

XFTAP 04.41.31
Зерттеу мақаласы

<https://doi.org/10.32523/3080-1702-2026-156-3-157-174>

ЕҢБЕК КӨШІ-ҚОНЫН ӘЛЕУМЕТТАНУЛЫҚ ТАЛДАУ: ҚАЗАҚСТАННЫҢ ОРТАЛЫҚ АЙМАҚТАРЫНДАҒЫ ЖҰМЫС БЕРУШІЛЕРДІ ЗЕРТТЕУ

А.Б. Шабденова¹ , О.Ю. Тарабукина² , Д.А. Арын^{*3} , Э.Х. Заитов⁴ 

^{1,3} *әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті, Алматы, Қазақстан*

² *ҚАЙСАР қоғамдық қоры, Теміртау, Қазақстан*

⁴ *Мирзо-Ұлықбек атындағы Өзбекстан ұлттық университеті, Ташкент, Өзбекстан*

E-mail: ¹*Aizhan.Shabdenova@kaznu.kz*, ²*tara_32@mail.ru*,
^{*3}*Aryn.Duisenkul@kaznu.kz*, ⁴*e.zaitov@nuu.uz*

Аңдатпа. Мақалада еліміздің орталық аймақтары – Қарағанды және Ұлытау облыстарындағы жұмыс берушілердің еңбек мигранттарына қатысты пікірі зерттелген. Аймаққа қоныс аударған еңбек мигранттарының жұмыспен қамтылуына қатысты жұмыс берушілердің көзқарастары әлеуметтанулық тұрғыдан талданған. Соңғы уақытта ғылыми ортада Қазақстан Республикасы еңбек мигранттарын қабылдаушы ел ретінде жиі зерттелуде. Алайда жалдамалы мигранттарға сұранысты қалыптастыратын жұмыс беруші кәсіпкерлердің көзқарастарының аз зерттелуі мақаланың өзектілігін айқындайды.

Мақаланың мақсаты – аймақтағы жұмыс берушілердің пікірлері негізінде мигранттардың қай салаға жиі тартылатынын, олардың микро және шағын бизнестегі үлесін, жұмысқа жалдау барысындағы кедергілерді, сондай-ақ мемлекеттің квоталау саясатына қатысты көзқарастарын анықтау. Зерттеудің эмпирикалық базасын еліміздің орталық аймақтарындағы жұмыс берушілер арасында жүргізілген сауалнама деректері құрайды.

Зерттеу нәтижелері жұмыс берушілердің пікірінше, еңбек мигранттарының қонақжайлылық, құрылыс, қызмет көрсету салаларына көбірек тартылатынын көрсетті. Еңбек мигранттарының микро және шағын бизнестегі үлесі біршама болғанымен, олардың жұмыспен қамтылуы аймақ бойынша жаппай таралмаған. Алынған жауаптар еңбек мигранттарын заңды түрде жұмысқа жалдауға байланысты әкімшілік-құқықтық және қаржылық кедергілердің, сондай-ақ тілдік қиындықтар мен консультациялық қолдаудың жеткіліксіздігі маңызды мәселелердің қатарында екенін көрсетті.

Зерттеу барысында жұмыс берушілердің квоталау тетігі туралы хабардарлық деңгейінің төмен екені және квоталар кадрлық қажеттіліктерді қанағаттандырудан гөрі жұмысқа жалдау үдерісін күрделендіреді деген пікірлердің басым екені анықталды. Сонымен қатар еңбек мигранттарын жұмысқа қабылдау

Түсті: 22.06.2026; Жөнделді: 24.08.2026; Мақұлданды: 28.09.2026; Онлайн қолжетімді: 30.09.2026

*хат-хабар авторы

көбінесе бейресми арналар, жеке таныстықтар мен ұсынымдар арқылы жүзеге асатындығы айқындалды.

Зерттеудің ғылыми жаңалығы – еңбек мигранттарына сұранысты қалыптастыратын негізгі субъектілердің, яғни жұмыс берушілердің ұстанымдарын талдау арқылы Қазақстандағы еңбек көші-қоны мәселелеріне арналған зерттеулерді толықтыруында. Зерттеудің аталған сала үшін құндылығы Орталық Қазақстандағы еңбек мигранттарын жұмыспен қамтудың салалық, институционалдық және өңірлік ерекшеліктерін нақтылауында.

Алынған нәтижелердің практикалық маңызы оларды еңбек көші-қонын реттеудің өңірлік саясатын, квоталау тетіктерін және жұмыс берушілерге арналған консультациялық қолдау жүйесін жетілдіру үшін қолдану мүмкіндігімен байланысты. Зерттеу нәтижелері көші-қон саясатын жетілдіруге жауапты мемлекеттік мекемелер мен осы бағыттағы ғылыми зерттеушілер үшін өзекті.

Негізгі ұғымдар: еңбек көші-қоны, жұмыс берушілер, еңбек мигранттары, Қарағанды облысы, Ұлытау облысы, микро және шағын бизнес, бейресми жалдау.

Кіріспе

Еңбек көші-қоны еліміздегі өңірлік әлеуметтік-экономикалық үдерістерге ықпал ететін негізгі факторлардың бірі болып табылады. Қазіргі зерттеулерде Қазақстан Республикасы Орталық Азиядағы еңбек мигранттарын қабылдайтын негізгі елдердің бірі ретінде қарастырылады. Бұл жағдай экономиканың түрлі салаларындағы жалдамалы жұмыс күшіне сұраныспен тығыз байланысты (Anderson and Hancilova, 2011; Khamzin et al., 2023; Laruelle, 2013). Еңбек мигранттары қонақжайлылық, құрылыс, қызмет көрсету, қоғамдық тамақтандыру, сауда, үй шаруашылығы және басқа салаларға тартылады. Айта кететіні өңірлерде еңбек мигранттарын заңды түрде жұмысқа қабылдаумен қатар, оларды бейресми жалдау тәжірибелері де жиі кездеседі (Laruelle 2013; Davé 2014).

Әдетте зерттеулерде мигрант тұлғасы немесе мемлекеттік көші-қон саясаты негізгі зерттеу нысаны ретінде қарастырылып, жұмыс берушілердің ұстанымдары зерттеушілер назарынан тыс қалып жатады (Денисенко и Мукомель, 2023; Григорьева, 2025; Ruhs and Anderson, 2008). Жұмыс берушілер арасында сауалнама жүргізу арқылы еңбек мигранттарының еңбегін пайдалану шарттары мен олардың қай салаға жиі тартылатынын бағалауға болады. Бұл тәсіл мигранттарды жалдаудың бейресми және икемді нысандарына деген сұраныстың ауқымын және шетелдік жұмыс күшін заңды түрде тартуға кедергі келтіретін факторларды анықтауға мүмкіндік береді. Еліміздің орталық өңірлеріндегі кәсіпорындардың жалдамалы жұмыс күшіне деген қажеттіліктері әртүрлі, демек, өңірдегі еңбек көші-қонының сипаты да біркелкі емес (Arbashiyeva and Spanov 2022; Хишаева 2020; Укибаева 2021).

Қазақстан Республикасы облыстар мен республикалық маңызы бар қалаларды (Астана, Алматы, Шымкент) қоса алғанда, жиырма өңірден тұрады. Еліміздің әрбір өңірі жеке зерттеуді қажет етеді, өйткені халықтың аумақтық орналасуы, этномәдени ерекшеліктері және өңірлердің экономикалық даму деңгейінің әркелкілігі әр аймақтың өзіндік сипатын қалыптастырады. Гранттық жобаның зерттеу аумағы ретінде Ұлытау және Қарағанды облыстары белгіленуіне байланысты мақала авторлары осы өңірлердегі жұмыс берушілер арасында жүргізілген сауалнама нәтижесінде жиналған эмпирикалық деректерді талдайды. Осылайша, мақалада Орталық Қазақстанның аталған өңірлеріндегі жұмыс берушілердің еңбек мигранттарына қатысты пікірлері ұсынылған.

Қазақстандағы еңбек көші-қонына арналған зерттеулерде мигранттардың әлеуметтік-құқықтық жағдайы, мемлекеттік көші-қон саясатының тетіктері, еңбек мобильділігі және бейресми жұмыспен қамту мәселелері кеңінен қарастырылады. Алайда мигранттың еңбегіне сұранысты қалыптастыратын негізгі акторлардың бірі – жұмыс берушілердің көзқарастары мен тәжірибелері аз зерттелген. Қазақстанның ірі қалаларынан (Астана, Алматы және Шымкент) тыс орналасқан өңірлік еңбек нарықтарындағы жұмыс берушілердің еңбек көші-қонына қатысты пікірлеріне, мигранттарды жұмысқа қабылдау тәжірибелеріне және мемлекеттік реттеу тетіктерін бағалауына арналған эмпирикалық зерттеулердің саны шектеулі.

Осы тұрғыдан алғанда, Қарағанды және Ұлытау облыстары ерекше зерттеушілік қызығушылық тудырады. Аталған өңірлердің экономикалық құрылымы, ірі және шағын қалалар арасындағы айырмашылықтар, еңбек ресурстарына деген қажеттілік және кәсіпорын қызметтері бойынша ерекшеліктер мигранттарды жұмысқа тарту тәжірибелеріне ықпал етуі мүмкін. Еңбек көші-қоны процестері тек мигранттың пікірі немесе мемлекеттік реттеу тұрғысынан ғана қарастырылмауы керек, жұмыс берушілердің көзқарасы тұрғысынан талдау да өңірлік еңбек нарығының жұмыс жасау ерекшеліктерін тереңірек түсінуге мүмкіндік береді.

Зерттеудің мақсаты – Қарағанды және Ұлытау облыстарындағы жұмыс берушілердің еңбек көші-қонына қатысты бағалауларын талдау, олардың пікірінше мигранттардың еңбегі неғұрлым кеңінен қолданылатын экономика салаларын айқындау, еңбек мигранттарының шағын және микробизнеске тартылу деңгейін бағалау, оларды ресми түрде жұмысқа қабылдаудағы негізгі кедергілерді анықтау, жұмыс берушілердің шетелдік жұмыс күшін квоталау тетігіне қатысты пікірлерін және мигранттарды бейресми жалдаудың таралуына ықпал ететін факторларды зерделеу.

Зерттеу сұрақтары:

Қарағанды және Ұлытау облыстарындағы жұмыс берушілердің пікірінше, еңбек мигранттары экономиканың қай салаларында жиі жұмыспен қамтылады және олардың шағын және микробизнеске тартылу деңгейі қалай бағаланады?

Еңбек мигранттарын ресми түрде жұмысқа қабылдау барысында жұмыс берушілер қандай әкімшілік-құқықтық, қаржылық, ақпараттық және әлеуметтік кедергілерді неғұрлым маңызды деп санайды?

Жұмыс берушілер шетелдік жұмыс күшін квоталау тетігін және оның өңірлік бизнестің қажеттіліктеріне сәйкестігін қалай бағалайды?

Жұмыс берушілердің пікірінше, еңбек мигранттарын бейресми жалдаудың таралуына қандай факторлар ықпал етеді?

Әдебиетке шолу

Қазақстан Орталық Азия аймағында көшіп келушілер үшін тартымды елдердің бірі болып табылады (Anderson and Hancilova, 2011; Khamzin et al., 2023; Laruelle, 2013). Еліміз өңірлік көші-қон үдерістерінде маңызды роль атқарады және еңбек көші-қоны кездейсоқ құбылыс емес, өңірлік еңбек нарығының тұрақты құрамдас бөлігі саналады. Бұл құбылыс, әсіресе, қызмет көрсету, құрылыс, ауыл шаруашылығы сияқты дене еңбегіне сұраныс жоғары әрі жұмыс берушілер еңбекті жалдаудың икемді нысандарын кеңінен қолданатын салаларда таралған (Davé, 2014; Khamzin et al., 2023; Laruelle, 2013). Қарағанды және Ұлытау облыстарындағы жұмыс берушілер арасында жүргізілген сауалнама нәтижелері олардың бағалауларын тек респонденттердің субъективті пікірі ретінде ғана емес, еліміздің белгілі бір салалары мен өңірлеріндегі мигранттар еңбегіне деген сұраныстың жанама көрсеткіші ретінде де қарастыруға болатынын көрсетеді.

Қазақстан бойынша қолда бар зерттеулер негізінен үш мәселеге назар аударады: елдің мигранттарды қабылдаушы ретіндегі ролі (Anderson and Hancilova 2011; Laruelle 2013), еңбек мигранттарын жалдаудың құқықтық және жартылай ресми ерекшеліктері (Davé 2014; Khamzin et al. 2023), сондай-ақ мигранттардың құқықтары мен олардың осал топ ретіндегі жағдайы (Молдахметова и др., 2025). Алайда мигрант еңбегінің қай салаларда, қандай көлемде және қандай жағдайларда қолданылатынын айқындайтын маңызды әлеуметтік акторлардың бірі – жұмыс берушілердің ұстанымдары зерттеушілердің назарына сирек ілінеді. Сондықтан Орталық Қазақстандағы жұмыс берушілер арасында жүргізілген сауалнама осы зерттеушілік олқылықтың орнын ішінара толтыруға мүмкіндік береді. Бұл мигранттардың бейнесін сипаттаудан олардың еңбегіне сұранысты және осы сұраныстың экономикалық қызмет түрлері бойынша бөліну ерекшеліктерін талдауға көшуге жағдай жасайды.

Қазақстандағы көші-қон тақырыбына арналған зерттеулер еліміздің салыстырмалы экономикалық тұрақтылығы және көршілес мемлекеттерден, ең алдымен Өзбекстан, Қырғызстан және Тәжікстаннан еңбек мигранттарының келу нәтижесінде Орталық Азиядағы еңбек мобильдігінің маңызды орталығына айналғанын көрсетеді (Anderson and Hancilova, 2011; Laruelle, 2013). Алайда мигранттар экономика салалары бойынша әркелкі шоғырланған. Зерттеулерге сүйенсек, олар көбіне құрылыс, қызмет көрсету, сауда, қоғамдық тамақтану, үй еңбегі және ауылшаруашылығының жекелеген салаларында еңбек етеді (Davé, 2014;

Khamzin et al., 2023; Laruelle, 2013). Бұл салалар көбінесе жалақысы төмен, мобильді әрі тез алмастыруға болатын жұмыс күшін қажет етеді (Davé, 2014; Khamzin et al., 2023).

Бұл тұжырымдар мақалада келтірілген деректерді түсіндіру үшін екі тұрғыдан маңызды. Біріншіден, мигранттардың құрылыс, қоғамдық тамақтандыру және қызмет көрсету салаларында шоғырлануы Қазақстан мен басқа посткеңестік еңбек нарықтарына арналған зерттеулерде бұрыннан анықталған жалпы үрдіске сәйкес келеді (Florinskaya, 2018; Khamzin et al., 2023; Laruelle, 2013). Екіншіден, мигранттардың өнеркәсіпке, сауда саласы және ауыл шаруашылығының жекелеген салаларына аз тартылуы бұл салаларда олардың еңбегіне сұраныс жоқ екенін білдірмейді. Мұндай жағдай жалдаудың өзге нысандарының болуымен, еңбек нарығына кіру кедергілерінің жоғарылығымен, өңірлік экономикалық ерекшеліктерімен, сондай-ақ еңбек нарығының ресми және бейресми сегменттері арасындағы айырмашылықтармен байланысты болуы мүмкін (Arbashiyeva and Spanov, 2022; Davé, 2014; Mussurov et al., 2019).

Ғылыми әдебиеттерде жұмыс берушілер еңбек мигранттарына сұранысты қалыптастыратын маңызды әлеуметтік топ ретінде қарастырылады. Шетелдік жұмысшыларды іріктеу арналары, оларды жұмысқа орналастыру тәртібі және еңбегін бақылау тәжірибелері жұмыс берушілердің шешімдеріне тікелей байланысты. Сонымен қатар жұмыс берушілер еңбек мигранттарының елде қалуы мен жұмыспен қамтылуына мүдделі негізгі топтардың бірі (Денисенко и Мукомель, 2023; Григорьева, 2025; Ruhs and Anderson, 2008). Қазіргі уақытта еңбек мигранттарына сұраныс еңбек жағдайы ауыр, жалақысы төмен және тұрақсыз жұмыс орындарында басым. Яғни еңбек мигранттары жергілікті жұмысшылар еңбек етуге құлықсыз немесе жергілікті жұмыс күші жеткіліксіз жұмыс орындарына жиі тартылады (Florinskaya, 2018; Григорьева, 2025).

Қазақстандағы еңбек көші-қоны саласындағы зерттеулерде заңнама талаптары мен жұмысқа қабылдаудың нақты тәжірибесі арасындағы алшақтық мәселесі жиі айтылады. Еңбек мигранттарын жұмысқа тарту ережелеріндегі қайшылықтар, квоталық шектеулер және тиісті рұқсаттарды алудағы қиындықтар оларды заңды түрде жұмысқа қабылдау үдерісін күрделендіреді. Мұндай жағдайлар мигранттарды жартылай ресми немесе бейресми түрде жұмысқа қабылдау тәжірибесінің таралуына ықпал етіп, оның еңбек нарығында қалыпты құбылыс ретінде қабылдану қаупін арттырады (Davé, 2014; Khamzin et al., 2023).

Еңбек мигранттарының заңды түрде жұмысқа орналасу барысында түрлі кедергілерге тап болуы олардың әлеуметтік-құқықтық осалдығын күшейтіп, делдалдар мен жұмыс берушілерге тәуелділігін арттырады (Davé, 2014). Бейресми түрде жұмысқа орналасу белгілі бір жағдайда мигрантқа да, жұмыс берушіге де тиімді болып көрінуі мүмкін. Мұндай жағдай жұмыс берушіге кейбір міндеттемелерді орындаудан жалтаруға және шығындарын азайтуға мүмкіндік бергенімен, мигранттың әлеуметтік-құқықтық осалдығын күшейтеді (Khamzin et al., 2023; Ruhs and Anderson, 2008; Urinboyev, 2020).

Еңбек көші-қоны тақырыбына арналған басқа зерттеулер мигранттар мен жұмыс берушілер арасындағы байланыс көбінесе бейресми арналар – делдалдар, бригадирлер мен ұйымдастырушылар арқылы жүзеге асатынын көрсетеді. Соның салдарынан жұмыс беруші мен еңбек мигранты арасында тікелей еңбек қатынастары қалыптаспай, жауапкершілікті бөлудің күрделі желісі пайда болады (Urinboyev, 2020).

Қазақстандағы көші-қон үдерістерін сипаттайтын әдебиеттерде көші-қон және еңбек қатынастарының өңірлік айырмашылықтары ерекше атап көрсетіледі (Arbashiyeva and Spanov, 2022). Икемді жұмыс күші шалғай орналасқан өңірлер мен шағын қалаларға қарағанда, ірі қалаларға, экономикалық тұрғыдан дамыған өңірлерге және жекелеген өндірістік кластерлерге көбірек тартылады (Arbashiyeva and Spanov, 2022). Сондықтан жұмыс берушілердің мигранттардың өңірлер мен экономика салалары бойынша әркелкі шоғырланатыны туралы пікірлерін кездейсоқ құбылыс емес, экономикалық кеңістіктің көрінісі ретінде қарастырған жөн.

Ғылыми әдебиеттерде Қарағанды облысы еңбек нарығы күрделі, демографиялық құлдырау байқалатын және облыс орталығы мен шалғай орналасқан елді мекендер арасындағы ішкі айырмашылықтары айқын өнеркәсіптік өңір ретінде сипатталады (Arbashiyeva and Spanov, 2022; Хишаева, 2020). Өңірде көші-қонның теріс сальдосы, жастардың жұмыспен қамтылу деңгейінің төмендігі, сондай-ақ мамандарды даярлау бағыттары мен экономикадағы кадрларға деген сұраныстың сәйкес келмеуі байқалады (Arbashiyeva and Spanov, 2022; Хишаева, 2020).

Бизнестің өңірлер бойынша әркелкі дамуына және аумақтық ерекшеліктерге байланысты еңбек мигранттары икемді жұмыс күшіне сұраныс бар жерлерге шоғырланады (Arbashiyeva and Spanov, 2022;

Укибаева, 2021). Ұлытау облысының дербес әкімшілік-аумақтық бірлік ретінде жақында құрылуы және Жезқазған қаласының облыс орталығы мәртебесін алуы бұл өңірді Қарағанды облысының шеткері аумағы ретінде емес, өзіндік даму ерекшеліктері бар жеке еңбек нарығы ретінде қалыптастыру қажеттігін көрсетеді (Arbashiyeva and Spanov, 2022).

Көптеген ғылыми зерттеулерде Қазақстан құқықтық шектеулері басым және мигранттардың әлеуметтік-құқықтық қорғалу деңгейі төмен қабылдаушы ел ретінде сипатталады (Davé, 2014; Khamzin et al., 2023; Laruelle, 2013). Алайда мигранттардың экономика салалары бойынша шоғырлануын, олардың шағын бизнеске қатысуын және Қазақстанның нақты өңірлеріндегі жұмысқа орналасу ерекшеліктерін жұмыс берушілердің көзқарасын зерттейтін еңбектер айтарлықтай аз. Әсіресе Орталық Қазақстан бойынша және ірі қалалардан тыс орналасқан өңірлердегі жұмыс берушілердің пікірлеріне арналған зерттеулер жеткіліксіз.

Әдебиеттерді талдау еңбек көші-қоны мәселесін бір-бірін толықтыратын бірнеше теориялық тәсіл тұрғысынан қарастыруға болатынын көрсетеді. Сегменттелген еңбек нарығы теориясы еңбек мигранттарының нәліктен икемді жұмыс күшіне тұрақты сұраныс бар салаларда жиі жұмыспен қамтылатынын түсіндіреді.

Жұмыс берушілерге бағдарланған теориялық тәсіл осы сұраныстың нақты ұйымдар мен кәсіпкерлердің кімді, қалай және қандай шарттармен жұмысқа жалдау жөніндегі шешімдері арқылы қалыптасатынын түсінуге мүмкіндік береді. Институттық тәсіл шетелдік жұмыс күшін ресми түрде жалдауға қатысты ережелердің, рәсімдер мен кедергілердің әсерін ескереді. Ал желілік тәсіл мигранттарды жұмысқа жалдау үдерісінде жеке таныстықтардың, ұсынымдардың және делдалдардың маңызын көрсетеді.

Зерттеуде жұмыс берушілер өңірлік еңбек нарығының негізгі қатысушыларының бірі ретінде қарастырылады. Олардың жағдайға берген бағалары мен тәжірибелері жұмыс күшіне деген қажеттілікке ғана емес, жұмысқа жалдаудың қалыптасқан ережелеріне, жергілікті нарықтың ерекшеліктеріне және жұмысшыларды іздеудің қол жетімді арналарына да байланысты. Жұмыс берушілердің мигранттардың қай салаларда көбірек кездесетіні туралы пікірлері оларды жалдаудың немесе мигранттар еңбегіне сұраныстың нақты көлемінің көрсеткіші емес. Бұл пікірлер, ең алдымен, жұмыс берушілердің өңірлік еңбек нарығындағы жағдай туралы және еңбек мигранттарының оның жекелеген сегменттеріндегі алатын орны туралы түсініктерін білдіреді.

Қолданыстағы зерттеулерде Қазақстан мигранттарды қабылдаушы ел ретінде қарастырылып, көбінесе еңбек мигранттарының құқықтық жағдайына, бейресми жұмыспен қамтылуына және еңбек нарығындағы өңірлік ерекшеліктерге назар аударылады. Алайда еліміздің ірі өнеркәсіптік аймақтарының бірі – Орталық Қазақстандағы жұмыс берушілердің пікірлері мен олардың еңбек мигранттарына деген сұранысты қалыптастырудағы ролі зерттеушілердің назарынан тыс қалып отыр. Сондықтан бұл зерттеу Қарағанды және Ұлытау облыстарының жұмыс берушілер арасында жүргізілген сауалнама деректерін талдау арқылы аталған зерттеушілік олқылықтың орнын ішінара толтыруға бағытталған.

Әдіснама

Зерттеу объектісі ретінде Қазақстан Республикасының Қарағанды және Ұлытау облыстарында қызмет ететін түрлі ұйымдардың басшылары, кәсіпкерлерден құралған жұмыс берушілер алынды. Зерттелетін көрсеткіштердің таралу сипаты мен ауқымын анықтау үшін мәліметтерді жинаудың сандық әдісі – стандартталған сауалнама әдісі қолданылды.

Зерттеуде «кесек қар» (snowball sampling) әдісімен қалыптастырылған ықтималдықсыз іріктеу пайдаланылды. Бастапқы кезеңде зерттеуге мақсатты топтың өлшемшарттарына сәйкес келетін жұмыс берушілер, атап айтқанда, Қарағанды және Ұлытау облыстарында қызмет ететін ұйымдардың басшылары, кәсіпкерлер және жұмыс берушілердің өзге де өкілдері іріктелді. Зерттеу барысында қатысушылар белгіленген өлшемшарттарға сәйкес келетін басқа да әлеуетті респонденттерді ұсынды. «Кесек қар» әдісін қолдану мақсатты топтың өзіндік ерекшеліктеріне және қызметтің әртүрлі салаларындағы жұмыс берушілерге, соның ішінде шағын және микробизнес өкілдеріне қол жеткізу қажеттілігіне байланысты болды. Зерттеуге барлығы 146 жұмыс беруші қатысты.

Іріктеу ықтималдықсыз әдіс арқылы қалыптастырылғандықтан, алынған мәліметтер Қарағанды және Ұлытау облыстарындағы барлық жұмыс берушілерге немесе бүкіл Қазақстандағы жұмыс берушілерге

қатысты статистикалық тұрғыдан репрезентативті бола алмайды. Сонымен қатар «кесек қар» әдісі желілік қол жетімділікпен байланысты, яғни респонденттер ұқсас әлеуметтік және кәсіби сипаттамаларға ие жұмыс берушілерді ұсынуы мүмкін. Бұл факторды зерттеудің шектеулеріне жатқызуға болады, сондықтан алынған деректер зерттеуге қатысқан жұмыс берушілер тобының сипаттамалары және олардың жауаптарынан анықталған үрдістер ретінде түсіндіріледі.

Жоба сарапшылары әртүрлі сұрақтардан тұратын сауалнама әзірледі. Сауалнамада дайын жауап нұсқалары ұсынылған жабық сұрақтармен қатар, жартылай жабық сұрақтар да қойылды, респонденттерге ұсынылған нұсқалардан бөлек өз жауаптарын да көрсетуге мүмкіндік беретін жартылай жабық сұрақтар да қамтылды. Сондай-ақ жауап нұсқалары ұсынылмайтын ашық сұрақтар да қойылып, интервьюерлер респонденттердің жауаптарын тіркеп отырды. Деректерді жинаудың негізгі кезеңіне дейін мақсатты топтың 10 өкіліне сауалнама жүргізу арқылы пилоттық зерттеу өткізілді. Пилоттық зерттеудің мақсаты сұрақтар мен жауап нұсқаларының түсініктілігін және зерттеу құралының құрылымдық логикасын тексеру болды. Пилоттық зерттеу нәтижесінде жекелеген сұрақтардың тұжырымдалуы мен жауап нұсқалары түзетіліп, респонденттерге түсініктірек болуы үшін біршама жеңілдетілді.

Ашық сұрақтарға берілген жауаптар тақырыптық кодтау арқылы талданды. Бірінші кезеңде қайталанатын мағыналық бірліктер мен мазмұны жағынан ұқсас жауаптар белгіленді. Екінші кезеңде мағынасы жақын пікірлер неғұрлым ауқымды талдау категорияларына біріктірілді. Талдаудың сенімділігін арттыру мақсатында тоғыспалы кодтау қолданылды: мәтіндік жауаптарға екі зерттеуші бір-бірінен тәуелсіз кодтап, содан кейін алынған нәтиже салыстырылды. Жекелеген жауаптарды категорияға бөлу барысында байқалған айырмашылықтар талқыланып, категориялардың қорытынды жүйесін қалыптастыру барысында өзара келісілді. Одан кейін жауаптардың үлестірілуі біріктірілген деңгейде талданды. Мақалада жекелеген категориялардың мағынасын көрнекі түрде көрсету үшін респонденттердің типтік жауаптары пайдаланылды.

Зерттеудің бастапқы кезеңінде мақсатты іріктеу әдісі қолданылды. Әдіснамаға сәйкес, мақсатты іріктемеге зерттеу мақсаты мен мақсатты топтың белгіленген өлшемшарттарына сәйкес келетін адамдар енгізілді. Осыған байланысты зерттеушілер мақсатты топ белгілеріне сай келетін респондентті іріктеді. Сауалнамаға Қазақстан Республикасының Қарағанды және Ұлытау облыстарында қызмет ететін 146 жұмыс беруші қатысты. Іріктеме зерттеу объектісінің бірқатар әлеуметтік-демографиялық сипаттамаларын қамтиды. Гендерлік құрылымы бойынша респонденттердің 55%-ын ерлер, 45%-ын әйелдер құрайды. Респонденттердің орташа жасы 43 жасты құрады, ең жасы – 22 жаста, ең үлкені – 66 жаста.

Ұйымдық-құқықтық нысаны бойынша іріктемеде жеке кәсіпкерлер басым болды - 78,8%. Респонденттердің 8,2%-ын жауапкершілігі шектеулі серіктестіктердің өкілдері; 7,5%-ын резидент емес жеке кәсіпкерлер, 3,4%-ын шаруа және фермер қожалықтарының өкілдері құрады. Қалған ұйымдық-құқықтық нысандардың үлесі мардымсыз болды.

Іріктеменің салалық құрылымын сипаттау мақсатында ұйымдардың қызмет саласы туралы ашық сұрақтарға берілген жауаптар ірі категорияларға біріктірілді. Ең көп топты HoReCa, қоғамдық тамақтану және орналастыру салаларындағы жұмыс берушілер құрады (56,2%), одан кейін қызмет көрсету саласының өкілдері (15,1%), сауда (8,2%), құрылыс (8,2%), ауыл шаруашылығы және шаруа-фермер қожалықтарының өкілдері (6,2%), өнеркәсіп, өндіріс және өңдеу салаларындағы жұмыс берушілер (4,1%) орналасты.

Жұмыс берушілердің әртүрлі топтарының жауаптарын тереңірек талдау үшін сипаттамалық статистикамен қатар салыстырмалы талдау жүргізілді. Респонденттердің тұратын өңірі, жынысы, жасы және қызмет саласы бойынша жауаптарындағы айырмашылықтар тексерілді. Салыстырмалы талдау жүргізу үшін респонденттер жас ерекшелігіне үш топқа біріктірілді: 22-37 жас, 38-46 жас және 47-66 жас. Категориялық айнымалылар арасындағы байланыстар Пирсонның χ^2 критерийінің көмегімен тексерілді, ал статистикалық мәнді байланыстардың күші Крамердің V коэффициенті арқылы бағаланды. Бақылау саны аз болған жекелеген категориялар үшін Фишердің дәлдік критерийі қолданылды. Статистикалық мәнділік деңгейі $p < 0,05$ болып белгіленді. Ұйымның көлемі салыстырмалы талдауға енгізілмеді, өйткені бұл көрсеткіш зерттеудің құралдарында қарастырылмаған еді.

Зерттеу барысында барлық этикалық талаптар сақталды. Қатысушыларға зерттеу туралы ауызша ақпарат беріліп, олардың зерттеуге қатысуға келісімі алынды. Барлық алынған деректер респонденттердің жеке басын анықтауға мүмкіндік бермейтіндей, жалпыланған деңгейде өңделді.

Зерттеу нәтижелері мен талқылау

Сауалнама барысында барлық жұмыс берушіге: «Сіз тұратын өңірде еңбек мигранттары көбінесе қай салаларда жұмыс істейтінін байқадыңыз?», деген ашық сұрақ қойылды, ал алынған жауаптардың нәтижелері 1 кестеде ұсынылды.

Жұмыс берушілердің еңбек мигранттары жұмыспен қамтылған салалары туралы жауаптары тақырыптық-мағыналық кодтау әдісімен талданды. Респонденттер бірнеше саланы көрсете алғандықтан, бір жауап бірнеше категорияға жатқызылды. Ең көп жауап HoReCa, қоғамдық тамақтандыру және орналастыру саласының үлесінде (52,1%). Екінші кезектегі жиі көрсетілген категория құрылыс - 34,9%, одан кейінгі орында қызмет көрсету саласы – 20,5%. Ауыл шаруашылығы, сауда, өнеркәсіп, көлік және үй еңбегі айтарлықтай сирек көрсетілді. Бірқатар жұмыс берушілер «барлық жерде аздап», «мигранттар аз кездеседі» деген жауаптар арқылы немесе өз өңірінде олардың саны аз екенін және белгілі бір салада айқын шоғырланбағанын атап өтті.

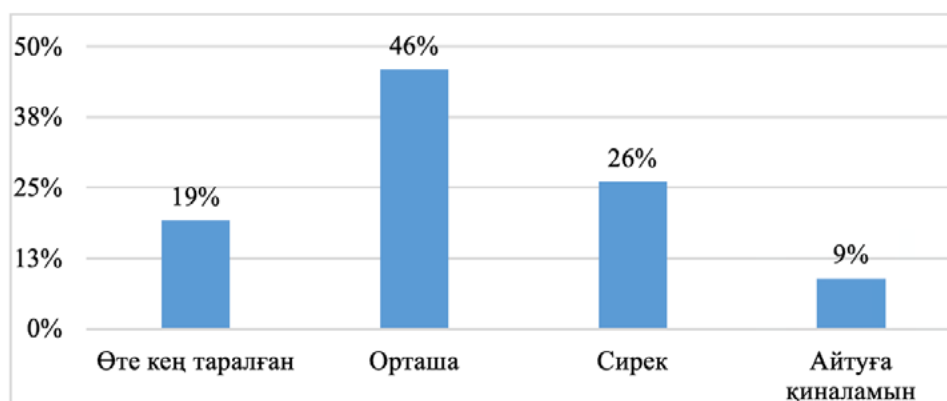
Жұмыс берушілердің бағалауы бойынша, еңбек мигранттары көбінесе HoReCa, қоғамдық тамақтану және орналастыру салаларында жұмыс істейді. Бұл салаларда қол еңбегіне сұраныстың жоғары болуы, жұмысқа орналасудың икемді нысандары және бастапқы біліктілікке қойылатын талаптардың салыстырмалы түрде төмен болуы тән. Жұмыс берушілер ауыл шаруашылығы, сауда және өнеркәсіп салаларында еңбек мигранттарын сирек атаған. Кейбір респонденттер, әсіресе шағын қалаларда қызмет ететін жұмыс берушілер өз өңірлерінде шетелдік жұмыскерлердің аз екенін көрсеткен. Осылайша, 1 кестедегі деректер жұмыс берушілердің еңбек мигранттарын негізінен HoReCa, құрылыс, қызмет көрсету салаларымен байланыстыратынын, алайда бұл бағалаулар өңірлер мен елді мекендерге қарай ерекшеленетінін көрсетеді.

1-кесте. «Сіздің пікіріңізше, өңіріңізде еңбек мигранттары көбінесе қай салаларда жұмыс істейді?» деген сұраққа топтастырылған жауаптар, n=146

Сала	Жұмыс берушілердің жауаптарында аталу жиілігі	Типтік тұжырымдар мен мысалдар
HoReCa (ресторандар, кафе, барлар, қонақ үйлер, кейтеринг)	52,1 % Ең көп аталған сала; мигранттар доминантты түрде жұмысқа қамтылған сала	«кафе», «донер», «самса», «көшедегі тамақ», «аспаздар», «шағын дәмханаларда»
Құрылыс	34,9 % Аталуы бойынша екінші орындағы сала; шағын бизнеске тән	«негізінен құрылыс», «көбінесе құрылыста», «құрылыс, жөндеу жұмыстары», «өнеркәсіп объектілерінде»
Қызмет көрсету саласы (клининг, жөндеу, жеткізу және басқалар)	20,5% Басқа салалармен бірге жиі айтылады; шашыраңқы жұмыспен қамтылған	«клининг», «жөндеу», «жеткізу», «автосервис», «әрқалай», «әр жерде аз-аздап»
Сауда (дүкендер, базарлар, сауда орындары)	7,5% Жиі шағын бизнес және индивидуальды жұмысқа орналасумен байланысты	«дүкен», «ларёк», «базар», «сауда орындары»
Ауыл шаруашылығы / фермерлік шаруашылықтар	7,5% Сирек айтылады; жұмыс түрінің маусымдық сипаты нақтыланады	«шаруа-фермерлік қожалықтар», «ауыл шаруашылығы», «маусымдық жұмыстар»
Өнеркәсіп және ірі кәсіпорындар	4,8% Жекелеген өңірлерге тән; институциональды жалдау	«ірі өнеркәсіп холдингтері», «заводтар», «қытай жұмысшылары көп»

Такси және транспорттық қызмет көрсету	3,4% Қосымша бірақ тұрақты сала, негізінен қалаларда	«такси», «үлкен қалаларда», «автосервис»
Үй еңбегі (бала қарайтындар, күтушілер, көмекшілер)	2,7% Нарықтағы көп таралмаған сегмент	«үй еңбегі», «бала күтушілер», «күтушілер»
Басқа / аралас жұмыстар	2% Мигранттар шоғырланбаған немесе аз қамтылғанын көрсетеді	«барлық жерде бар», «негізі мигранттар аз», «қала үлкен емес», «аз кездеседі»

«Сіздің ойыңызша, еңбек мигранттары көрсетілген салалардағы шағын және микробизнеске қаншалықты тартылған?» деген сұраққа жауаптардың үлестірілуі 1-суретте көрсетілген. Жұмыс берушілердің көпшілігі еңбек мигранттарының шағын және микробизнеске тартылуын орташа деңгейде таралған құбылыс деп бағалаған (45,9%). Респонденттердің төрттен бірінен астамы мигранттардың сирек тартылғанын айтады (26,0%). Шамамен әрбір бесінші жұмыс беруші еңбек мигранттарының шағын және микробизнеске тартылуын кең таралған деп есептейді (19,2%), ал жауап беруге қиналғандардың үлесі 8,9% құраған. Бұл нәтижелер еңбек мигранттарының шағын және микробизнеске едәуір дәрежеде тартылғанын, алайда олардың қатысуы жаппай сипат алмағанын көрсетеді.



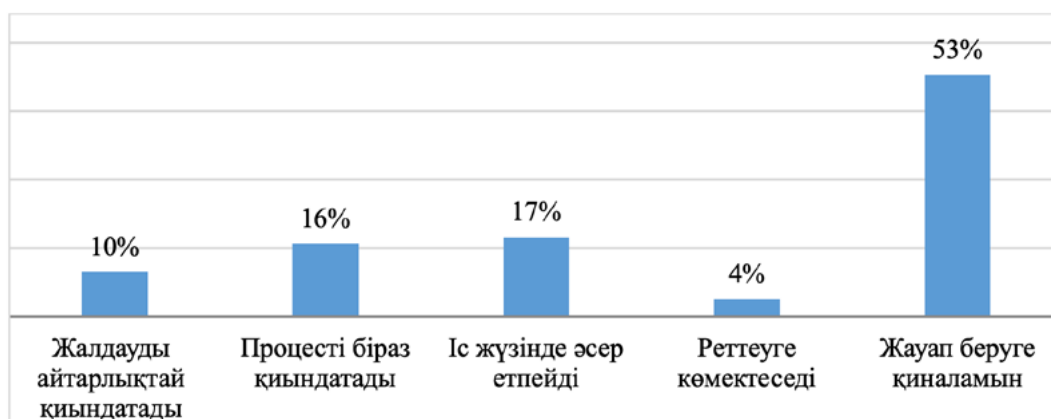
1-сурет. «Сіздің ойыңызша, еңбек мигранттары шағын және микробизнеске қаншалықты тартылған?» деген сұраққа жауаптардың реті, n=146

Жұмыс берушілерге қойылған «Еңбек мигранттарын жалдау барысында қандай қиындықтар жиі кездеседі?» деген сұрақта бірнеше жауап нұсқасын таңдауға мүмкіндік берілді. Жауаптар 2-суретте жауаптар кему ретімен орналастырылған. Жұмыс берушілер көбінесе әкімшілік-құқықтық кедергілерді, атап айтқанда, құжаттар мен рұқсаттарды рәсімдеудің күрделілігін және қаржылық қиындықтарды – шығындар мен салықтардың жоғарылығын атаған. Одан кейін тілдік кедергілер, консультациялық қолдаудың жеткіліксіздігі және тексерулер мен айыппұлдардан қауіптену көрсетілген (2-сурет).



2-сурет. «Еңбек мигранттарын жұмысқа жалдау барысында қандай қиындықтар жиі кездеседі?» деген сұраққа жұмыс берушілердің жауаптарының үлестірімі, n=146

«Еңбек мигранттарына арналған квоталар жалдау үдерісіне қаншалықты әсер етеді?» деген сұраққа берілген жауаптар 3-суретте ұсынылған. Нәтижелер жұмыс берушілердің квоталау тетігі туралы ақпаратты аз меңгергендігін анықтады, сұралғандардың жартысынан астамы (53%) квотаның әсерін бағалауға қиналған немесе бұндай тетіктің бар екенін білмеген. Респонденттердің 26%-ы квоталау тетігі еңбек мигранттарын жалдауда қиындықтар туғызады деп есептеген. Сұралғандардың 17%-ы квоталаудың іс жүзінде әсер етпейтінін айтса, 4%-ы квотаны еңбек нарығын реттеуге көмектесетін тетік ретінде бағалаған. Бұл жауаптар ең алдымен сауалнамаға қатысқан жұмыс берушілердің квоталау жүйесі туралы хабардарлығы мен оны пайдалану тәжірибесінің шектеулі екенін көрсетеді. Сондықтан аталған деректер квоталау тетігінің нақты тиімділігін емес, респонденттердің оны қабылдау ерекшеліктерін сипаттайды (3-сурет).



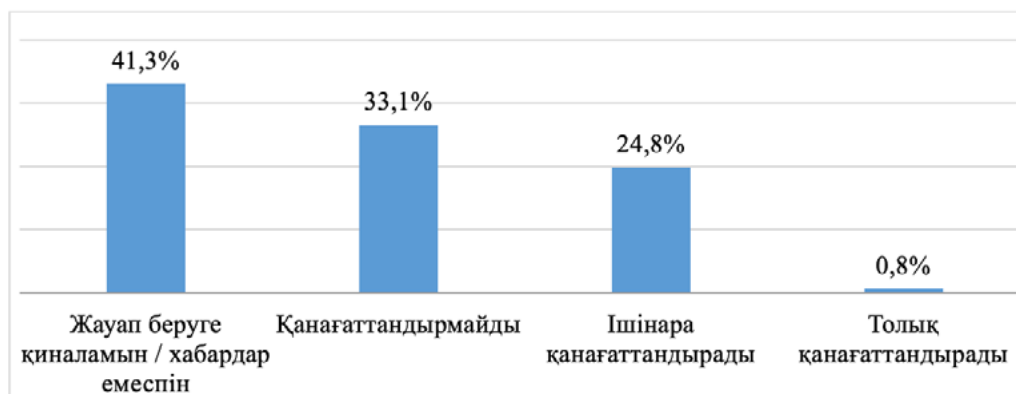
3-сурет. «Сіздің ойыңызша, еңбек мигранттарын тартуға арналған квоталар жалдау үдерісіне қаншалықты әсер етеді?» сұрағына жұмыс берушілердің жауаптарының үлестірімі, n=146

Сонымен қатар жұмыс берушілерге квотаға өтінім беру және оны алу барысында жиі кездесетін қиындықтарды анықтауға бағытталған ашық сұрақ қойылды. Жауаптарда квоталау тетігі туралы ақпараттың жеткіліксіздігі, рәсімдердің түсініксіздігі және бизнестің шетелдік жұмыс күшіне деген қажеттілігінің толық ескерілмеуі жиі айтылады. Алайда бұл пікірлерді квоталау жүйесінің объективті сипаттамасы ретінде емес, респонденттердің тәжірибесі мен қабылдауын білдіретін бағалаулар ретінде түсіндірген жөн.

Жұмыс берушілердің жауаптарын талдау квотаға өтінім беру кезіндегі басты қиындықтардың, олардың пікірінше, негізінен әкімшілік-бюрократиялық және ақпараттық сипатта екенін көрсетті. Респонденттер мынадай қиындықтарды атаған:

- квоталау тетігі туралы ақпараттың жеткіліксіздігі және жұмыс берушілердің хабардарлық деңгейінің төмендігі;
 - құжаттарды рәсімдеуге қойылатын талаптардың күрделілігі және жинайтын құжаттың көптігі;
 - өтінімдерді қарау мерзімінің ұзақтығы және нәтижесінің анықсыздығы;
 - квота санының шектеулілігі, бәсекенің жоғарылығы, орындардың өңірлер арасында біркелкі бөлінбеуі және ірі бизнеске беріледі деген пікір;
 - өтінім беруге байланысты ұйымдастырушылық және қаржылық шығындар, соның ішінде облыс орталығына бару, құжаттарды дайындау және қосымша уақыт пен ресурстарды жұмсау қажеттілігі.
- Респонденттердің пікірінше, мұндай шығындар әсіресе шағын және орта бизнес үшін елеулі болуы мүмкін.

«Еңбек мигранттарын жалдауға берілетін квоталар сіздің өңіріңіздегі жұмыс берушілердің қажеттілігін қаншалықты өтейді?» деген сұраққа берілген жауаптардың үлестірілімі 4-суретте көрсетілген. Бұл сұраққа 121 респондент жауап берген. «Білмеймін», «кездеспедім», «айта алмаймын» деген жауаптар әдістемелік тұрғыдан «Жауап беруге қиналамын» категориясына біріктірілді, өйткені оларда квоталау тетігіне қатысты нақты бағалау берілмеген. Алынған нәтижелер нақты баға берген респонденттер арасында квоталау жүйесінің өңірдегі жұмыс берушілердің кадрлық қажеттіліктерін толық өтемейтіні туралы пікірдің басым болғанын көрсетті. Жұмыс берушілердің үштен бірінен астамының (33,1%) квоталау жүйесіне қанағаттанбайтынын, ал шамамен әрбір төртінші респонденттің (24,8%) оның қажеттіліктерді ішінара ғана өтейтінін көрсетуі квоталау тетігінің мүмкіндіктері респонденттер тарапынан көбіне шектеулі деп бағаланғанын аңғартады. Сұралған жұмыс берушілердің басым бөлігі жауап беруге қиналған (41,3%), сондықтан бұл деректер квоталау жүйесінің объективті тиімділігі туралы кесімді тұжырым жасауға мүмкіндік бермейді. Нақты баға берген респонденттердің жауаптарында квоталардың жұмыс берушілер қажеттіліктеріне сәйкестігіне қатысты сыни және ішінара қанағаттану бағалаулары басым болды.



4-сурет. Жұмыс берушілердің «Еңбек мигранттарын жалдауға берілетін квоталар сіздің өңіріңіздегі жұмыс берушілердің қажеттілігін қаншалықты өтейді?» сұрағына жауаптардың үлестірімі, n=121

Еңбек мигранттарын қызмет көрсету, құрылыс, ауылшаруашылығы және басқа салаларға жалдаудың қалай іске асырылып жатқандығы туралы ашық сұраққа респонденттер еркін жауап берді. Жұмыс берушілердің жауаптарында еңбек мигранттарын таныстар, туыстар, делдалдар және ұсыныс арқылы жалдау тәжірибесі жиі аталды. Респонденттердің пікірінше, қызметкерді мұндай тәсілмен іздеу жылдам әрі сенімді, өйткені жұмысқа таныстары ұсынған немесе біреу кепілдік бере алатын адам қабылданады. Мигранттардың достары немесе жерлестері арқылы келетін жағдай немесе жұмыс істеп жүрген қызметкерлердің жаңа адамдарды әкелуі де кең таралған тәжірибе ретінде сипатталған. Құрылыста бригадирлер немесе прорабтар арқылы келісу жиі аталса, ауылшаруашылығында маусымдық жұмысшыларды тікелей

немесе делдалдар арқылы жалдау көрсетілген. Ресми хабарландырулар, интернет-ресурстар және кадр агенттіктері сирек аталған. Кейбір жұмыс берушілер қызметкерлерді ресми жалдауға тырысатынын жеткізгенімен, бұндай жауаптардың саны аз болды. Осы жауаптардың негізінде сұралған жұмыс берушілердің тәжірибесінде еңбек мигранттарын жалдау көбінесе жеке байланыстар мен бейресми келісімдер арқылы жүзеге асатынын байқауға болады. Алайда бұл тұжырым зерттелген топтың жауаптарына қатысты және өңірлердегі барлық жұмыс берушінің тәжірибесіне тікелей жалпыланбайды.

Респонденттерге «Қазақстанда еңбек мигранттарын бейресми жалдаудың таралуына қандай факторлар әсер етеді?» деген сұрақ қойылды. Жауаптар 5-суретте кему ретімен ұсынылған. Бейресми жалдаудың таралуына ықпал ететін негізгі факторлар ретінде рәсімдердің күрделілігі мен ұзақтығы (66%) және заңды түрде жалдау шығындарының жоғарылығы (62%) аталған. Жұмыс берушілердің бағалауы бойынша, мұндай жағдайларда кейбір жұмыс берушілер шығындарды азайту және әкімшілік рәсімдерден жалтару үшін қызметкерлерді бейресми түрде жалдауға ұмтылуы мүмкін. Бұған қоса түсінікті ақпараттың жеткіліксіздігі, тексерулерден қауіптену және консультациялық қолдаудың аздығы да бейресми жалдау арналарына жүгінуге ықпал ететін факторлар ретінде көрсетілген.



5-сурет. Жұмыс берушілердің «Қазақстанда еңбек мигранттарын бейресми жалдаудың таралуына қандай факторлар әсер етеді?» деген сұраққа берген жауаптарының бөлінісі, n=146

Қосымша талдау жұмыс берушілердің еңбек көші-қонын қабылдауында өңірлік және салалық айырмашылықтар бар екенін көрсетті. Қарағанды облысымен салыстырғанда Ұлытау облысының жұмыс берушілері көбірек еңбек мигранттарының құрылыс саласында (тиісінше 24,2% және 51,1%; $\chi^2(1)=9,21$; $p=0,002$; $V=0,251$) және қызмет көрсету саласында (тиісінше 9,1% және 31,9%; $\chi^2(1)=10,48$; $p=0,001$; $V=0,268$) шоғырланғанын жиірек атап өткен. НоReCa саласын атау жиілігі бойынша екі облыс арасындағы айырмашылық статистикалық мәнді болмады ($p=0,153$).

Жұмыс берушінің қызмет саласы мен еңбек мигранттарының жұмыспен қамтылу салаларына берген бағасы арасында да байланыс анықталды. НоReCa саласында қызмет ететін жұмыс берушілердің 74,4%-ы осы саланы еңбек мигранттары жұмыспен қамтылған бағыт ретінде атаса, басқа салалардағы жұмыс берушілер арасында бұл көрсеткіш 14,1%-ды құрады. Осыған ұқсас заңдылық құрылыс саласында (100,0% және 26,9%), қызмет көрсету саласында (45,5% және 11,3%) және ауыл шаруашылығы (66,7% және 2,9%) байқалды. Барлық жағдайда айырмашылықтар статистикалық мәнді болды (Фишердің дәл критерийі, $p<0,001$). Бұл нәтижелер респонденттердің бағалаулары белгілі бір дәрежеде олардың кәсіби және салалық ортасына байланысты екенін көрсетеді. Сондықтан алынған деректерді мигрант еңбегіне сұраныстың көлемін тікелей өлшеу ретінде емес, жұмыс берушілердің өңірлік еңбек нарығының құрылымын субъективті бағалауы ретінде түсіндірген жөн.

Квоталау тетігін бағалау кезінде де статистикалық мәнді айырмашылықтар анықталды. Қарағанды облысындағы жұмыс берушілердің 27,4%-ы квота еңбек мигранттарын жалдауда бірқатар қиындықтар туғызады деп есептесе, Ұлытау облысында бұл пікірді ұстанғандардың үлесі 4,7%-ды құрады. Квотаның әсерін бағалауға қиналғандардың үлесі тиісінше 49,5% және 72,1% болды ($\chi^2(2)=10,21$; $p=0,006$; $V=0,272$).

Ұқсас айырмашылық квоталардың жұмыс берушілердің кадрлық сұранысына сәйкестігін бағалау барысында да байқалды. Ұлытау облысында респонденттердің 63,9%-ы жауап беруге қиналса, Қарағанды облысында бұл көрсеткіш 34,1%-ды құрады. Квоталар жұмыс берушілердің қажеттіліктерін толық немесе ішінара қанағаттандырады деп есептегендердің үлесі тиісінше 13,9% және 34,1% болды ($\chi^2(2)=9,69$; $p=0,008$; $V=0,283$).

Осылайша, анықталған өңірлік айырмашылықтар квоталау тетігінің объективті тиімділігінен гөрі жұмыс берушілердің бұл тетік туралы хабардарлығы мен оны пайдалану әрқелкілігін көрсетуі ықтимал. Негізгі сұрақтарға берілген жауаптарда жынысы мен жасы бойынша статистикалық мәнді айырмашылықтар анықталмады. Сондай-ақ рәсімдер жеңілдетілген жағдайда шағын бизнес өкілдерінің еңбек мигранттарын ресми тартуға дайындығы бойынша өңір, жыныс және жас тұрғысынан мәнді айырмашылықтар байқалмады.

Алынған нәтижелер Қазақстандағы еңбек мигранттарының негізінен құрылыс, қоғамдық тамақтандыру, қызмет көрсету және ішінара сауда сияқты қол еңбегіне сұраныс жоғары, бастапқы талаптары салыстырмалы түрде төмен және жалдау нысандары икемді секторларда жұмыс істейтіні туралы ғылыми зерттеулермен үйлеседі (Davé, 2014; Khamzin et al., 2023; Laruelle, 2013). Қарағанды және Ұлытау облыстарындағы жұмыс берушілердің HoReCa, құрылыс және қызмет көрсету салаларын жиі атауы еңбек мигранттарының салалық шоғырлануы туралы осы тұжырымдарға сәйкес келеді. Дегенмен зерттеу жұмыс берушілердің қабылдауы мен бағалауын қарастырғандықтан, алынған нәтижелерді еңбек мигранттарының нақты салалық үлестірілуінің статистикалық көрсеткіші ретінде түсіндіруге болмайды.

Зерттеу нәтижелері жұмыс берушілердің еңбек мигранттарының өңірдегі әртүрлі салалар мен елді мекендерге біркелкі тартылмағанын байқайтынын көрсетті. Бірқатар респондент шағын қалаларда еңбек мигранттарының аз екенін және олардың қызмет түрлері бойынша шашыраңқы орналасқанын атап өткен. Бұл бағалаулар Қазақстанның еңбек нарығы өңірлік тұрғыдан біркелкі емес екенін, көші-қон үдерістері экономикалық тұрғыдан дамыған орталықтарда белсендірек, ал шеткері өңірлер мен шағын қалаларда баяуырақ жүретінін көрсететін зерттеулермен үйлеседі (Arbashiyeva and Spanov, 2022; Хишаева, 2020; Укибаева, 2021). Алайда ықтималдықсыз іріктеу қолданылғандықтан, осы зерттеу негізінде еңбек мигранттарының Орталық Қазақстан аумағындағы нақты таралуы туралы жалпылама қорытынды жасауға болмайды.

Әкімшілік және құқықтық кедергілерге қатысты жүргізілген нәтижелер де назар аудартады. Жұмыс берушілер мигранттарын жұмысқа қабылдау кезіндегі негізгі қиындықтар ретінде құжаттарды ресімдеудің күрделілігін, оған жұмсалатын шығындардың жоғарылығын, тілдік кедергілер мен консультациялық қызметтерінің жеткіліксіздігін, сондай-ақ тексерулер мен санкциялардан қауіптенуді атаған. Бұл нәтижелер Қазақстандағы еңбек көші-қонын зерттеген еңбектердегі ресми рәсімдердің күрделілігі бейресми немесе жартылай ресми еңбек қатынастарының сақталуына ықпал етуі мүмкін деген тұжырымдармен үндеседі (Davé, 2014; Khamzin et al., 2023). Сонымен бірге осы зерттеу себеп-салдарлық байланысты тікелей тексермегендіктен, әкімшілік кедергілер бейресми жалдаудың тікелей себебі болып табылады деп кесімді айтуға болмайды.

Нәтижелер сауалнамаға қатысқан жұмыс берушілердің едәуір бөлігінің квоталау тетігі туралы ақпараты шектеулі екенін көрсетті. Бұл жағдай олардың еңбек көші-қонын реттеудің ресми жүйесіне қатысу тәжірибесінің аздығымен немесе тиісті ақпараттың жеткіліксіздігімен байланысты болуы мүмкін. Квоталау тетігіне нақты баға берген респонденттердің бір бөлігі оның еңбек мигранттарын жалдауды қиындататынын көрсеткен. Алайда жауап беруге қиналғандардың үлесі жоғары және квотаны тікелей пайдалану тәжірибесі туралы дерек шектеулі болғандықтан, бұл нәтижелер квоталау тетігінің тиімділігі төмен деген объективті қорытынды жасауға негіз болмайды. Олар, ең алдымен, жұмыс берушілердің хабардарлық деңгейін, субъективті бағаларын және квоталау рәсімдерін түсіндіру мен консультациялық қолдауға қатысты ықтимал қажеттіліктерін көрсетеді. Мұндай түсіндіру мемлекеттік реттеу тетіктері мен жұмыс берушілердің күнделікті тәжірибесі арасындағы алшақтық болуы мүмкін деген зерттеулермен

сәйкес келеді (Mussurov et al., 2019).

Жұмыс берушілердің пікірінше, еңбек мигранттарын жалдау көбінесе жеке таныстар, ұсынымдар, делдалдар, бригадирлер және жерлестік желілер арқылы жүзеге асырылады. Бұл нәтиже мигранттарды жалдаудағы бейресми тәжірибелер мен делдалдықтың ролі туралы зерттеулермен үйлеседі, мұнда сенімге негізделген байланыстар жұмыс берушілердің тәуекелдерін азайтып, қолжетімділігі шектеулі немесе күрделі деп қабылданатын ресми арналардың орнын басыу мүмкін (Ruhs and Anderson, 2008; Urinboyev, 2020). Мұндай модель құрылыс, қызмет көрсету және маусымдық жұмыспен қамту салаларында жиі кездесуі ықтимал. Дегенмен осы зерттеудің деректері жалдау арналарының нақты таралу деңгейін немесе барлық жұмыс берушінің мінез-құлқын анықтауға мүмкіндік бермейді.

Жалпы алғанда, зерттеу жұмыс берушілердің еңбек мигранттарына деген сұраныстың қалыптасуына салалық таңдау, жалдау арналарын пайдалану және ресми немесе бейресми тәжірибелерге жүгіну арқылы қатысатыны туралы ғылыми тұжырымдарды қолдайды (Денисенко и Мукомель, 2023; Florinskaya, 2018; Григорьева, 2025). Қарағанды және Ұлытау облыстарындағы сұралған жұмыс берушілердің жауаптары еңбек мигранттарына сұраныстың салалық және аумақтық тұрғыдан әркелкі қабылданатынын көрсетеді. Алайда іріктеудің ықтималдықсыз сипатына байланысты бұл нәтижелерді Орталық Қазақстандағы еңбек нарығының толық әрі репрезентативті көрінісі ретінде емес, зерттеуге қатысқан жұмыс берушілер тобында анықталған үрдістер ретінде қарастырған жөн.

Қорытынды

Зерттеу Қарағанды және Ұлытау облыстарындағы сұралған жұмыс берушілер еңбек мигранттарының жұмыспен қамтылуын көбінесе қоғамдық тамақтану және орналастыру, құрылыс және қызмет көрсету салаларымен байланыстыратынын көрсетті. Бұл бағалаулар еңбек мигранттары қол еңбегіне сұраныс жоғары және жалдау нысандары икемді салаларда жиі жұмыспен қамтылатыны туралы ғылыми еңбектердің тұжырымдарымен үйлеседі (Davé, 2014; Khamzin et al., 2023; Laguelle, 2013).

Респонденттердің жауаптарына сәйкес, еңбек мигранттарының шағын және микробизнеске тартылуы белгілі бір деңгейде таралғанымен, жаппай құбылыс ретінде қабылданбайды. Сонымен бірге өңірлер, елді мекендер және қызмет салалары бойынша бағалаулардың айырмашылығы анықталды. Бұл нәтижелер еңбек мигранттарының өңірлік еңбек нарығына қатысуын біркелкі үдеріс ретінде қарастыруға болмайтынын көрсетеді. Шағын бизнес өңірде мигранттарды экономикаға тартудың әмбебап емес, таңдаулы арнасы болып табылады және оның деңгейі сала мен жергілікті ерекшелікке байланысты (Григорьева, 2025). Дегенмен алынған нәтижелер жұмыс берушілердің субъективті бағаларына негізделгендіктен және ықтималдықсыз іріктеу қолданылғандықтан, еңбек мигранттарының өңірлер бойынша нақты таралуы туралы статистикалық қорытынды жасауға мүмкіндік бермейді. Келесі маңызды қорытынды, анық байқалатын аймақтық алшақтық. Шағын қалалардағы бірқатар жұмыс берушілер мигрант еңбегін қолдану аз кездесетінін айтады. Яғни Орталық Қазақстанның еңбек нарығын мигранттар біркелкі таралған біртұтас кеңістік емес, керісінше мигранттар өңірде негізінен дамыған экономикалық орталықтарға ғана шоғырланған деп қорытындылауға мүмкіндік береді (Arbashiyeva and Spanov, 2022; Хишаева, 2020; Укибаева, 2021).

Жұмыс берушілердің жауаптарында еңбек мигранттарын жеке таныстар, ұсынымдар, делдалдар және кәсіби желілер арқылы жалдау тәжірибесі жиі аталған. Құжат рәсімдеуде кездесетін қиындықтар, ресми жалдау шығындарының жоғарылығы, түсінікті ақпараттың жеткіліксіздігі және тексерулерден қауіптену бейресми жалдауға ықпал ететін факторлар ретінде көрсетілген (Davé, 2014; Ruhs and Anderson, 2008; Urinboyev, 2020). Бұл тұжырымдар респонденттердің қабылдауын сипаттайды және аталған факторлар мен бейресми жалдау арасындағы себеп-салдарлық байланысты тікелей дәлелдемейді.

Сауалнамаға қатысқан жұмыс берушілердің едәуір бөлігінің шетелдік жұмыс күшін квоталау тетігі туралы ақпараты шектеулі екені және көптеген респонденттің оның әсерін бағалауға қиналғаны анықталды. Квоталау тетігіне баға бере алған жұмыс берушілер арасында сыни және ішінара қанағаттану пікірлері басым болды. Алайда жауап беруге қиналғандардың үлесінің жоғарылығы және квотаны тікелей пайдалану тәжірибесі туралы деректердің жеткіліксіздігі квоталау тетігінің объективті тиімділігі жөнінде кесімді тұжырым жасауға мүмкіндік бермейді. Нәтижелер, ең алдымен, жұмыс берушілер үшін ақпараттың қолжетімділігін арттыру және консультациялық қолдауды дамыту қажеттігін көрсетеді.

Зерттеуде ықтималдықсыз іріктеу қолданылғандықтан, алынған нәтижелер Қарағанды және Ұлытау облыстарындағы барлық жұмыс берушіге немесе Қазақстандағы еңбек нарығындағы статистикалық тұрғыдан жалпыланбайды. Респонденттердің жауаптары олардың жеке тәжірибесіне, кәсіби ортасына және хабардарлық деңгейіне байланысты болуы мүмкін. Сонымен қатар квоталау тетігін тікелей пайдалану тәжірибесі жеке көрсеткіш ретінде өлшенбегендіктен, квоталардың объективті тиімділігін бағалау мүмкін болмады. Сондықтан зерттеу нәтижелері еңбек нарығының нақты көлемдік көрсеткіштері ретінде емес, сауалнамаға қатысқан жұмыс берушілер тобында байқалған бағалар мен үрдістер ретінде түсіндірілуі тиіс.

Зерттеудің практикалық ұсынымдары еңбек мигранттарын ресми түрде тарту рәсімдерінің қол жетімділігін арттыруға бағытталуы мүмкін. Атап айтқанда, жұмыс берушілерге қызметкерлерді рәсімдеу, рұқсат алу және квоталарды пайдалану тәртібін кезең-кезеңімен түсіндіретін өңірлік кеңес берушілік қызмет көрсетуді дамыту орынды. Құжаттарды ұсыну рәсімдерін цифрландыру және оңайлату, қайталанатын талаптарды қысқарту және жұмыс берушілерді бірыңғай ақпараттық ресурстар арқылы өзекті нұсқаулықтармен қамтамасыз ету перспективалы бағыттар болып табылады. Өңірлік жұмыспен қамту органдары шағын және микробизнес өкілдеріне тұрақты түрде ақпараттық сессиялар өткізіп, консультациялық қолдау көрсете алады.

Зерттеудің ғылыми үлесі еңбек көші-қонын жұмысшыларды тартудың тәсілдері мен арналарына қатысты шешім қабылдайтын өңірлік еңбек нарығының маңызды қатысушылары – жұмыс берушілер тұрғысынан талдауымен айқындалады. Алынған нәтижелердің практикалық маңызы жұмыс берушілерге консультациялық қолдау көрсету, рәсімдердің ашықтығын арттыру және ақпараттың қолжетімділігін жақсарту қажеттігімен байланысты. Болашақ зерттеулерде еңбек мигранттарын ресми түрде жалдау және квоталарды пайдалану тәжірибесі бар жұмыс берушілерге назар аудару, сондай-ақ Қазақстанның басқа өңірлеріндегі жұмыс берушілердің тәжірибелеріне салыстырмалы талдау жүргізу орынды.

Алғыс

Авторлар зерттеуге қолдау көрсеткені үшін Швейцариялық даму және ынтымақтастық агентігінің (SDC) қаржыландыруымен Қазақстан Республикасындағы халықаралық көші-қон ұйымы жүзеге асырып жатқан «Еңбек көші-қоны бағдарламасы – Орталық Азия» жобасына алғысын білдіреді. Мақалада ұсынылған пікірлер мен қорытындылар авторларға тиесілі және аталған ұйымдар өкілдерінің ұстанымын білдіруі міндетті емес.

Мүдделер қақтығысы

Авторлар мүдделер қақтығысының жоқтығын мәлімдейді.

Авторлардың қосқан үлесі

А.Б. Шабденова – сыни талдау және мақала мәтінімен жұмыс жасау, мақала тұжырымдамасын құру, мәтіннің алғашқы нұсқасын дайындау, деректер мен дәлелдерді жинау, деректерді формальды талдау.

О.Ю. Тарабукина – мәліметтер мен дәлелдерді жинау.

Д.А. Арын – мәтінді жазу және оны сыни тұрғыдан қайта қарау, мақаланың тұжырымдамасын құру, мақаланың соңғы нұсқасын жариялауға ұсыну.

Э.Х. Заитов – мақаланы сыни талдау, мәтіннің құрылымын ұсыну.

Әдебиеттер тізімі

1. Anderson, B. and Hancilova, B. 2011. Migrant labour in Kazakhstan: A cause for concern? *Journal of Ethnic and Migration Studies* 37(3). <https://doi.org/10.1080/1369183X.2011.526783>
2. Arbashiyeva, A. and Spanov, M. 2022. Migration Processes of Labor Resources in the Regions of Kazakhstan within the EEU. *Eurasian Journal of Economic and Business Studies* 1(63). <https://doi.org/10.47703/ejebis.v3i67.317>
3. Davé, B. 2014. Keeping labour mobility informal: The lack of legality of Central Asian migrants in Kazakhstan. *Central Asian Survey* 33(3). <https://doi.org/10.1080/02634937.2014.953814>
4. Денисенко М. Б., Мукомель В. И. 2023. Иностраные работники в России: мнения работодателей. *Социологические исследования*. № 1. С. 26-37. <https://doi.org/10.31857/S013216250021528-3>

5. Florinskaya, Y.F. 2018. Employers and Foreign Migrants in the Labor Markets of Major Russian Cities: Interactions in a New Economic Reality. *Studies on Russian Economic Development* 29(2). <https://doi.org/10.1134/S1075700718020053>
6. Григорьева, К.С. 2025. Работодатели мигрантов: кто, как и почему нанимает иностранных работников? *Постсоветский континент*, 4, с. 90–103. https://doi.org/10.48137/23116412_2025_4_90
7. Khamzin, A.S., Khamzina, Z.A., Aldabergenova, N.A., Koshpenbetov, B.M. and Buribayev, Y.A. 2023. Labor Migration: A View from Kazakhstan. *Journal of Educational and Social Research* 13(4). <https://doi.org/10.36941/jesr-2023-0092>
8. Хишаева, Ж.Т. 2020. Анализ состояния рынка труда Карагандинской области. *Вестник университета «Туран»*, 3, с. 123–128. <https://doi.org/10.46914/1562-2959-2020-1-3-123-128>
9. Laruelle, M. 2013. Kazakhstan: Central Asia's New Migration Crossroads. In: *Social Sciences in Asia*. https://doi.org/10.1163/9789004249509_008
10. Молдахметова, Ж.Е., Сатбаева, А.М., Бейсенбаева, М.Т. и Рахметова, Г. 2025. Социально-трудовые права мигрантов в Казахстане: состояние, проблемы и перспективы развития, *Eurasian Scientific Journal of Law*, 4(13), с. 99–107. <https://doi.org/10.46914/2959-4197-2025-1-4-99-107>
11. Mussurov, A., Sholk, D. and Arabsheibani, G.R. 2019. Informal employment in Kazakhstan: a blessing in disguise? *Eurasian Economic Review* 9(2). <https://doi.org/10.1007/s40822-018-0117-1>
12. Ruhs, M. and Anderson, B. 2008. *The origins and functions of illegality in migrant labour markets: An analysis of migrants, employers and the state in the UK*. <https://www.compas.ox.ac.uk/wp-content/uploads/WP-2006-030a>
13. Укибаева, Г.К. 2021. Оценка состояния рынка труда сельских территорий Карагандинской области: проблемы и перспективы развития, *Экономическая серия Вестника ЕНУ имени Л.Н. Гумилева*, 3, с. 49–59. DOI: <https://doi.org/10.32523/2789-4320-2021-3-49-59>
14. Urinboyev, R. 2020. Uzbek Migrants' Everyday Encounters with Employers and Middlemen. In: *Migration and Hybrid Political Regimes: Navigating the Legal Landscape in Russia*. <https://www.luminoso.org/chapters/m/10.1525/luminos.96.d>

А.Б. Шабденова¹, О.Ю. Тарабукина², Д.А. Арын³, Э.Х. Зайтов⁴

^{1,3}Казахский национальный университет им.аль-Фараби, Алматы, Казахстан

²Общественный фонд «ҚАЙСАР», Темиртау, Казахстан

⁴Национальный университет имени Мирзо-Улугбека, Ташкент, Узбекистан

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ: ИССЛЕДОВАНИЕ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ЦЕНТРАЛЬНЫХ РЕГИОНОВ КАЗАХСТАНА

Аннотация. В статье рассматриваются особенности восприятия работодателями занятости трудящихся-мигрантов в Карагандинской и Улытауской областях Казахстана. Актуальность исследования связана с тем, что в научной литературе Казахстан чаще анализируется как страна, принимающая трудовых мигрантов, однако гораздо реже в центре внимания оказывается взгляд работодателей как ключевых субъектов спроса на труд мигрантов. Целью статьи является выяснение, в каких отраслях, по мнению работодателей, чаще всего заняты трудовые мигранты, насколько широко они вовлечены в малый и микробизнес, с какими препятствиями сталкиваются работодатели при найме, а также как оценивается система квот. Эмпирическую основу составили данные опроса работодателей. Результаты показывают, что, по оценкам работодателей, трудовые мигранты в наибольшей степени сосредоточены в сфере строительства, общественного питания и услуг. Их участие в малом и микробизнесе воспринимается как заметное, но не повсеместное. Значительную роль в ответах играют административно-правовые и финансовые барьеры для легального найма, а также языковые трудности и недостаток консультационной поддержки. Выявлен низкий уровень информированности работодателей о механизме квотирования и преобладание оценок, согласно которым квоты скорее усложняют процесс найма, чем способствуют удовлетворению кадровых потребностей. Установлено, что трудоустройство трудовых мигрантов часто осуществляется через нефор-

мальные каналы, личные связи, рекомендации. Научный вклад исследования заключается в том, что оно дополняет существующие работы по трудовой миграции в Казахстане анализом позиции работодателей как ключевых субъектов, формирующих спрос на труд мигрантов на региональном уровне. Ценность исследования для соответствующей области знаний состоит в уточнении отраслевой, институциональной и территориальной специфики занятости трудовых мигрантов в Центральном Казахстане. Практическая значимость результатов связана с возможностью их использования при совершенствовании региональной политики регулирования трудовой миграции, механизмов квотирования и мер консультационной поддержки работодателей. Полученные выводы могут быть полезны государственным органам, исследовательским структурам и организациям, работающим в сфере миграции и занятости, при разработке более гибких и реалистичных инструментов регулирования найма трудовых мигрантов.

Ключевые слова: трудовая миграция, работодатели, трудовые мигранты, Карагандинская область, Улытауская область, микро- и малый бизнес, неформальный найм.

A.B. Shabdenova¹, O.Y. Tarabukina², D.A. Aryn³, E. Kh. Zaitov⁴

^{1,3}*Al-Farabi Kazakh National University, Almaty, Kazakhstan*

²*Public Foundation «KAISAR», Temirtau, Kazakhstan*

⁴*National University of Uzbekistan named after Mirzo-Ulugbek, Tashkent, Uzbekistan*

SOCIOLOGICAL ANALYSIS OF LABOR MIGRATION: A STUDY OF EMPLOYERS IN THE CENTRAL REGIONS OF KAZAKHSTAN

Abstract. The article examines the specific features of how employers perceive the employment of migrant workers in the Karaganda and Ulytau regions of Kazakhstan. The relevance of the study lies in the fact that, in academic literature, Kazakhstan is more often analyzed as country receiving migrant workers, while the perspective of employers—as key actors shaping the demand for migrant workers – remains much less explored. The aim of the article is to identify in which sectors, according to employers, migrant workers are most frequently employed; to access the extent of their involvement in micro and small businesses; to analyze the challenges employers face when hiring them; and to evaluate perceptions of the quota system.

The empirical basis of the study consists of survey data collected from employers. The results indicate that, in employers' assessments, labor migrants are most concentrated in construction, catering, and service sectors. Their participation in micro and small businesses is perceived as noticeable but not widespread. Administrative-legal and legal financial barriers to formal employment, as well as language difficulties and lack of advisory support, play a significant role in employers' responses.

A low level of employer awareness of the quota mechanism has been identified, along with a predominance of views that quotas complicate the hiring process rather than facilitate the satisfaction of labor demand. It is also established that migrant workers are often employed through informal channels, including personal networks and recommendations.

The scientific contribution of the study lies in complementing existing research on labor migration in Kazakhstan by incorporating the perspective of employers as key actors shaping the demand for migrant in Central Kazakhstan.

The practical significance of the findings is associated with their potential use in improving regional labor migration policies, quota mechanisms, and advisory support measures for employers. The conclusions may be useful for government bodies, research institutions, and organizations working in the fields of migration and employment in developing more flexible and realistic tools for regulating the hiring of migrant workers.

Keywords: labor migration, employers, migrant workers, Karaganda region, Ulytau region, micro- and small businesses, informal employment.

References

1. Anderson, B. and Hancilova, B. 2011. Migrant labour in Kazakhstan: A cause for concern? *Journal of Ethnic and Migration Studies* 37(3). doi: 10.1080/1369183X.2011.526783.
2. Arbashiyeva, A. and Spanov, M. 2022. Migration Processes of Labor Resources in the Regions of Kazakhstan within the EEU. *Eurasian Journal of Economic and Business Studies* 1(63). doi: 10.47703/ejebs.v1i63.79.
3. Davé, B. 2014. Keeping labour mobility informal: The lack of legality of Central Asian migrants in Kazakhstan. *Central Asian Survey* 33(3). doi: 10.1080/02634937.2014.953814.
4. Denisenko M. B., Mukomel' V. I. 2023. Inostrannye rabotniki v Rossii: mneniya rabotodatelej. *Sociologicheskie issledovaniya*. № 1. S. 26-37. doi: 10.31857/S013216250021528-3 [in Russian]
5. Florinskaya, Y.F. 2018. Employers and Foreign Migrants in the Labor Markets of Major Russian Cities: Interactions in a New Economic Reality. *Studies on Russian Economic Development* 29(2). doi: 10.1134/S1075700718020053.
6. Grigor'eva, K.S. 2025. Rabotodateli migrantov: kto, kak i pochemu nanimaet inostrannyh rabotnikov? *Postsovetiskij kontinent*, 4, s. 90–103. doi: 10.48137/23116412_2025_4_90 [in Russian]
7. Khamzin, A.S., Khamzina, Z.A., Aldabergenova, N.A., Koshpenbetov, B.M. and Buribayev, Y.A. 2023. Labor Migration: A View from Kazakhstan. *Journal of Educational and Social Research* 13(4). doi: 10.36941/jesr-2023-0092.
8. Hishauyeva, Zh.T. 2020. Analiz sostojaniya rynka truda Karagandinskoj oblasti. *Vestnik universiteta «Turan»*, 3, s. 123–128. doi: 10.46914/1562-2959-2020-1-3-123-128 [in Russian]
9. Laruelle, M. 2013. Kazakhstan: Central Asia's New Migration Crossroads. In: *Social Sciences in Asia*. doi: 10.1163/9789004249509_008.
10. Moldahmetova, Zh.E., Satbaeva, A.M., Beisenbaeva, M.T. i Rahmetova, G. 2025. Social'no-trudovye prava migrantov v Kazahstane: sostojanie, problemy i perspektivy razvitiya, *Eurasian Scientific Journal of Law*, 4(13), s. 99–107. doi: 10.46914/2959-4197-2025-1-4-99-107 [in Russian]
11. Mussurov, A., Sholk, D. and Arabsheibani, G.R. 2019. Informal employment in Kazakhstan: a blessing in disguise? *Eurasian Economic Review* 9(2). doi: 10.1007/s40822-018-0117-1.
12. Ruhs, M. and Anderson, B. 2008. The origins and functions of illegality in migrant labour markets: An analysis of migrants, employers and the state in the UK.
13. Ukibaeva, G.K. 2021. Ocenka sostojaniya rynka truda sel'skih territorij Karagandinskoj oblasti: problemy i perspektivy razvitiya, *Jekonomicheskaja serija Vestnika ENU imeni L.N. Gumileva*, 3, s. 49–59. doi: 10.32523/2789-4320-2021-3-49-59 [in Russian]
14. Urinboyev, R. 2020. Uzbek Migrants' Everyday Encounters with Employers and Middlemen. In: *Migration and Hybrid Political Regimes: Navigating the Legal Landscape in Russia*. doi: 10.1525/luminos.96.d.

Авторлар туралы мәлімет

Шабденова А.Б. – PhD, Әлеуметтану және әлеуметтік жұмыс кафедрасының қауымдастырылған профессоры (доценті), әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті, Алматы, Қазақстан

Тарабукина О.Ю. – «ҚАЙСАР» қоғамдық қорының төрайымы, Теміртау, Қазақстан

Арын Д.А. – хат-хабар авторы, аға оқытушы, әлеуметтану және әлеуметтік жұмыс кафедрасы, әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті, Алматы, Қазақстан

Зайтов Э.Х. – PhD, әлеуметтану кафедрасының меңгерушісі, Мирзо-Ұлықбек атындағы Өзбекстан ұлттық университеті, Ташкент, Өзбекстан

Сведения об авторах

Шабденова А.Б. – PhD, ассоциированный профессор (доцент) кафедры социологии и социальной работы, Казахский национальный университет имени аль-Фараби, Алматы, Казахстан.

Тарабукина О.Ю. – председатель Общественного Фонда «ҚАЙСАР», Темиртау, Казахстан.

Арын Д.А. – автор для корреспонденции, старший преподаватель кафедры социологии и социальной работы, Казахский национальный университет имени аль-Фараби, Алматы, Казахстан.

Зайтов Э.Х. – PhD, заведующий кафедрой социологии, Национальный университет Узбекистана имени Мирзо-Улугбека, Ташкент, Узбекистан.

Information about the authors

Shabdenova A.B. – PhD, Associate Professor, Department of Sociology and Social Work, Al-Farabi Kazakh National University, Almaty, Kazakhstan

Tarabukina O.Y. – chairman of the Public Foundation “KAISAR”, Temirtau, Kazakhstan

Aryn D.A. – corresponding author, senior lecturer, Department of Sociology and Social Work, Al-Farabi Kazakh National University, Almaty, Kazakhstan

Zaitov E.Kh. – PhD, Head of the Department of Sociology, National University of Uzbekistan named after Mirzo-Ulugbek, Tashkent, Uzbekistan