими ожиданиями и правовой защитой.

Юридическая часть исследования выполнена с применением формально-юридического, системно-структурного, аксиологического и социально-правового методов. Их использование позволило оценить соответствие трудового законодательства социальным ожиданиям, выявить проблемы нормативной определённости и определить направления совершенствования механизмов защиты трудовых прав. Особое внимание уделялось доступности правовых норм, ясности законодательных формулировок, эффективности правоприменения и социальной функции трудового законодательства.

Результаты и обсуждение

Исследовательская процедура последовательно включала отбор относящихся к теме показателей, анализ количественных и качественных материалов и их правовую интерпретацию. На этапе отбора исходный инструментарий проверялся на содержательную связь с трудовым законодательством. Специальный раздел вопросов о Трудовом кодексе в опросе отсутствовал. В анализ были включены показатели ожиданий от государства, занятости, социальной защищённости, справедливости, трудолюбия, доверия и отношения к реформам.

Вторичный анализ количественных данных был направлен на описание структуры социально-патерналистского запроса и места труда среди общественных ориентиров. Показатели рассматривались как характеристики социальных условий, влияющих на легитимность трудового законодательства.

Экспертные интервью обеспечили содержательную интерпретацию трудолюбия, честности, справедливости и профессиональной ответственности. Анализ концепции «Адал азамат» позволил сопоставить трудовую этику, гражданскую добросовестность и достоинство работника.

На завершающем этапе результаты соотносились с правовым регулированием занятости и нестандартных форм труда, защитой достоинства, разрешением споров, социальным партнёрством, гарантиями для уязвимых групп и требованиями к ясности языка Трудового кодекса. Обоснованность интерпретации обеспечивалась сопоставлением трёх видов материалов. Массовый опрос показывал распространённость установок, интервью раскрывали их содержание, правовой анализ устанавливал возможные институциональные последствия. Особенности источников обусловили ряд ограничений исследования.

Социологические данные имеют вторичный характер по отношению к теме статьи. Опрос непосредственно не измерял отношение граждан к Трудовому кодексу, трудовым спорам, профсоюзам, инспекции труда и отдельным правовым нормам. Выводы характеризуют социальный контекст реформы и не свидетельствуют о поддержке конкретных правовых решений.

Политически и социально чувствительная тематика могла усиливать влияние социальной желательности при оценке институтов, реформ и роли государства. Поэтому интерпретация преимущественно основывалась на показателях занятости, защищённости, справедливости, достойного существования и ценности труда, менее зависимых от отдельных оценок политической лояльности.

Экспертные интервью отражают профессиональные интерпретации и не характеризуют распределение мнений среди населения Казахстана в целом. Количественные значения, приведённые в диаграммах качественного отчёта, выполняют иллюстративную функцию и не могут распространяться на массовые установки.

Все качественные материалы были обезличены. Из текста исключены имена и точные сочетания сведений о возрасте, населённом пункте, профессии и социальном статусе, способные идентифицировать участника. Данные экспертных интервью и групповых обсуждений

представлены в обобщённой форме. Указанные ограничения определяют границы выводов. Вторичные материалы позволяют выявить ожидания в отношении занятости, социальной защищённости, справедливости, достоинства труда и понятности права. Разработка конкретных законодательных поправок требует самостоятельного анализа действующих норм и правоприменительной практики.

Вторичный анализ выявил преобладание социально-патерналистских ожиданий, поддержку трудолюбия, прогресса и знаний, приоритет моральных качеств в представлениях о гражданственности, преимущественно положительное и выжидательное отношение к реформам, а также ограниченную распространённость ряда форм гражданского участия. Эти результаты характеризуют социальные условия модернизации трудового законодательства Казахстана.

Основная часть ожиданий от государства сосредоточена в социально-экономической сфере. Обеспечение занятости для желающих трудиться выбрали 76,2% респондентов, контроль над ценами 75,3%, эффективную работу здравоохранения 74,1%, достойный уровень жизни пенсионеров 68,2%. Полученное распределение характеризует запрос на занятость, материальную устойчивость и социальную безопасность.

Поддержку безработных указали 45,4% респондентов, защиту окружающей среды 44,0%, сокращение разрыва в доходах 38,5%, безопасность граждан 35,9%. Создание условий для равных политических прав выбрали 22,2%, продвижение демократических ценностей 16,7%. В структуре ответов преобладают ожидания, связанные с управлением социальными рисками и сокращением неравенства.

Для трудового законодательства эти данные указывают на связь правового регулирования с ожиданиями занятости, социальной защищённости и предсказуемости условий жизни. Общественная оценка реформы будет зависеть от её практического воздействия на указанные сферы.

Состояние экономики назвали значимой проблемой 60,7% респондентов, коррупцию и взяточничество 59,9%. Эти позиции сохраняли ведущие значения в различных социально-демографических группах. Далее следовали состояние сельского хозяйства, отмеченное 47,1% участников, образование 44,0% и доступность медицинской помощи 42,2%.

Эффективность государства респонденты связывают со способностью решать материально значимые проблемы и ограничивать несправедливые практики. Высокая частота упоминаний коррупции выражает запрос на прозрачность процедур и действенный контроль. В сфере труда этот запрос предполагает понятные правила, доступное разрешение споров и правовые ограничения произвольных действий работодателя. Трудолюбие, прогресс и знания поддержали 42,9% респондентов. Более высокие значения получили утверждение об общей судьбе представителей разных этносов Казахстана, 51,5%, и обязательность знания языка и культуры казахского народа, 51,1%. Формулу «свобода, стабильность, достойное существование» выбрали 40,5% участников.

В массовых установках труд соотносится с гражданским единством, знаниями, прогрессом, стабильностью и достойным существованием. Полученные данные позволяют учитывать общественную ценность труда при определении целей и гарантий трудового законодательства.

Различия между социально-демографическими группами свидетельствуют о меньшей поляризации оценок трудолюбия, знаний и прогресса по сравнению с рядом вопросов идентичности. Данное обстоятельство создаёт эмпирическое основание для включения труда в число общих ценностей социально-трудовой политики. Правовое выражение этой ценности предполагает гарантии профессиональной реализации, общественно полезной деятельности и достойного существования.

В представлениях о «хорошем гражданине» моральные качества получили более высокие доли ответов, чем политические и институциональные признаки. Уважение к государственному языку и справедливость указали 8,7% респондентов, уважение к людям других национальностей 8,3%, порядочность 7,4%, отзывчивость и чуткость 7,2%, терпимость к иным взглядам 5,8%,

уважение к родителям и близким 5,7%. Голосование на выборах отметили 0,4% участников, членство в партии 0,2%, соблюдение законов 0,6%, уважение к решениям правительства 0,4%.

Гражданственность респонденты связывают преимущественно со справедливостью, порядочностью и уважением к другим людям. В трудовом праве эти установки обосновывают требования к защите достоинства, равному обращению и справедливости процедур. Нормы о дисциплинарной ответственности, охране труда, разрешении споров и запрете дискриминации должны обеспечивать их практическое осуществление.

Оценка трудовой нормы должна охватывать порядок обращения за защитой, гарантии достоинства и правовые последствия недобросовестных действий работодателя. Перечень обязанностей и санкций без проверки их осуществимости не позволяет установить фактическую защитную ценность нормы. Положительно политические изменения оценили 46,0% респондентов, нейтрально-выжидательную позицию заняли 39,2%, отрицательную 9,7%. Совокупная доля положительных и нейтрально-выжидательных оценок составила 85,2%. Надежду на улучшение положения указали 48,4%, уверенность в будущем 35,1%; тревога, страх, апатия и безразличие отмечались реже.

Более высокая распространённость надежды по сравнению с уверенностью свидетельствует о зависимости отношения к реформам от наблюдаемых результатов. В сфере трудового законодательства к таким результатам относятся занятость, заработная плата, доступность защиты и справедливость разрешения конфликтов. Редакционные изменения закона без улучшения указанных условий вряд ли повысят общественную поддержку трудовой реформы. Положительную оценку реформ дали 56,5% сельских жителей и 40,2% городских. Городские респонденты чаще выбирали нейтральную позицию. Данные фиксируют территориальные различия в оценках, однако имеющийся массив не позволяет установить их причины.

Совокупный уровень доверия Президенту составил 88,3%, правительству 74,9%, правоохранительным органам 73,9%, местным государственным органам и акиматам 73,7%, судам 72,3%, депутатам 68,3%. Полученное распределение показывает более высокое доверие к персонализированному верхнему уровню власти и более низкое к институтам представительства и повседневного правоприменения. Высокий уровень доверия к государственным институтам способен поддерживать проведение реформ. Практическое осуществление трудовых прав зависит от деятельности работодателей, инспекции труда, судов, профсоюзов, органов социального партнёрства и местных исполнительных органов. Именно работа этих институтов определяет применение новых трудовых норм в конкретных делах. Очень высокий уровень доверия в ближайшем окружении отметили 23,2% респондентов, что существенно ниже индивидуальных оценок отдельных государственных институтов. Такое расхождение допускает осторожное предположение о различии между декларируемой институциональной лояльностью и повседневным опытом доверия. В трудовом конфликте это различие может проявляться в сомнениях относительно доступности защиты и исполнения принятого решения.

Количественные и качественные данные выявили запрос населения на занятость, достойный труд, социальную защищённость и справедливость. Поддержка трудолюбия, прогресса и знаний зафиксирована массовым опросом, значение профессиональной честности раскрыто в экспертных интервью. Практики самостоятельной защиты прав и коллективного участия распространены существенно слабее.

Полученные результаты обосновывают четыре направления модернизации трудового законодательства: гарантии занятости и социальной защищённости; справедливые и понятные процедуры; защиту достоинства работника; развитие представительства и самостоятельного обращения за защитой. Эти направления соотносятся с выявленными ожиданиями и распространённостью различных форм гражданского участия.

Таблица 1. Эмпирические результаты, имеющие значение для модернизации трудового законодательства

Выявленный результат	Эмпирическое выражение	Социально-правовое значение
Преобладание социально-патерналистского запроса	занятость: 76,2%; цены: 75,3%; здоровоохранение: 74,1%; пенсионное обеспечение: 68,2%	трудовое законодательство воспринимается в контексте социальной защищённости и устойчивости основных условий жизни
Высокая общественная значимость труда	трудолюбие, прогресс и знания: 42,9%; достойное существование: 40,5%	труд выступает общественной ценностью, связанной с профессиональной реализацией и достойным существованием
Запрос на справедливость	экономика: 60,7%; коррупция: 59,9%	требуются прозрачные процедуры, доступная защита прав и правовые ограничения произвольных действий в трудовых отношениях
Моральная модель гражданственности	справедливость, порядочность, отзывчивость и уважение к другим людям получают более высокие значения, чем политико-институциональные признаки	защита достоинства работника составляет самостоятельную задачу трудового права
Преимущественно положительное и выжидательное отношение к реформам	46,0% положительно; 39,2% нейтрально-выжидательно; 85,2% поддерживают реформы либо не выражают их отрицания	поддержка модернизации зависит от наблюдаемых практических результатов
Вертикально ориентированная структура доверия	Президент: 88,3%; депутаты: 68,3%; очень высокое доверие в ближайшем окружении: 23,2%	легитимность реформ зависит от деятельности институтов повседневного правоприменения
Ограниченная распространённость неэлекторальных форм участия	выборы: 80,7%; обращения: 8,8%; защита прав: 8,3%; местное самоуправление: 3,5%; контроль органов власти: 3,1%	модернизация должна развивать доступные механизмы самостоятельной защиты, представительства и коллективного участия работников
Достоинство труда в экспертных оценках	«Адал азамат» связывается с добросовестным выполнением профессиональных обязанностей и вкладом труда в развитие общества	трудовое законодательство должно поддерживать ценность честного труда посредством действенных правовых гарантий

Примечание: составлено авторами на основе анализа законодательства.

Полученные результаты согласуются с гипотезой исследования. Юрико-техническая рационализация трудового законодательства должна учитывать занятость, достойный труд, справедливость, социальную защищённость и понятность права как условия общественной легитимности реформы.

Эмпирические результаты расширяют совокупность критериев, применимых к оценке модернизации трудового законодательства. Анализ должен охватывать структуру нормативного акта, точность терминологии, согласованность норм, ясность закона, справедливость процедур и возможность практического осуществления прав. Такой подход учитывает повседневный характер отношений между работником, работодателем и государством.

Трудовое право регулирует занятость, оплату и охрану труда, гарантии работника, разрешение споров и защиту достоинства. Через действие этих институтов граждане оценивают выполнение государством социальных обязательств. Поэтому результаты модернизации следует проверять по юридической корректности норм, практической доступности прав и качеству работы правоприменительных органов.

Социально-патерналистский запрос отражает ожидание участия государства в регулировании отношений, характеризующихся фактическим неравенством сторон. Формальное равенство работника и работодателя сочетается с существенными различиями в экономических, организационных и информационных возможностях. Трудовое право компенсирует этот дисбаланс посредством ограничений договорной власти и установления гарантий для работника. Восприятие государственной защиты как покровительства сохраняет зависимость работника от внешнего вмешательства. Навыки самостоятельного обращения за защитой, коллективного действия и институционального представительства в таких условиях развиваются медленно. В результате ограничивается правовая субъектность работника в трудовых отношениях.

Институциональное преобразование социальной функции государства предполагает создание доступных, предсказуемых и безопасных процедур. Государство устанавливает гарантии и обеспечивает их исполнение; профсоюзы и органы социального партнёрства представляют интересы работников; работник получает реальную возможность самостоятельно инициировать защиту. Такая организация снижает зависимость от единичных административных решений.

Общественная ценность труда приобретает юридическое содержание через конкретные гарантии. Декларации о трудолюбии, профессиональной честности и общественной пользе не обеспечивают защиту при задержке оплаты, небезопасных условиях или произвольном увольнении. Недостаточность исполнимых механизмов ослабляет убедительность ценностных положений.

Модернизация должна обеспечивать своевременную и справедливую оплату труда, безопасность, защиту от дискриминации и унижения, прозрачный порядок прекращения трудовых отношений и доступное разрешение споров. В эту совокупность входит признание вклада представителей рабочих и прикладных профессий. Конкретные гарантии придают концепции честного труда юридическое значение.

Представление о честном гражданине и добросовестном работнике приобретает значение для трудового права через обязанности работодателя, контроль их исполнения и восстановление нарушенных прав. Законодательные декларации без указанных элементов не изменяют фактического положения работника. Закреплённое в кодексе право обеспечивает защиту при наличии понятного порядка его осуществления. Работник должен располагать сведениями о содержании нормы, сроках и адресате обращения, возможных правовых последствиях и порядке исполнения решения. Недоступность процедуры существенно снижает практическую ценность формальной гарантии.

Модернизация должна охватывать механизмы осуществления прав. К ним относятся ясный язык закона, последовательная структура кодекса, ограниченное количество отсылочных норм, единообразная терминология, электронная подача жалоб, образцы документов, разумные сроки, защита заявителя от преследования и исполнение решений. Совокупность этих элементов позволяет оценивать норму с точки зрения фактической доступности. Редакционное упрощение

Трудового кодекса непосредственно влияет на доступность права. Сложные формулировки усиливают зависимость работника от посредников, юридических консультантов, кадровых служб и работодателя. Ясный нормативный текст облегчает самостоятельное обращение за защитой и снижает риск ошибочного толкования.

Качество модернизации зависит от деятельности институтов, применяющих трудовое законодательство. Работник взаимодействует с работодателем, кадровой службой, согласительной комиссией, профсоюзом, инспекцией труда, судом, медиатором, местным исполнительным органом и электронными системами подачи обращений. Работа каждого из этих звеньев влияет на доступность правовой защиты.

Беспристрастность процедуры, отсутствие давления и исполнение принятого решения определяют поведение работника в условиях конфликта. Сомнения в соблюдении этих требований снижают вероятность обращения за защитой и ослабляют практическое действие нормы. Оценка законодательства должна учитывать сведения о работе каждого звена правоприменительной системы.

К институциональным мерам относятся стандарты деятельности инспекции труда, прозрачные согласительные процедуры, предсказуемая судебная практика, защита заявителя, учёт и опубликование статистики жалоб, доступная правовая помощь. Систематическая оценка этих показателей позволяет установить результативность защиты трудовых прав.

Фактическая зависимость от работодателя ограничивает ресурсы отдельного работника. Закрепление права само по себе не всегда обеспечивает возможность его отстаивания. Коллективные механизмы частично уменьшают данный дисбаланс.

К коллективным механизмам относятся профсоюзы, представители работников, коллективные переговоры, отраслевые соглашения, согласительные комиссии, трудовая медиация и общественный контроль. Они снижают личные риски обращения за защитой и закрепляют порядок разрешения конфликта.

Социальное партнёрство должно занимать центральное место в модернизации трудового законодательства. Государство устанавливает гарантии и контролирует их соблюдение. Участие работников и их объединений в определении условий труда позволяет оценивать исполнение обязанностей работодателя и защищать коллективные интересы.

Правовое регулирование должно учитывать неоднородность занятости. Адресатами норм выступают работники традиционных предприятий, бюджетной сферы, сельского хозяйства и малого предпринимательства, самозанятые, платформенные исполнители, молодые специалисты, работники предпенсионного возраста, лица с семейными обязанностями и социально уязвимые группы. Базовые гарантии могут сохранять универсальный характер при дифференцированных способах их осуществления. Выбор процедуры зависит от формы занятости, степени трудовой зависимости, использования цифровых технологий и социальной уязвимости. Специального регулирования требуют дистанционная и платформенная работа, краткосрочная занятость, профессиональная переподготовка, совмещение труда с семейными обязанностями и изменения, обусловленные технологическим развитием.

Правовое информирование также должно учитывать особенности различных категорий адресатов. Практические разъяснения могут включать электронные системы, пошаговые инструкции, типовые формы, наглядные схемы, материалы на нескольких языках и специальные способы представления информации для молодёжи, сельских работников и уязвимых групп. Эти средства дополняют ясный текст Трудового кодекса.

Предлагаемая модель включает шесть взаимосвязанных компонентов: юридико-техническую ревизию нормативного текста; защитные нормы, компенсирующие фактическое неравенство; доступные процедуры осуществления прав; действенную работу инспекций,

комиссий и судов; гарантии достоинства работника; коллективное представительство. Совместное действие этих компонентов определяет социальное содержание реформы.

Социально-патерналистский запрос выражает ожидание доступной государственной защиты. Общественная ценность труда обосновывает гарантии достоинства, профессиональной честности и справедливых условий. Оба результата требуют процедур, которыми работник может воспользоваться в конкретной трудовой ситуации.

Компонент институционального обновления обеспечивает учёт новых форм занятости и социальных изменений. Компонент правовой рационализации направлен на согласованность, ясность и исполнимость регулирования. Их сочетание позволяет Трудовому кодексу полноценно выполнять регулятивную и социально-защитную функции.

Заключение

Исследование показывает, что модернизация трудового законодательства Казахстана должна соединять качество нормативного текста с учётом социальных ожиданий. Трудовое право непосредственно воздействует на занятость, экономическую устойчивость, профессиональную реализацию, социальную защищённость и восприятие справедливости государственных институтов.

Научный вклад статьи заключается в применении социально-эмпирического подхода к правовой реформе. Он объединяет юридико-догматический анализ с данными об общественном доверии, достоинстве труда и социальной легитимности. Социологические материалы позволяют установить требования к реформе. Последующий правовой анализ определяет пределы и способы их институционального выражения.

Социально-патерналистские ожидания отражают представление о государстве как гаранте занятости, минимальных условий достойной жизни и справедливого порядка в сфере труда. Их институциональное воплощение предполагает понятные процедуры, действенный контроль, безопасное обращение за защитой, справедливое разрешение споров и развитое социальное партнёрство. Общественная ценность труда составляет самостоятельное основание правового регулирования. Её признание предполагает достойное положение работника, защиту человеческого достоинства, запрет дискриминации и произвола, справедливую оплату, безопасные условия и действенное восстановление нарушенных прав. Эти гарантии придают ценностным установкам конкретное юридическое содержание.

Практическая оценка модернизации может основываться на социальной направленности нормы, доступности процедуры, ясности текста, институциональной исполнимости, снижении фактического неравенства и соблюдении принципа достойного труда. Указанные критерии следует применять к дефектным, дублирующим, устаревшим и вновь предлагаемым положениям Трудового кодекса. Правовая рациональность требует внутренней согласованности, применимости и понятности норм. Фактическое неравенство между работником и работодателем должно учитываться посредством гарантий, ограничений договорной власти, процедур защиты и представительства работников.

Социологические данные определяют направления правового анализа и не преобразуются автоматически в законодательные поправки. Дальнейшая модернизация должна учитывать действующие нормы, правоприменительную практику, судебные решения и позиции работников, работодателей, профсоюзов и государственных органов. Для этого необходимо сочетание эмпирического, юридико-догматического, сравнительно-правового и институционального анализа.

Последующие исследования целесообразно посвятить правосознанию работников и работодателей. Специализированный опрос может измерить знание трудовых прав, опыт участия в спорах, доверие к инспекции труда и судам, отношение к профсоюзам, восприятие

платформенной занятости и готовность использовать электронные процедуры. Такие данные позволят точнее обосновывать конкретные правовые решения.

Модернизация трудового законодательства Казахстана требует обновления институтов и рациональной организации правового материала. Новые формы занятости, цифровизация труда и изменение общественных ожиданий определяют содержание реформы. Согласованные нормы, исполнимые процедуры, социальные гарантии и доступная защита обеспечивают выполнение Трудовым кодексом регулятивной и социально-защитной функций.

Вклад авторов

Турлыханкызы К.: внесла вклад в обоснование актуальности темы исследования и разработку предложений по её раскрытию; осуществляла сбор материалов, необходимых для достижения поставленных целей и получения конечных результатов исследования; провела анализ отечественных и зарубежных нормативных правовых актов. Подготовила разделы «Основные положения», «Введение» и «Материалы и методы», а также оформила библиографический список и транслитерацию источников.

Хамзина Ж.А.: участвовала в формулировании цели и задач исследования, проведении исследования, анализе и критической интерпретации полученных результатов. Осуществила подбор соответствующей методологии и анализ исследовательских материалов. Приняла участие в подготовке разделов «Результаты и обсуждение» и «Заключение».

Информация о финансировании

Статья подготовлена в рамках научного проекта AP25793729 «Реформирование и модернизация: стратегии развития Трудового кодекса Республики Казахстан», финансируемого Комитетом науки Министерства науки и высшего образования Республики Казахстан.

Список использованной литературы:

1. Supiot A. *Beyond Employment: Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe* / A. Supiot ; translated by P. Meadows. – Oxford : Oxford University Press, 2001. – 245 p. – DOI: 10.1093/oso/9780199243051.001.0001.
2. Davidov G., Langille B. (eds.). *The Idea of Labour Law*. – Oxford : Oxford University Press, 2011. – 454 p. – DOI: 10.1093/acprof:oso/9780199693610.001.0001. OUP Academic
3. Mukhamadiyeva G. N., Kalkayeva N., Bopabaev E. Ch., Sailibayeva Zh. Yu., Khamzina Zh. A., Buribayev Y. A. *Evolution of Labor Law in Kazakhstan: Overview and Commentary on Regulatory Objectives and Development* // *Journal of Advanced Research in Law and Economics*. – 2018. – Vol. 9. – No. 8 (38). – P. 2664–2674. – DOI: 10.14505/jarle.v9.8(38).16.Nikita L., Svetlana G. *Development of labor law in the eu an d ea eu: how comparable?* // *Russian Law Journal*. - 2018. - T. 6. - №. 2. - C. 93-117.
4. Bekbutayeva Z. A. et al. *Modern Issues In The Efficacy Of Social Dialogue And Social Partnership In Kazakhstan's Workforce Sector* // *Journal of actual problems of jurisprudence*. - 2025. - T. 114. - №. 2. - C. 70-82.
5. Lyutov N., Voitkovska I. *Labour Inspections in Post-Soviet Countries: Reform or Collapse?* // *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*. – 2021. – Vol. 37, No. 2–3. – P. 269–300. – DOI: 10.54648/IJCL2021013. ResearchGate
6. Seidimbek A., Khassenov M., Alenov M. *Providing a Balance between Employers' and Employees' Interests through the Development of a Procedural Mechanism for Protecting Their Rights* // *Access to Justice in Eastern Europe*. – 2023. – Vol. 6, No. 2 (19). – P. 100–121. – DOI: 10.33327/AJEE-18-6.2-a000202. Insebayeva S., Beysembayev S. *Digital platform employment in*

Kazakhstan: Can new technologies solve old problems in the labor market? //International Labor and Working-Class History. - 2023. - T. 103. - C. 62-80.

7. Muslim K. *Employment relationship and platform work: Global trends and case of Kazakhstan //Ежегодник трудового права. - 2023. - №. 13. - C. 195-201.*

8. Zhumabayeva A., Nurmagambetov A. *Platform Employment and the Obligation to Conclude an Employment Contract in the Republic of Kazakhstan: Issues of Theory and Practice // Access to Justice in Eastern Europe. – 2023. – Vol. 6, No. 4 (21). – P. 1–18. – DOI: 10.33327/AJEE-18-6.4-a000411. Ajee Journal*

9. Нурғалиева Е. Н., Баймаханова А. С. Проблемы правового регулирования платформенной занятости в Республике Казахстан // Вестник Евразийского национального университета имени Л. Н. Гумилева. Серия: Право. – 2024. – № 1 (146). – С. 49–65. – DOI: 10.32523/2616-6844-2024-146-1-49-65.

10. Galdini F., Totaro M., Tourtellotte L. *Introduction to the Special Issue Precarious Labor, Capitalist Transformation, and the State: Insights from Central Asia //International Labor and Working-Class History. - 2023. - T. 103. - C. 1-7.*

11. Dugarova E. *The Family in a New Social Contract: The Case of Russia, Kazakhstan and Mongolia. – Geneva: United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD), 2016. – Research Paper 2016–1. – URL: UNRISD Research Paper PDF*

12. Bolton S. C., Laaser K. *Work, employment and society through the lens of moral economy //Work, employment and society. - 2013. - T. 27. - №. 3. - C. 508-525.*

13. Farrugia D. *Lay Moralities of Young Workers and the Moral Economy of Service Labour //Work, Employment and Society. - 2026. - T. 40. - №. 2. - C. 295-313.*

References:

1. Supiot A. *Beyond Employment: Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe / A. Supiot ; translated by P. Meadows. – Oxford : Oxford University Press, 2001. – 245 p. – DOI: 10.1093/oso/9780199243051.001.0001.*

2. Davidov G., Langille B. (eds.). *The Idea of Labour Law. – Oxford : Oxford University Press, 2011. – 454 p. – DOI: 10.1093/acprof:oso/9780199693610.001.0001. OUP Academic*

3. Mukhamadiyeva G. N., Kalkayeva N., Bopabaev E. Ch., Sailibayeva Zh. Yu., Khamzina Zh. A., Buribayev Y. A. *Evolution of Labor Law in Kazakhstan: Overview and Commentary on Regulatory Objectives and Development // Journal of Advanced Research in Law and Economics. – 2018. – Vol. 9. – No. 8 (38). – P.2664–2674. – DOI:10.14505/jarle.v9.8(38).16.Nikita L., Svetlana G. Development of labor law in the eu an d eaeu: how comparable? //Russian Law Journal. - 2018. - T. 6. - №. 2. - C. 93-117.*

4. Bekbutayeva Z. A. et al. *Modern Issues In The Efficacy Of Social Dialogue And Social Partnership In Kazakhstan's Workforce Sector //Journal of actual problems of jurisprudence. - 2025. - T. 114. - №. 2. - C. 70-82.*

5. Lyutov N., Voitkovska I. *Labour Inspections in Post-Soviet Countries: Reform or Collapse? // International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. – 2021. – Vol. 37, No. 2–3. – P. 269–300. – DOI: 10.54648/IJCL2021013. ResearchGate*

6. Seidimbek A., Khassenov M., Alenov M. *Providing a Balance between Employers' and Employees' Interests through the Development of a Procedural Mechanism for Protecting Their Rights // Access to Justice in Eastern Europe. – 2023. – Vol. 6, No. 2 (19). – P. 100–121. – DOI: 10.33327/AJEE-18-6.2-a000202. Insebayeva S., Beysembayev S. Digital platform employment in Kazakhstan: Can new technologies solve old problems in the labor market? //International Labor and Working-Class History. - 2023. - T. 103. - C. 62-80.*

7. Muslim K. *Employment relationship and platform work: Global trends and case of Kazakhstan //Ежегодник трудового права. - 2023. - №. 13. - C. 195-201.*

8. Zhumabayeva A., Nurmagambetov A. *Platform Employment and the Obligation to Conclude an Employment Contract in the Republic of Kazakhstan: Issues of Theory and Practice* // *Access to Justice in Eastern Europe*. – 2023. – Vol. 6, No. 4 (21). – P. 1–18. – DOI: 10.33327/AJEE-18-6.4-a000411. *Ajee Journal*
9. Нурғалиева Е.Н., Баймаханова А.С. Проблемы правового регулирования платформенной занятости в Республике Казахстан // *Вестник Евразийского национального университета имени Л. Н. Гумилева. Серия: Право*. – 2024. – № 1 (146). – С. 49–65. – DOI: 10.32523/2616-6844-2024-146-1-49-65.
10. Galdini F., Totaro M., Tourtellotte L. *Introduction to the Special Issue Precarious Labor, Capitalist Transformation, and the State: Insights from Central Asia* // *International Labor and Working-Class History*. - 2023. - T. 103. - C. 1-7.
11. Dugarova E. *The Family in a New Social Contract: The Case of Russia, Kazakhstan and Mongolia*. – Geneva: United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD), 2016. – *Research Paper 2016–1*. – URL: UNRISD Research Paper PDF
12. Bolton S. C., Laaser K. *Work, employment and society through the lens of moral economy* // *Work, employment and society*. - 2013. - T. 27. - №. 3. - C. 508-525.
13. Farrugia D. *Lay Moralities of Young Workers and the Moral Economy of Service Labour* // *Work, Employment and Society*. - 2026. - T. 40. - №. 2. - C. 295-313.