



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.enu.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

- 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);

- 2) имеют приоритет перед другими нормами;
- 3) имеют обратную силу;
- 4) деяния, нарушающие основные принципы международного права, рассматриваются как международные преступления;
- 5) могут быть правовой основой для регулирования межгосударственных отношений при отсутствии других норм.

Основные принципы международного права можно определить как объективно обусловленные закономерности развития международных отношений, поскольку они выражают сущность и определяют содержание международно-правовых норм и институтов и имеют основополагающее значение.

Под общепризнанными принципами международного права в сфере труда понимаются признанные международным сообществом императивные, основополагающие трудовые начала, выраженные в концентрированном виде в уставных документах и декларациях универсальных международных организаций, прежде всего, ООН и МОТ, обязательных для соблюдения всеми государствами-членами этих организаций, гарантированных международно-правовыми средствами реагирования в случае их несоблюдения, определяющих вектор развития норм международного трудового права и влияющих на национальные системы трудового права и трудовое законодательство.

Разновидностями общепризнанных принципов международного права выступают основополагающие принципы права в сфере труда, которые закрепились и развивались в международно-правовых документах МОТ. Соответствующие принципы международного трудового права нашли отражение в Декларации МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (1998 г.), где перечисляются приоритетные направления нормотворческой деятельности МОТ в сфере труда и основополагающие принципы, которые должны соблюдаться государствами-членами независимо от факта ратификации той или иной конвенции МОТ, а лишь в силу присоединения к Уставу МОТ и Филадельфийской декларации 1944 г., являющейся приложением к Уставу. К этим принципам относятся:

- а) свобода объединения и действительное признание права на ведение коллективных переговоров;
- б) упразднение всех форм принудительного или обязательного труда;
- в) действительное запрещение детского труда;
- г) недопущение дискриминации в области труда и занятий.

Данные принципы являются основополагающими, и соответственно государства – члены МОТ, независимо от факта ратификации Конвенций, содержащих эти принципы, обязаны в силу самого факта их членства в МОТ соблюдать, содействовать применению и претворять в жизнь эти фундаментальные принципы. Все четыре фундаментальных принципа в сфере труда неразрывно связаны между собой. Признание реального права на коллективные переговоры обуславливает равенство обращения в сфере труда и запрет таких наихудших нарушений трудовых прав, как принудительный и детский труд. Запрет дискриминации и равное обращение подрывает основу для большей части случаев использования детского труда. Так, известно, что среди категорий работников, подвергающихся дискриминации (женщины, этнические меньшинства, народы, ведущие племенной образ жизни и др.), применение детского труда более распространено. А вопросы принудительного и детского труда вообще зачастую сливаются, так как к одной из наихудших форм детского труда относится принудительный труд детей.

Принцип свободы объединений и действительного признания права на ведение коллективных переговоров нашел свое закрепление в некоторых международно-правовых документах МОТ: Конвенции №87 «О свободе ассоциации и защите прав на организацию» от 9 июля 1948 г. и Конвенции №98 «О применении принципов права на организацию и заключение коллективных договоров» от 1 июля 1949 г.

В рамках основополагающего принципа свободы объединений и действительного признания права на ведение коллективных переговоров можно выделить такие основные

принципы международно-правового регулирования труда, как принцип социального сотрудничества в сфере трудовых отношений и принцип мирного разрешения споров. Принцип социального сотрудничества в сфере труда и трудовых отношений реализуется на основе бипартизма и трипартизма, которые представляют собой закрепленную в международных правовых стандартах модель поведения участников коллективных трудовых отношений, включающей нормы о сотрудничестве между работодателями и наемными работниками, нормы о консультациях и сотрудничестве между государственными органами и объединениями работодателей и работников в отраслевом и национальном масштабах и нормы о трехсторонних консультациях для содействия применению международных правовых норм.

Следующим основополагающим принципом международного трудового права является **принцип упразднения всех форм принудительного труда**, который закреплен в п.3 ст.8 Международного пакта о гражданских и политических правах 1966 г. В наибольшей мере нормы, касающиеся принудительного труда, детализированы в актах МОТ.

Данный фундаментальный принцип раскрывается в следующих основных принципах международно-правового регулирования труда как обеспеченность государством-членом МОТ правом на труд; свободой труда; защитой от безработицы; защитой от незаконного увольнения; разумным ограничением продолжительности рабочего времени; гарантированностью установления государством – членом МОТ минимальной заработной платы; условиями труда, отвечающими требованиям гигиены и безопасности.

Принцип обеспеченности государством-членом МОТ правом на труд был впервые провозглашен во Всеобщей декларации прав человека (1948г.), затем, в расширенном виде, в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.), где раскрывается через право каждого на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается.

Основным актом, закрепляющим два этих принципа, является Конвенция №158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» (1982 г.). Эта Конвенция выделяет три категории законного увольнения работника по инициативе работодателя: а) если увольнение связано со способностями работника; б) если оно связано с его поведением; в) если оно вызвано производственной необходимостью предприятия или службы.

Принцип действенного запрещения детского труда, как третий фундаментальный принцип международно-правового регулирования труда, нашел свое закрепление в Конвенции №138 «О минимальном возрасте для приема на работу» (1973 г.); Конвенции №79 «Об ограничении ночного труда детей и подростков на непромышленных работах» (1946 г.) и др. указанные Конвенции охраняют труд и здоровье детей, подростков.

Очень актуальным и имеющим особо моральное значение остается всегда проблема борьбы с детским трудом. Около 180 млн. детей в возрасте от пяти до семнадцати лет в мире в настоящее время вовлечены в наихудшие формы эксплуатации труда, такие, как рабство, проституция, незаконная деятельность, вредная и опасная работа, работа, наносящая ущерб нравственному развитию.

Детский труд в международно-правовом понимании делится на две основные категории:

а) выполнение работы ребенком младше минимального возраста, предписываемого национальным трудовым законодательством в отношении данного вида работ;

б) наихудшие формы детского труда, которым посвящена Конвенция № 182.

И последним фундаментальным принципом международного трудового права является **принцип недопущения дискриминации в области труда и занятий**.

Дискриминация в сфере трудовых отношений – одна из глобальных проблем, которая существует и по сей день, на которую постоянно обращают особое внимание как на национальном, так и на международном уровне. В этой связи анализ наиболее важных международно-правовых актов, в которых принцип недопущения дискриминации нашел

свое закрепление, поможет нам выявить и уяснить характерные черты дискриминации к правовой категории.

Принцип дискриминации признан мировым сообществом на самом высоком уровне. Государства-члены ООН обязались предпринимать совместные и самостоятельные действия в сотрудничестве с Организацией для достижения цели содействия «всеобщему уважению и соблюдению прав человека и основных свобод для всех, без различия расы, пола, языка и религии» (ст.ст.55, 56 Устава ООН).

С момента обретения независимости в РК проведено ряд реформ в трудовом законодательстве. Казахстан ратифицировал по вопросам дискриминации следующие Конвенции МОТ: №100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» от 6 июня 1951 г.; №105 «Об упразднении принудительного труда» от 5 июня 1957 г.; № 111 «О дискриминации в области труда и занятости» от 4 июня 1958 г.

Вышеназванные конвенции входят в восемь фундаментальных конвенций МОТ. Это не полный список ратифицированных конвенций, затрагивающих дискриминацию в сфере трудовых отношений. К сравнению, в Российской Федерации, кроме вышеперечисленных, также ратифицированы Конвенции МОТ: №12 «О политике в области занятости» (1967г.); №142 «О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов» (1975г.); №156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин; трудящихся с семейными обязанностями» (1981г.).

Из вышесказанного очевидно, что одну из ведущих ролей в установлении международных стандартов в современном международном трудовом праве играют общепризнанные принципы международного права в сфере труда, роль и влияние которых выходят за рамки конкретных обязательств, вытекающих из ратификации рассмотренных конвенций.

Список использованных источников

1. Концепция правовой политики РК на период с 2010 до 2020 года // adilet.kz;
2. Конституция Республики Казахстан от 30 августа 1995 года // adilet.kz;
3. Ушаков Н.А. Международное право: учебник. – М.: Юрист, 2000. – 304 с.19.
4. Гусов К.Н., Лютов Н.Л. Международное трудовое право. – Москва, 2012. – с.166.

УДК 331.2

ЗАЩИТА ПРАВ И ЗАКОННЫХ ИНТЕРЕСОВ УЧАСТНИКОВ СЕМЕЙНО-БРАЧНЫХ ОТНОШЕНИЙ В СОВРЕМЕННОМ РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ

Евменова Ксения Михайловна

1993evmenova@mail.ru

Магистрант 2 курса Института государства и права

Тюменского государственного университета, Тюмень, Российская Федерация

Научный руководитель – Е.Н. Бырдин

Актуальность выбранной темы обусловлена рядом проблем правового характера, возникающих в связи с отсутствием четкого регулирования семейно-брачных отношений в условиях современного цивилизованного мира, когда традиционная семья находится в состоянии конкуренции с новыми формами семьи и брака. Особую остроту приобрели проблемы защиты репродуктивного здоровья и репродуктивных прав граждан. Значительным катализатором изменений в семейно-брачных отношениях выступают новейшие достижения в области биомедицины. В рамках представленного исследования были проанализированы правовые аспекты смены пола, однополых браков и суррогатного материнства.