



ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ
ТҰҢҒЫШ ПРЕЗИДЕНТІ - ЕЛБАСЫНЫҢ ҚОРЫ

«ҒЫЛЫМ ЖӘНЕ БІЛІМ – 2017»

студенттер мен жас ғалымдардың
XII Халықаралық ғылыми конференциясының
БАЯНДАМАЛАР ЖИНАҒЫ

СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ

XII Международной научной конференции
студентов и молодых ученых
«НАУКА И ОБРАЗОВАНИЕ – 2017»

PROCEEDINGS

of the XII International Scientific Conference
for students and young scholars
«SCIENCE AND EDUCATION - 2017»



14th April 2017, Astana



**ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ МИНИСТРЛІГІ
Л.Н. ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ ЕУРАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ**

**«Ғылым және білім - 2017»
студенттер мен жас ғалымдардың
XII Халықаралық ғылыми конференциясының
БАЯНДАМАЛАР ЖИНАҒЫ**

**СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ
XII Международной научной конференции
студентов и молодых ученых
«Наука и образование - 2017»**

**PROCEEDINGS
of the XII International Scientific Conference
for students and young scholars
«Science and education - 2017»**

2017 жыл 14 сәуір

Астана

УДК 378

ББК 74.58

Ғ 96

Ғ 96

«Ғылым және білім – 2017» студенттер мен жас ғалымдардың XII Халықаралық ғылыми конференциясы = The XII International Scientific Conference for students and young scholars «Science and education - 2017» = XII Международная научная конференция студентов и молодых ученых «Наука и образование - 2017». – Астана: <http://www.eni.kz/ru/nauka/nauka-i-obrazovanie/>, 2017. – 7466 стр. (қазақша, орысша, ағылшынша).

ISBN 978-9965-31-827-6

Жинаққа студенттердің, магистранттардың, докторанттардың және жас ғалымдардың жаратылыстану-техникалық және гуманитарлық ғылымдардың өзекті мәселелері бойынша баяндамалары енгізілген.

The proceedings are the papers of students, undergraduates, doctoral students and young researchers on topical issues of natural and technical sciences and humanities.

В сборник вошли доклады студентов, магистрантов, докторантов и молодых ученых по актуальным вопросам естественно-технических и гуманитарных наук.

УДК 378

ББК 74.58

ISBN 978-9965-31-827-6

©Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия
ұлттық университеті, 2017

болады. Бұның барлығы біздің туристерімізді қорғау мақсатында жасалып жатыр. Бұл ұсыныстар қазіргі уақытта Парламент Мәжілісінің қарауындағы заң жобасына енгізілді.

Қорыта келе мемлекет шетелге шығатын қазақстандық өз азаматтарын шетелдердегі форс-мажорлық жағдайлардан қорғауы тиіс. Қазіргі уақытта шетелге шығатын қазақстандық азаматтарды сақтандыруға байланысты мәселелер жұмыстар жасалып жатыр.

Туристердің құқықтарының ерекшеліктерін қарастыра отырып ҚР заңнамаларына өзгерістер мен толықтырулар енгізуге байланысты мынандай ұсыныстар беремін:

1) Туризмді сақтандыру сапалы әрі жан-жақты болуы үшін бұл бағытта нормативтік жетілдіру жұмыстарын жүргізу;

2) Туристердің құқығын қорғау механизмін жетілдіру мақсатында туристік қызмет көрсету шартының маңызды талаптары ретінде: туристік қызметтер кешенін; туристік қызметтердің жиынтығының тұтынушылық қасиеттері туралы ақпаратты - орналастыру құралдары туралы, тұру жағдайы туралы, тамақтану, туристі барған елдің ішінде тасымалдау қызметі экскурсовод, гид-аудармашының, нұсқаушы-жол серіктің болуы және қосымша қызметтер туралы ақпаратты қосқанда, сапардың шарттары және маршруты, бару бағдарламасы туралы ақпаратты бекіту;

3) Туристік қызметтегі тұтынушылардың құқықтарын қорғау мәселелерін, оның ішінде туроператорлар мен турагенттер тарапынан міндеттемені бұзғаны үшін азаматтық-құқықтық жауаптылық қолдану мәселелерін реттеу кезінде туындайтын қарама-қайшылықтарды нақтылау және жою үшін, ҚР Туристік қызмет туралы заңға қазіргі уақытта онда жоқ туристік қызмет көрсету шартының талаптарын бұзған жағдайда тараптардың құқықтарын қорғау және жауаптылық шараларын қолдануды енгізу және осыған байланысты қолдануға жататын нормативтік актілер қатарын айқындау.

4) Шетелге шығатын қазақстандық туристерді сақтандыруға қатысты заң қабылдау.

Қолданылған әдебиеттер тізімі

1. Международная конвенция по контракту на путешествие» от 22 октября 1970 г. // «Сейчас ру» бизнес и власть <http://ru.convdocs.org/docs/index-301866.html>

2. Соколова М.В. История туризма: Учебное пособие. – Москва: 2010, 352б.

3. Қазақстан Республикасының 1999 жылғы 1 шілдедегі азаматтық кодексі (ерекше бөлім).

4. Қазақстан Республикасының 2003 жылғы 31 желтоқсандағы N 513 «Туроператордың және турагенттің азаматтық-құқықтық жауапкершілігін міндетті сақтандыру туралы» Заңы // «Әділет» Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілердің ақпараттық жүйесі

5. Страховой фонд по защите туристов предлагают создать в Казахстане // NUR KZ, <http://zakon.nur.kz/novosti-yurisprudentsii-kazahstana>.

УДК 349.2: 331.109

ОСОБЕННОСТИ ВНЕСУДЕБНОГО ПОРЯДКА РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

Галиакбарова Гузаль Газинуровна

galiakbarova_gg@enu.kz

старший преподаватель кафедры гражданского и экологического права, доктор PhD

Омарова Эльмира Бакировна

nii.nurgalieva@yandex.ru

и.о. доцента кафедры гражданского и экологического права, к.ю.н.

ЕНУ им. Л.Н. Гумилева, Астана, Казахстан

Статья 13 Конституции РК предусматривает право гражданина защищать свои права и

свободы всеми не противоречащими закону способами, т.е. основной закон страны предлагает наряду с судебными и иные альтернативные варианты разрешения возникших конфликтов [1].

Несмотря на то, что для Казахстана по своей природе институт медиации не нов, так как еще в традиционном казахском обществе роль медиаторов выполняли бии, медиация, как один из механизмов альтернативного разрешения правовых споров, появилась в законодательстве современного Казахстана совсем недавно, тогда как, во многих зарубежных странах она успешно применяется на протяжении многих лет.

Еще в Древнем Китае Конфуций призывал использовать медиацию вместо того, чтобы идти в суд. Он предупреждал, что состязательное участие в судебном процессе, скорее всего, усилит озлобленность участников конфликта и воспрепятствует их эффективному взаимодействию [2, с. 11].

Медиация в ее современном понимании начала развиваться во второй половине XX столетия. Прежде всего, в США, Австралии, Великобритании, а затем уже она постепенно стала распространяться и в Европе. Посреднические процедуры, в частности, медиация, как инструмент разрешения внутренних споров, традиционно были широко распространены в Японии. Приверженность деловых кругов Японии альтернативным методам разрешения споров традиционно была связана с этической стороной – негативным отношением к выбору государственного суда как способа урегулирования разногласий [3, с. 162].

В Послании «Социальная модернизация Казахстана: Двадцать шагов к Обществу Всеобщего Труда» Президент РК Н.А. Назарбаев отмечал: «...в 2011 году был принят Закон «О медиации» – внесудебном рассмотрении споров и конфликтов. Однако практических мер по созданию общенациональной системы медиации пока не отмечается. Хотя резервы медиации могут быть использованы для нейтрализации трудовых конфликтов...» [4].

Преимущество данного вида разрешения споров очевидно – медиация основана на добровольном согласии сторон с целью принятия приемлемого для обеих сторон решения, потому как в отличие от медиатора судья вынужден формализовано применить соответствующую норму права, защитить нарушенные права, установить – кто прав и кто виноват и, основываясь на правовой оценке фактических обстоятельств дела, юристы, зачастую вынуждены становиться на сторону лишь одной из спорящих сторон. Все происходящее в кабинете медиатора непублично, в отличие от открытого судебного разбирательства, тем более что на сегодняшний день судебные акты размещаются на веб-сайтах судов, становясь доступным для любого желающего получить информацию [5, с. 11].

В зарубежной юридической литературе вопрос о возможности проведения медиации по трудовым спорам о правах долгое время оставался дискуссионным. В современных научных работах он разрешается положительно. В частности, А. Глэдстоун отмечает, что во многих спорах о правах, например, связанных с толкованием положений коллективного договора, возможно компромиссное решение. Кроме того, процесс примирения-посредничества служит, в том числе, цели информирования сторон об их правах и обязанностях, устраняя тем самым необходимость обращения в суд [6, р. 597].

В российском законодательстве, в отличие от нашего, примирительные процедуры могут проводиться по спорам, возникающим из трудовых правоотношений, за исключением коллективных трудовых споров [7].

Данный запрет, на наш взгляд, представляется весьма спорным, хотя бы потому, что исторически медиация появилась в качестве специальной процедуры урегулирования именно коллективных трудовых споров и за много лет применения в зарубежных странах доказала свою эффективность в отношении этой категории дел.

Большие перспективы видятся в развитии и применении медиации для урегулирования индивидуальных трудовых споров.

Следует отметить, что в зарубежных странах распространена практика создания специализированных государственных организаций и органов, осуществляющих урегулирование споров, вытекающих из трудовых отношений. Например, в США данными

вопросами занимается Федеральная служба посредничества и примирения (Federal Mediation and Conciliation Service, FMCS) и Научный и образовательный проект в сфере медиации (Mediation Research & Education Project, Inc., MREP).

К сожалению, в Казахстане рассмотренные во внесудебном порядке дела официально нигде не регистрируются, поэтому проанализировать практику применения медиации при разрешении трудовых споров, не представляется возможным.

Согласно американской статистике 90 процентов споров, возникающих между работником и работодателем, как правило, разрешаются в досудебном порядке. Происходит это потому, что рассмотрение споров в государственном суде длится годами, судебная процедура очень дорогая. В силу сложного, прецедентного американского права без адвоката, услуги которого стоят очень дорого, в суд обращаться бесполезно. Вообще, вся система защиты прав в США построена таким образом, чтобы люди сначала обращались к внесудебным процедурам – медиации, посредничеству, нейтральному эксперту и т.п.

Несмотря на то, что в Великобритании более половины исков работников разрешаются в досудебном порядке [8, р. 498], как утверждают сами британские специалисты по трудовому праву, «... по стандартам большинства государств процедуры разрешения споров, используемые в британских трудовых отношениях, весьма беспорядочны» [9, р. 103].

В странах континентальной Европы медиация по трудовым спорам применяется значительно реже, чем, например, в Великобритании и США. Во многом это обусловлено наличием достаточно эффективной системы трудовой юстиции. В то же время суды по трудовым спорам также ориентированы на скорое и взаимовыгодное урегулирование рассматриваемых дел. Например, в соответствии с Трудовым процессуальным кодексом Германии, суд обязан предпринять попытки примирить стороны [10]. Как правило, данную функцию выполняет председатель на предварительном слушании, и только в случае, если невозможно достичь договоренности, суд собирается в полном составе (два непрофессиональных судьи, каждый из которых представляет соответственно работодателей и профсоюзы, и один профессиональный судья – председатель) и рассматривает дело по существу [11].

Думается, что создание в Казахстане системы специализированных трудовых судов, занимающихся урегулированием индивидуальных трудовых споров, преждевременно. Намного более рациональным видится совершенствование существующего юрисдикционного механизма, предусмотренного действующим законодательством.

На сегодняшний день в Казахстане участники трудовых отношений редко используют возможность досудебного урегулирования индивидуальных трудовых споров. Во многом это обусловлено сложностями, связанными с формированием и функционированием согласительных комиссий, а также отсутствием кадров, способных квалифицированно разрешить спор. К тому же, как полагает С.К. Амандыкова, сегодня менталитет людей, ориентирован более на судебное решение вопросов, нежели на альтернативное разрешение юридических конфликтов [12].

Данная ситуация усложняется еще и тем, что казахстанский законодатель, хотя и предусмотрел в Законе РК «О медиации» введение института медиации в гражданском и уголовном процессах, в качестве альтернативного способа разрешения споров, и определил, что при помощи медиаторов в РК рассматриваются споры (конфликты), возникающие из гражданских, трудовых, семейных и иных правоотношений с участием физических и (или) юридических лиц, но при этом в новом ТК РК не предусматривает в качестве альтернативного способа разрешения индивидуальных трудовых споров институт медиации, указывая лишь в п. 1 ст. 159, что «Индивидуальные трудовые споры рассматриваются согласительными комиссиями, а по неурегулированным вопросам либо неисполнению решения согласительной комиссии – судами, за исключением субъектов малого предпринимательства и руководителей исполнительного органа юридического лица». При этом в ст. 160 ТК РК предусмотрено, что течение срока обращения по рассмотрению индивидуальных трудовых споров приостанавливается в период действия договора о

медиации по рассматриваемому трудовому спору, а также в случае отсутствия согласительной комиссии до ее создания.

Мы полагаем, что указание обязательного досудебного регулирования индивидуального трудового спора, согласно новому ТК РК, является необходимым требованием времени, поскольку данный порядок длительное время нуждался в совершенствовании и при определенной «модернизации» с учетом современных наработок в области технологий урегулирования споров данный орган может стать востребованным и вполне прогрессивным механизмом урегулирования индивидуальных трудовых споров.

Представляется, что по аналогии с «внешними» службами медиации на предприятиях могут создаваться «внутренние» службы медиации или вводиться должности «штатных» медиаторов. К примеру, работники юридических отделов, занимающиеся претензионно-исковой работой, могли бы совмещать профессию юриста и медиатора.

Привлечение медиатора возможно при любом трудовом споре. Преимущество медиации заключается в том, что она позволяет найти выход из тупиковой ситуации, при этом сохраняются трудовые отношения и не наносится ущерб репутации работодателя. Также одним из преимуществ медиации является гарантия соблюдения полной конфиденциальности самой процедуры и принятого соглашения.

Следовательно, требуется внесение изменений и дополнений в Трудовой Кодекс Республики Казахстан. В частности, следует:

1. Внести изменение в п. 1 ст. 159 ТК РК: «Индивидуальные трудовые споры рассматриваются согласительными комиссиями, *медиаторами*, а по неурегулированным вопросам либо неисполнению решения согласительной комиссии – судами, за исключением субъектов малого предпринимательства и руководителей исполнительного органа юридического лица».

2. Дополнить п. 1 ст. 159 ТК РК следующей нормой: «Стороны по своему выбору могут обратиться за разрешением индивидуального трудового спора в согласительную комиссию (в суд – в предусмотренном настоящим Кодексом порядке) *или урегулировать спор в порядке медиации*».

3. В связи с внедрением института судебной медиации, судам активно пропагандировать эффективность данного вида урегулирования конфликтов.

4. Усовершенствовать механизмы разрешения индивидуальных трудовых споров путем создания в организациях со среднегодовой численностью работников более двухсот пятидесяти человек специализированных служб или отделов, занимающихся урегулированием возникающих споров посредством медиации, а также предложено отказаться от использования слова «альтернативные» и рассматривать примирительные процедуры в качестве самостоятельных способов урегулирования споров наравне с судебным порядком и иными юрисдикционными механизмами их разрешения.

Резюмируя вышесказанное, мы полагаем, что процедура медиации может и должна активно применяться сторонами индивидуального трудового спора для их скорейшего разрешения на взаимовыгодных друг для друга условиях, что помимо всего прочего будет существенно влиять на снижение нагрузки на судебную систему в Республике Казахстан.

Список использованных источников

1 Конституция Республики Казахстан: принята 30 августа 1995 года // <http://www.adilet.zan.kz/rus/docs/K950001000>.

2 Паркинсон Л. Семейная медиация. - М., 2010. – 400 с.

3 Габбасова А.С. Потенциал медиации в регулировании трудовых споров в Республике Казахстан // Вестник Казахского нац. универ. им. аль-Фараби. Серия «Юридическая». - 2013. - №2(66). - С. 161-166.

4 Послание Президента Республики Казахстан Н.А. Назарбаева народу Казахстана «Социальная модернизация Казахстана: Двадцать шагов к Обществу Всеобщего Труда» // <http://astana.gov.kz/ru/modules/material/category/91/page>.

- 5 Москалюк А. Внесудебное урегулирование споров // Заңгер. - 2013. - №10(147). - С.11.
- 6 Blanpain R., Baker J. Comparative labour law and industrial relations in industrialized market economies. – London: Kluwer Law International, 2004. – 649 p.
- 7 Федеральный закон Российской Федерации. Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации): принят 27 июля 2010 года, №193-ФЗ // http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_103038.
- 8 Selwyn N. Selwyn's Law of Employment. - 14thed. – Oxford: Oxford University Press, 2006. – 626 p.
- 9 Brown W. Industrial Conflict Resolution in Great Britain // Industrial Conflict Resolution in Market Economies. A study of Canada, Great Britain and Sweden. - Deventer, 1987. – 206 p.
- 10 Захорка Х.Ю. Примирительные процедуры в трудовых отношениях в зарубежных странах. Что можно почерпнуть из опыта Северной Америки и ЕС?// http://www.trudsud.ru/ru/docs/publications/arbitration_procedure.
- 11 Забрамная Е.Ю., Шмелева Е.С. Обзор систем разрешения трудовых споров, применяемых в развитых странах // Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров // <http://www.trudsud.ru/ru/docs/publications/4/>.
- 12 Амандыкова С.К., Муканов М.Р. Медиация в Республике Казахстан: становление и перспективы развития // http://www.rusnauka.com/35_NOBG_2013/Pravo/9_151992.doc.htm.

УДК 349.2

ПРИОРИТЕТ ОБЩЕПРИЗНАННЫХ ПРИНЦИПОВ МЕЖДУНАРОДНОГО ПРАВА В ИЕРАРХИИ ДЕЙСТВУЮЩЕГО ПРАВА

Данияров Нурсултан

nurikdaniyarov94@gmail.com

магистрант 1 курса юридического факультета
ЕНУ имени Л.Н. Гумилева, Астана, Казахстан
Научный руководитель – Э.Б. Омарова

В Концепции правовой политики РК на период с 2010 до 2020 года определяется: «Правовая политика государства в условиях глобализации имеет все возрастающий международно-правовой аспект» [1]. Необходимо продолжить работу по приведению национального законодательства в соответствие с принятыми международными обязательствами и международными стандартами.

Учитывая, что законодательство Казахстана строится на основе концепции дуализма международного и национального права, необходимо обратить внимание на вопросы, возникающие при имплементации норм международно-правовых актов, фиксирующих стандарты труда.

Возрастающее влияние международного права на правовую систему Казахстана является одной из характерных черт современного развития казахстанского права, поскольку Конституция Казахстана закрепляет общепризнанные принципы и нормы международного права [2]. Международные договоры являются составной частью правовой системы Республики Казахстан.

Основные принципы современного международного права – это система исходных и взаимосвязанных норм общего международного права и определяющих в концентрированном виде основное содержание международного права и его целенаправленность, - отмечает Ушаков Н.А [3, с.19].

Основные принципы международного права от других норм международного права можно отличить по следующим основным чертам:

- 1) обязательны для всех государств (в том числе и не для членов ООН);