

FTAMP 10.63.91

К.Б. Беркужинова<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Сулейман Демирел атындағы Университеті  
Қаскелең қ., Қазақстан

## ХАЛЫҚТЫ ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУ САЛАСЫНДА ШЕТЕЛДІКТЕРГЕ ҚАТЫСТЫ ҰСТАНАТЫН САЯСАТТЫҢ ҚҰҚЫҚТЫҚ АСПЕКТИЛЕРІ

**Андатпа.** Мақала халықты жұмыспен қамту саласында шетелдіктерге қатысты Қазақстанда ұстанатын саясаттың құқықпық аспектілерін зерттеуге арналған. Мақалада автор шетелдік жұмыс күшін пайдалану және тарту өзектілігін алға тартады. Зерттеу мақсаты ретінде қазақстандық заңнамаға сәйкес шетелдік жұмыс күшін тартудың құқықтық қырлары алынған. Осы аталған мақсатқа сәйкес шетелдік жұмысшылардың құқықтық мәртебесі мен санаттарын талдау, олардың құқықтары мен шектеулерін анықтау зерттеу міндеттері анықталған. Сондай-ақ мақалада ұлттық заңнамаға сәйкес шетелдіктердің құқықтық мәртебесі мен санаттары анықталған, шетелдік жұмыс күшін тартуға және жүзеге асыруға байланысты қазақстандық заңнамаға жан-жақты талдау жасалған. Шетелдіктердің еңбек қатынасына түсудегі құқықтары мен ерекшеліктеріне, шектеулеріне назар аударылған. Шетелдік азаматтармен еңбек келісім-шарттарын жасау, оларға қойылатын талаптарға шолу жасалған.

**Кілт сөздер:** еңбек нарығы, шетелдік жұмыс күші, құқықтық мәртебе, жұмыспен қамту, құқықтық режим, босқындар.

\*\*\*

**Аннотация.** Статья посвящена изучению правовых аспектов политики в Казахстане в отношении трудоустройства иностранцев. В статье автор подчеркивает актуальность использования и привлечения иностранной рабочей силы. Целью исследования являются правовые аспекты привлечения иностранной рабочей силы в соответствии с казахстанским законодательством. В соответствии с этой целью задачами исследования являются анализ правового статуса и категорий иностранных работников, выявление их прав и ограничений. В статье также изложены правовой статус и категории иностранцев в соответствии с национальным законодательством, а также проведен комплексный анализ казахстанского законодательства, связанного с привлечением и реализацией иностранной рабочей силы. Особое внимание уделяется правам и привилегиям, ограничениям иностранцев при трудоустройстве.

Дается обзор созданию трудовых договоров с иностранными гражданами и требований к ним.

**Ключевые слова:** рынок труда, иностранная рабочая сила, правовой статус, трудоустройство, правовой режим, беженцы.

\*\*\*

**Abstract.** The article is devoted to the study of the legal aspects of the policy in Kazakhstan in relation to the employment of foreigners. In the article, the author emphasizes the relevance of the use and attraction of foreign labor. The purpose of the study is the legal aspects of attracting foreign labor in accordance with Kazakhstan legislation. In accordance with this goal, the objectives of the study are to analyze the legal status and categories of foreign workers and identify their rights and restrictions. The article also sets out the legal status and categories of foreigners in accordance with national legislation, as well as a comprehensive analysis of Kazakhstani legislation related to the recruitment and sale of foreign labor. Particular attention is paid to the rights and privileges, restrictions of foreigners in employment. An overview of the creation of employment contracts with foreign citizens and the requirements for them.

**Key words:** labor market, foreign labor, legal status, employment, legal regime, refugees

Қазақстан Республикасының әлемдік экономикалық кеңістікке, оның ішінде халықаралық еңбек нарығына интеграциялануы халықаралық еңбек көші-қонын реттеу процесіне белсенді қатысуды білдіреді. Мұндай жағдайларда Қазақстан Республикасында жұмыс күшін пайдалану және тарту проблемалары айрықша өзектілікке ие. Бір жағынан бұл процесс отандық еңбек нарығындағы жұмыссыздықтың өсуіне байланысты қазірдің өзінде қиын жағдайды қиындатып отыр. Мысалы, ҚР Ұлттық экономика министрлігінің Статистика агенттігінің деректері бойынша бүгінгі күні 204,4 мың жұмыссыз адам тіркелген [1]. Екінші жағынан, әлемдік отандық тәжірибе көрсетіп отырғандай, белгілі бір көлемде шетелдік жұмыс күшін тартпай ұлттық еңбек нарығын қалыптастыру оның дамуын айтарлықтай төмендетеді. Осыған байланысты бұл тақырып бүгінгі күні де өзінің өзектілігін жоғалтқан емес және де әрі қарай зерттеуді қажет етеді.

Зерттеудің мақсаты ұлттық заңнамаға сәйкес шетелдік жұмыс күшін тартудың құқықтық қырларын ашу болып табылады. Бұл мақсатқа жетуде шетелдік жұмысшылардың құқықтық мәртебесі мен санаттарын талдау, олардың құқықтары мен шектеулерін анықтау зерттеу міндеттері олып табылады. Зерттеу барысында ұлттық заңнаманың нормаларын саралау, шетелдік заңнамамен салыстыру әдістері қолданылды.

Заңнама шетел тұлғаларының әр түрлі топтары үшін шетелдіктермен еңбек келісім-шарттарын жасасу ерекшеліктеріне және шетел тұлғаларымен жекелеген жұмыс түрлерін жүзеге асырудағы белгілі бір шектеулерге қатысты арнайы ережелерді қарастырады.

Сонымен қатар барлық шетел азаматтарының құқықтық мәртебесін реттейтін жалпы құқықтық нормалар да бар. Бұл, бірінші кезекте, ҚР Конституциясының ережелері, онда шетелдіктердің Қазақстан Республикасында құқықтар мен еркіндіктерді пайдаланатындығы, сондай-ақ Қазақстан Республикасының азаматтары үшін белгіленген міндеттерді сақтайтындығы бекітілген. Еңбек қатынастары бойынша шетел азаматтары Қазақстан Республикасының азаматтары сияқты бірдей құқықтарға ие және бірдей міндеттерді атқарады. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде Қазақстан Республикасының аумағында заңды түрде жұмыс істейтін шетелдік жұмысшыларға қатысты еңбек саласындағы кемсітушілікке тыйым салу көзделген. Әркімнің еңбек құқықтарын жүзеге асыруда тең мүмкіндіктері бар. Ешкім еңбек құқықтарымен шектеле алмайды немесе жынысына, жасына, нәсіліне, ұлтына, тіліне, тұрғылықты жеріне, азаматтығына, сондай-ақ қызметкердің іскерлік дағдысы мен нәтижелеріне қатысы жоқ өзге де жағдайларға байланысты оларды жүзеге асыруда ешқандай артықшылықтарды ала алмайды [2].

Жоғарыда айтылғандай, біздің заңнама еңбек қатынастары саласындағы ұлттық режим қағидасын қолдануға негізделген. Демек, шетел азаматтарына белгілі бір ерекшеліктерді ескере отырып, отандық еңбек заңнамасының жалпы ережелері қолданылады.

Қазіргі қолданыстағы қазақстандық заңнамада шетелдіктер үшін ұлттық режимнен босату орын алған. Осылайша, Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкесқандай да бір лауазымға тағайындау немесе белгілі бір қызмет түрімен айналысу Қазақстан Республикасының азаматтығымен байланысты болса, олар жекелеген лауазымдарға тағайындала немесе белгілі бір қызмет түрімен айналыса алмайды. Шетел азаматтары сот, прокурор, тергеуші, нотариус, адвокат, кеден органдарының лауазымды тұлғасы лауазымына тағайындала алмайды, мемлекеттік қызметші бола алмайды, өкілетті органға, басқа да сайланбалы мемлекеттік органдардың құрамына сайлана алмайды.

Бұл шектеулер көптеген басқа елдердің де құқығында да белгілі. Бұған қоса, көптеген мемлекеттер импортталған еңбекті квоталаумен, лицензиялаумен, елге кіруге қатаң шектеулермен, тұруға арналған рұқсат алумен және т.б. байланысты басқа шектеулерді қарастырады.

Мысалы, Франция дәстүрінің бірі болып табылатын шетелдіктерге қатысты қонақжайлылық 40-шы және 50-шы жылдары олардың санының көбеюіне байланысты шетелдіктердің құқықтық қабілетін айтарлықтай шектеулермен ауыстырылды. Францияда шетелдіктер дәрігер, тіс

дәрігері, мал дәрігері, адвокат, сенімді уәкіл, маклер, жерге орналастыру инспекциясы, фармацевт, нотариус, қазылар алқасы, есепші және т.б. бола алмайды. Ол оқытушы және жеке меншік оқу мекемесінің, мерзімді басылымның, театрдың, кинокомпанияның және т.б. басшысы бола алмайды [3].

Жалпы ережелерден басқа, шетел азаматының ерекше құқықтық мәртебесі бар, ол төмендегі санаттардың біріне сәйкес анықталады.

1 санат - Қазақстан Республикасында тұруға рұқсаты бар тұрақты тұратын және ішкі істер органдарымен тұрақты тұруға рұқсаты бар шетел азаматтары.

Қазақстан Республикасының аумағында уақытша болатын шетелдіктерге қарағанда Қазақстан Республикасының аумағында тұрақты тұратын шетел азаматтарына біздің заңнамаға сәйкес еңбек қатынастарында Қазақстан Республикасының азаматтарымен бірдей қорғаныс қамтамасыз етіледі. Бірінші санатқа жататын тұлғалар қазақстандық азаматтар үшін белгіленген негізде және тәртіпте еңбек қызметін жүзеге асыра алады. Осы санатқа қатысты ұлттық режимнен туындайтын жалғыз ерекшелік жоғарыда аталған шектеулер болып табылады, онда қазақстандық заңнамаға сәйкес белгілі бір мамандықтармен ҚР азаматтары ғана айналыса алады. Шетел азаматтары саяси мақсаттарды көздейтін қоғамдық бірлестіктерді қоспағанда, қоғамдық бірлестіктерге, атап айтқанда, кәсіподақтарда қатысуға құқылы.

Шетелдіктердің осы санатымен жұмыс берушілер жасаған еңбек шарттары, егер Қазақстан Республикасы мен шетелдіктің шыққан елі арасындағы халықаралық шартта өзгеше көзделмесе, Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына толығымен бағынады. Тек қана Қазақстан Республикасының аумағында тұрақты тұратын Қазақстан Республикасының шетелдік азаматтарының қатысуымен еңбек шарттарын жасасу кезінде шетелдік инвестициялары бар жұмыс беруші-кәсіпорындарға белгілі бір шектерде қазақстандық еңбек құқығының нормаларынан ауытқуға жол беріледі. Олар осы кәсіпорынның жұмысшыларының жағдайын Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген шарттармен салыстырғанда нашарлатпайды.

2 санат - бұл белгіленген тәртіппен босқындар деп танылған немесе Қазақстанда саяси баспана берілген шетелдіктер. Жалпы алғанда, олардың еңбек құқықтары ҚР-да тұрақты тұратын шетелдіктердің құқықтарына ұқсас. Егер Қазақстан Республикасының заңнамасында өзгеше көзделмесе, олар Қазақстан Республикасының азаматтарына берілген құқықтарды пайдаланады. Оларды жұмысқа алу үшін жұмыс берушіге арнайы рұқсат қажет емес. Бұдан басқа, 1999 жылы 1951 жылғы «Босқындардың мәртебесі туралы» конвенцияға және 1967 жылғы босқындардың мәртебесі туралы хаттамаға қол қоюға байланысты мемлекеттік органдар босқындарға жұмысқа орналасуға және қажет

болған жағдайда кәсіптік даярлау мен қайта даярлауға көмектесуге міндетті [4]. Бұл тұлғалардың жұмыспен қамтылуы саясат және жұмыспен қамту саласындағы мемлекеттік міндет болып табылады.

3 санат–Қазақстан Республикасында уақытша болатын, басқа заңдық негізде Қазақстан Республикасындағы шетелдік азаматтар. Олар оқуға шақырту бойынша, келісімшарттар мен шарттар бойынша, қызметтік істер бойынша келушілер, сондай-ақ шетелдік туристер. Олар белгіленген тәртіпте тіркелуге және Қазақстан Республикасынан белгіленген мерзім өткеннен кейін кетуге міндетті.

Олардың ішінде жұмысқа орналасу мақсатымен Қазақстан Республикасының аумағында уақытша болатын шетелдіктерді ажырата білу қажет. Шетелдіктердің осы санатына ортақ нәрсе, егер олардың елгекелу және болу мақсаттарына сәйкес келсетін болса, олар Қазақстан Республикасында еңбек қызметін жүзеге асыра алады. Оларды жұмысқа алудың осы талаптарын орындаудан басқа, жұмыс берушіден Қазақстан Республикасының Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінен шетелдік жұмыс күшін тартуға рұқсат алу талап етіледі. Жұмысшылардың бұл санатына барынша назар аудару керек, себебі Қазақстанның ұлттық мүдделерін және еңбек нарығын қорғау шетелдік жұмыс күші ағымына адекватты түрде әрекет етуіне және осы процестерді тиімді құқықтық реттеуіне байланысты.

Қазақстан Республикасының аумағында уақытша болатын шетелдіктердің еңбегін реттеу механизмі құқықтық актілердің кешенін қамтиды.

Қазақстан Республикасының Үкіметі жалпы Республика аумағында және кәсіптік топтарда жұмыс істеу үшін Қазақстан Республикасынан тыс жерлерде жалданған шетелдік азаматтарды тартуға квота белгілейді. Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі (Орталық атқарушы орган) белгіленген квоталар шегінде шетелдік жұмыс күшін тартуға байланысты рұқсат береді, шетелдік жұмыс күшін тартуға байланысты қызметті лицензиялайды.

Қазақстан Республикасының аумағында орналасқан ұйымдардағы шетелдік мамандар мен жұмысшылардың жұмыс орындарын ауыстыру үшін жұмыс берушілер Қазақстан Республикасының салық заңнамасына сәйкес әлеуметтік салық төлейді. Жұмыс беруші кепілдікті және кепілді жарналарды салу арқылы шарттың қолданылу мерзімі аяқталғаннан кейін шетелдік жұмыс күшін шығаруға кепілдік береді. Шетелдік жұмыс күшін тартатын жұмыс берушілер қосымша жұмыс орындарын құруға, Орталық атқарушы органмен келісім бойынша шетелдік жұмысшылар мен мамандарды ауыстыру үшін Қазақстан Республикасының азаматтарын кәсіби даярлауға міндетті.

Қазақстан Республикасының аумағында уақытша болатын шетелдіктер еңбек шарты негізінде Қазақстан Республикасында еңбек

және кәсіптік қызметті жүзеге асыра алады. Шетелдік азаматтың Қазақстан Республикасында жұмыс істеу тәртібі жұмыс беруші мен шетелдік азамат арасында Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жасалған шарттың (еңбек шартының, келісімнің) талаптарымен айқындалады. Келісім-шарт (еңбек шарты, келісім) міндетті түрде жұмыс беруші мен жұмысшы туралы негізгі мәліметтерді, шарттың пәні туралы шартты, еңбек ақы төлеу, жұмыс уақыты мен демалыс, өмір мен денсаулықты сақтандыру, жұмыстағы жазатайым оқиғалардан сақтандыру, тараптардың жауапкершілігі, еңбек дауларын шешу жолдары туралы, қызметкерді жұмыс берушінің есебінен тұрақты тұрғылықты жерге қайтару туралы, қолданылу мерзімі және тоқтату туралы шарттарды қамтуы тиіс. Келісімшарттың өзге де шарттары тараптармен анықталады. Бұл ережеден туындайтын ерекшелікті шетелдіктердің қатысуымен жұмыс істейтін кәсіпорындарда жұмыс істейтін шетелдіктермен еңбек шарты құрайды. «Шетелдік инвестициялар туралы» Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес, тараптар өздерінің еңбек қатынастарының мазмұнын өзара келісім бойынша ғана анықтай алады немесе Қазақстан заңнамасының тиісті нормаларына сілтеме жасай алады немесе шетелдік заңнамаға, ең алдымен, жұмысшының шыққан еліне сілтеме жасай алады [5]. Бірақ ол қазақстандық заңнамаға қарағанда қызметкердің жағдайын нашарлатып, Қазақстан Республикасының еңбек құқығының императивтік нормаларын бұзбауы керек.

Қазақстанда уақытша болатын кез келген шетелдіктермен еңбек шарттарыныңқыры олардың өзекті сипаттамасы олып табылады. Шарттың мерзімі еңбек қызметін жүзеге асыру үшін рұқсаттың қолданылу мерзімінен аспауы тиіс. Сонымен қатар, рұқсатта шетелдік жұмыскерлердің жалпы санына ғана емес, сондай-ақ кәсіптер топтарына да квота белгіленетін болғандықтан, келісімде, рұқсатта көрсетілген кәсіптердің тізіміне сәйкес келетін қызметкердің жұмыс орнын қамтамасыз етуі тиіс. Бұл екі тараптың келісімімен де, бұл еңбек функциясын рұқсатта көрсетілген кәсіптік квоталар шеңберінде мұндай өзгеріс белгіленбесе, өзгертуге болмайды.

Шетел азаматтарының ерекше тобына Қазақстан Республикасының шет елдермен халықаралық келісімдеріне сәйкес жұмыс істеуге шақырылған Қазақстан Республикасында уақытша жұмыс істейтін шетелдіктер жатады. Бұл жағдайда шетелдіктерді Қазақстан Республикасында жұмысқа қабылдаудың жалпы рұқсат ету тәртібі қолданылмайды. Мұндай халықаралық шарттар нақты жағдайға байланысты шетелдік жұмыс күшін тартудың тәртібін анықтайды. Шарттар Қазақстанға жұмысшыларды жіберген елдің заңнамасын немесе екі құқықтық жүйені үйлесімділікте қолдануды қарастырады. Соңғы жағдайда, әдетте, жұмыс орны заңы өндірістік процеске (жұмыс уақыты, демалу уақыты, қауіпсіздік және еңбекті қорғау

ережелері) тығыз байланысты еңбек жағдайлары үшін қолданылады. Басқа жағдайларға қатысты (еңбекақыны төлеу, еңбек демалысы, жұмыстан босату негіздері, жәрдемақы төлеу және т.б.) қазақстандық құқық (жұмыс елінің құқығы) пеншетелдік құқықты (қызметкерді жіберген елдің заңы) қолдану арақатынасы өзгеше болуы мүмкін. Бұл ретте шетелдік қызметкерлерге берілген құқықтардың көлемі мен кепілдіктері Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделгеннен кем болуы мүмкін.

Қазақстан Республикасының аумағында орналасқан халықаралық ұйымдардың қызметкерлерінің еңбек жағдайлары мен еңбек шарттары оларды құру туралы халықаралық келісімдермен және осы ұйымдардың ішкі еңбек тәртібімен айқындалады. Мұндай жағдайларда қазақстандық заңнама шет мемлекеттің заңнамасымен бірге қолданылады.

Қазақстан аумағында жұмыс істейтін шетел азаматтарының ерекше санаты Қазақстан Республикасында жұмыс істеуге тағайындалған шетелдік кәсіпорындардың, мекемелер мен ұйымдардың қызметкерлері болып табылады.

Бұл жағдайда еңбек шарттары шетелде жасалады және шетелдік жұмысшылар мен шетелдік жұмыс берушілер арасындағы қарым-қатынастар тұтастай алғанда шетел құқығына бағынады.

Арнайы құқықтық режим шетелдік, мемлекеттік және заңды тұлғалармен ҚР-мен құрылыс, табиғи ресурстарды игеру, мұнай құбырларын салу және т.б. бойынша бірлескен келісімшарттарды жүзеге асыру үшін Қазақстанға жіберілген шетелдік азаматтарға қолданылады. Олардың еңбек шарттары тікелей шартта немесе шетелдік немесе Қазақстан заңнамаға сілтеме жасау арқылы анықталады.

Қазақстан Республикасындағы еңбек жағдайларының ерекшеліктеріне өндірістік тәжірибеден және өндірістік-техникалық дайындықтан өтетін шетелдіктер ие. Мұндай жағдайларда шетелдіктерді іссапармен жолдау ең алдымен ғылыми-техникалық ынтымақтастық туралы үкіметаралық келісімдер негізінде, сондай-ақ тиісті шетелдік ұйымдар тарапынан түрлі қазақстандық ұйымдармен жасалған шарттар негізінде жүзеге асырылады. Осындай келісімдер бойынша Қазақстанға жіберілген шетелдіктердің еңбек жағдайлары негізінен осы келісімдермен, сондай-ақ қазақстандық еңбек заңнамасының жалпы ережелерімен анықталады.

Қорытындылай келе, Қазақстанда шетелдік жұмыс күшін тарту қажеттілігі өзекті болып қала береді, өйткені өндірістің кейбір салаларында білікті отандық мамандардың жеткілікті санының жоқтығы байқалады. Сонымен қатар, олар көптеген қазақстандық азаматтарға әсер еткен нарықтық қатынастарға көшуден туындаған жұмыссыздықты ескеруі керек.

Осыған байланысты шетелдік жұмыс күшін тарту санының және кәсіптік құрамының квоталарын белгілеу тетігі Қазақстан Республикасының азаматтарына бос жұмыс орындарын алудың басымдықты құқығын, ҚР азаматтарына қатысты шетелдік жұмысшылардың тең жағдайларын және еңбекақы төлеуді, ұлттық еңбек нарығын қорғауды, сондай-ақ теріс әсерді болдырмаудың басым құқықтарын қамтамасыз етуі тиіс.

Әлеуметтік жұмыс орны - жұмыс берушілер жасаған немесе ұсынған жұмыс орны, жұмыс берушілердің жалақысы жергілікті бюджеттен ең төменгі жалақы мөлшерінде және жұмыс берушінің қаражаты есебінен қосымша ақы төлеумен жұмыспен қамту мәселелері жөніндегі уәкілетті орган белгілеген халықтың мақсатты топтарына жататын жұмыссыз азаматтарды жұмыспен қамтамасыз ету.

Әлеуметтік жұмыс орындарында жұмыс істейтін жұмыссыздар үшін жалақы мөлшері жұмыс берушімен дербес белгіленеді, бірақ Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген ең төменгі жалақыдан төмен болуы мүмкін емес. Мұндай жағдайда, ес> жергілікті бюджет қаражаты есебінен түсетін табыс мөлшері ең төменгі жалақыдан асып кетсе, жұмыс беруші өз қаражатынан қосымша төлем жасайды.

Әлеуметтік жұмыс орнын құруды қалайтын жұмыс беруші уәкілетті органға жұмыссыздар мен уақытша парақты жалдау туралы бұйрықтың көшірмесін ұсынатын уәкілетті органмен келісім жасасады. Осы құжаттардың негізінде жергілікті бюджеттен жұмысшының дербес шотына ең төменгі жалақы мөлшерінде еңбекақы аударылады.

Жұмыс беруші орындалған жұмыстың санына және күрделілігіне байланысты қызметкерге кез-келген қосымша соманы төлей алады. Сонымен бірге, әлеуметтік жұмыс орындарында жұмыс істейтін жұмыссыздар Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына сәйкес, зейнетақылар мен салықтарды төлейді.

Әлеуметтік жұмыс орнында жұмыс істеу үшін жасалған еңбек шарты аяқталғаннан кейін жұмыс беруші қызметкердің еңбек ақысын өз есебінен төлеу арқылы шартты белгісіз мерзімге ұзарта алады.

Осы бағдарламаның мақсаты жұмыссыздарды жұмыс орнында мақсатты топтардан біріктіру, кейіннен тұрақты жұмысқа көшіру болып табылады.

Қазақстан Республикасындағы еңбек нарығындағы жағдайды экономикалық дамудың оң үрдістері қалыптастырады. Жұмыспен қамтылған халықтың құрылымында қызметкерлердің үлесі өсуде, өзін-өзі жұмыспен қамтығандар санының азаюы байқалады.

#### **Пайдаланылған әдебиеттер:**

1 [О ситуации на рынке труда в IV квартале 2018 года](#)  
[Электрондық ресурс]: Кіру тәртібі:



[http://stat.gov.kz/faces/wcnav\\_externalId/homeNumbersLabor;jsessionid=RaGE5hWpajf5zwwJQEfLgUOmtGla1vr9ZIVNwMIYqT4xuvuudWrF!-313012307!2086157443?lang=ru&\\_afLoop=3939289949739181#%40%3F\\_afLoop%3D3939289949739181%26lang%3Dru%26\\_adf.ctrl-state%3D185dtpv9fk\\_4](http://stat.gov.kz/faces/wcnav_externalId/homeNumbersLabor;jsessionid=RaGE5hWpajf5zwwJQEfLgUOmtGla1vr9ZIVNwMIYqT4xuvuudWrF!-313012307!2086157443?lang=ru&_afLoop=3939289949739181#%40%3F_afLoop%3D3939289949739181%26lang%3Dru%26_adf.ctrl-state%3D185dtpv9fk_4), еркін

2 Конституция Республики Казахстан 1995 жыл 30 тамыз [Электрондық ресурс]: Кіру тәртібі: [http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K950001000\\_](http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K950001000_), еркін

3 Работа во Франции [Электрондық ресурс]: Кіру тәртібі: <https://emigrant.guru/kak/sposoby/work/perspektivy-raboty-vo-francii.html>, еркін

4 Конвенция о статусе беженцев [Электрондық ресурс]: Кіру тәртібі: [http://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/refugees.shtml](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/refugees.shtml), еркін

5 Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы Еңбек кодексі [Электрондық ресурс]: Кіру тәртібі: <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414>, еркін