



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

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

Нурсапова Гулим

nursapova.gulim@bk.ru

магистрант 2 курса юридического факультета

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

Научный руководитель – Е.Н. Нургалиева

Трудовая правосубъектность работника существует как единство его трудовой правоспособности, дееспособности и деликтоспособности. Деликтоспособность представляет собой способность работника совершать правонарушения в сфере труда и нести за них юридическую (дисциплинарную, материальную) ответственность.

Субъективные права и обязанности, непосредственно вытекающие из закона, представляют собой ядро правового статуса субъекта трудового права. В отличие от гражданской правоспособности, возникающей с момента рождения, трудовая правосубъектность приурочена законом к достижению определенного возраста, а именно – 16 лет. Лица, обучающиеся в образовательных учреждениях, достигшие 14-летнего возраста, могут приниматься на работу для выполнения легкого труда, не нарушающего процесса обучения, в свободное от учебы время с согласия одного из родителей, усыновителя, опекуна или попечителя.

Возрастной критерий трудовой правосубъектности связан с тем, что с этого времени человек становится способным к систематическому труду, что и закреплено в законе. Исходя из тех физиологических особенностей, которые свойственны организму подростка, лицам, не достигшим 18-летнего возраста, запрещается работа во вредных и опасных условиях, для них устанавливаются льготы в области охраны их труда, а в трудовых правоотношениях они приравниваются в правах к совершеннолетним работникам.

Наряду с возрастом трудовая правосубъектность характеризуется волевым критерием, связанным с фактической способностью человека к труду (трудоспособностью). Обычно трудоспособность рассматривается как физические и психические способности к труду, которые, однако, не могут ограничивать равную для всех трудовую правосубъектность. Даже лица, признанные инвалидами и утратившие способность к выполнению данной работы, по рекомендации соответствующих медицинских органов могут участвовать в других видах работ. Точно так же душевнобольные люди, сохранившие способность к труду, обладают трудовой правосубъектностью, за исключением случаев, когда в связи с болезнью они полностью утратили трудоспособность (например, не в состоянии соразмерять свои действия с действиями окружающих, не могут разумно выражать волю и др.). Если же они обладают трудовой правосубъектностью, то могут вступать в трудовое правоотношение и быть его субъектом.

В некоторых случаях следует говорить не об ограничении трудовой правосубъектности, а о соблюдении ее определенных пределов, продиктованных необходимостью защиты общественного интереса или интересов определенных категорий работников.

Так, подростки, не достигшие 18-летнего возраста, не допускаются на работу, связанную с материальной ответственностью. Применение их труда запрещается на работах, выполнение которых может причинить вред нравственному развитию подростков (в игорном бизнесе, ночных кабаре и клубах, в производстве, перевозке и торговле спиртными напитками и др.).

В условиях жесткой конкуренции на рынке труда особо актуальным становится социальная направленность принципа свободы труда, проявляющийся в особой поддержке и защите со стороны государства определенной категории граждан, которая в силу

физиологических, психологических особенностей организма представляют собой наиболее уязвимую, малоконкурентную на рынке труда группу наемных работников: женщины, несовершеннолетние и инвалиды. Задача государства, обусловленная его социальной направленностью, заключается в том, чтобы обеспечить им равные возможности наряду с другими трудоспособными гражданами реализовать свое право на свободное приложение своих способностей к труду.

Конституция Республики Казахстан закрепляет норму о том, что права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены только законами лишь в той мере, в какой это необходимо в целях защиты конституционного строя, охраны общественного порядка, прав и свобод человека, здоровья и нравственности населения (ст.39) [1].

В связи с тем, что трудовое законодательство обеспечивает охрану здоровья определенной категорий работников, не является дискриминацией предоставление преимуществ женщинам, лицам с семейными обязанностями, инвалидам, несовершеннолетним. Нормы, запрещающие прием на некоторые виды работ без предварительного медицинского освидетельствования, также относятся к охране здоровья работников.

Принимая Декларацию 1998 года, Международная Конфедерация труда, отметила, что, вступая в Международную организацию труда (далее – МОТ), все члены-государства обязались добиваться достижения всех целей Организации, используя для этого все имеющиеся в их распоряжении средства с учетом особенностей им присущих. Тем самым Декларация «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизме ее реализации» (1998 г.) возложила на государства-члены МОТ новую обязанность – добросовестно соблюдать и содействовать применению и претворению в жизнь принципов, касающихся основополагающих прав, содержащихся в декларациях и соответствующих конвенциях.

Существует социально не защищенная категория граждан, которая в силу своих физиологических, психологических особенностей не могут конкурировать с другими, вследствие чего нуждаются в особой поддержке со стороны государства (п.2 ст.25 Трудового кодекса Республики Казахстан (далее – ТК РК)) [2]. Именно в вовлечении этих лиц в производство менее всего заинтересованы работодатели. Задача государства – обеспечить им равные возможности наряду с другими трудоспособными гражданами реализовать свое право на свободное приложение своих способностей к труду.

Государство гарантирует гражданам Республики Казахстан свободу выбора рода деятельности, в том числе работы с разными режимами труда; охрану труда; правовую защиту от необоснованного отказа в приеме на работу в соответствии с законодательством о труде; бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве при посредничестве органов службы занятости. Соответствующие гарантии безработным установлены в специальном законе, а также закреплены в статьях ТК РК в сфере труда (ст.6 ТК РК).

В ст.25 ТК РК особо оговаривается запрет отказывать в заключении трудового договора в том числе и по мотивам несовершеннолетия. Это норма прямо вытекает из норм Конституции РК, определяющих Республику Казахстан социальным государством, принимающим на себя обязанность по поддержке и защите семьи, материнства и детства. Конкретным проявлением этой заботы также является установление уголовной ответственности за необоснованный отказ в заключении трудового договора или необоснованное прекращение трудового договора несовершеннолетним по мотивам его несовершеннолетия (п.2 ст.152 Уголовного кодекса Республики Казахстан) [3].

Не считается дискриминирующим отказ в заключении трудового договора, если отказ вызван спецификой работы, для выполнения которой заключается трудовой договор, а также деловыми качествами работников, а также если отказ основан на ограничениях либо запретах, установленных законом в целях защиты интересов отдельных категории граждан.

При реализации п.2 ст.25 ТК РК следует учитывать, что деловые и профессиональные качества, перечисленных в этом пункте лиц, подлежат оценке наряду с качествами других претендентов на заключение трудового договора. Отказ в заключении трудового договора незаконен лишь в том случае, если его мотивом являются: беременность, наличие детей, недостижение восемнадцати лет, инвалидность.

Для лиц, нуждающихся в повышенной государственной (социальной) поддержке, трудовым законодательством установлен ряд дополнительных гарантий. С целью охраны материнства и детства запрещается отказывать в приеме на работу в том числе и несовершеннолетним за исключением случаев, предусмотренных в ряде статей ТК РК.

Несовершеннолетние работники, в силу ст.125 ТК РК обязаны ежегодно проходить медицинское обследование. За время обследования в медицинском учреждении за ними сохраняется место работы (должность) и средний заработок по месту работы.

При вахтовом методе труд более напряжен по сравнению с обычным режимом работы, условия труда менее благоприятны, поэтому в ст.135 ТК РК также указано, что несовершеннолетние до восемнадцати лет не допускаются к работе вахтовым методом.

Подростки, не достигшие 18-летнего возраста, не допускаются на работу, связанную с материальной ответственностью. Применение их труда запрещается на работах, выполнение которых может причинить вред нравственному развитию подростков (в игорном бизнесе, ночных кабаре и клубах, в производстве, перевозке и торговле спиртными напитками и др.). Также, согласно ст.76 ТК РК работники, не достигшие 18-летнего возраста не допускаются к работе в ночное время и в соответствии с п.3 ст.77 ТК РК их также нельзя допускать к сверхурочным работам.

В указанных случаях имеется ввиду не ограничение трудовой правосубъектности, а соблюдение ее определенных пределов, продиктованных необходимостью защиты общественного интереса несовершеннолетних работников.

Приказом и.о. министра труда и социальной защиты населения № 185-П от 31 июля 2007 г. утвержден список работ, на которых запрещается применение труда работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, предельные нормы переноски и передвижения тяжести. К примеру, строительные, монтажные работы, работы в энергетическом хозяйстве, химическом производстве. Работники, не достигшие восемнадцати лет, не должны назначаться на работы, заключающиеся исключительно в переноске или передвижении тяжестей весом свыше 4,1 кг. Переноска и передвижение тяжестей подростками в пределах нижеуказанных норм допускается лишь в тех случаях, если они непосредственно связаны с выполнением постоянной профессиональной работы и отнимают не более одной трети рабочего времени.

Кроме того, следует подчеркнуть, что если ТК РК 2007 года предусматривал следующие гарантии для несовершеннолетних: для работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, поступающих на работу после окончания организаций среднего, технического и профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, могут утверждаться пониженные нормы выработки (ст.182); работодатель может производить работникам, не достигшим восемнадцатилетнего возраста, доплаты до уровня оплаты труда работников с полной продолжительностью ежедневной работы (статья 182), то ТК РК 2016 года данные гарантии для несовершеннолетних работников исключил.

В ТК РК 2007 года закреплялись гарантии для несовершеннолетних работников в части неприменения к ним испытательного срока (а также к лицам, освоившим образовательные учебные программы в организациях технического и профессионального, послесреднего, высшего и послевузовского образования, впервые поступающим на работу по полученной специальности, но не позднее одного года со дня их окончания; инвалидам), ТК РК 2016 года приведенную гарантию исключил. С несовершеннолетними ранее не допускалось заключение договора о работе по совместительству, современное трудовое законодательство подобной нормы не предусматривает. В целом, ТК РК 2007 года

проводил принцип наемного труда несовершеннолетних, заключающийся в следующем: работники, не достигшие восемнадцатилетнего возраста, в трудовых отношениях приравниваются в правах к совершеннолетним, а в области охраны труда, рабочего времени, времени отдыха и других условий труда пользуются дополнительными гарантиями, установленными настоящим Кодексом ст.178), ТК РК 2016 года подобных гарантий не содержит.

Список использованных источников

1. Конституция Республики Казахстан от 30 августа 1995 года (с изменениями и дополнениями) // СПС «Адилет», 2016.
2. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года (с изменениями и дополнениями) // СПС «Адилет», 2016.
3. Уголовный кодекс Республики Казахстан от 3 июля 2014 года (с изменениями и дополнениями) // СПС «Адилет», 2016.

УДК 347

ЕҢБЕК ДАУЛАРЫН ШЕШУДЕ МЕДИАЦИЯНЫҢ АЛАТЫН ОРНЫ

Нұрасыл Камшат Талайлықызы

Л.Н. Гумилев атындағы ЕҰУ-нің Құқықтану мамандығының 2-курс студенті, Астана,

Қазақстан

nkamshat@list.ru

Ғылыми жетекшісі – Р.А. Абильдинова

Еңбек даулары дегеніміз – Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын қолдану, келісімдердің, еңбек шартының немесе ұжымдық шарттың, жұмыс беруші актілерінің талаптарын орындау немесе өзгерту мәселелері бойынша қызметкер мен жұмыс берушінің арасындағы келіспеушіліктерді білдіреді. Жалпы еңбек даулары пайда болатын жағдайлар- қызметкер мен жұмыс беруші арасындағы келіспеушілікті реттелмеуін тудырып, тікелей немесе сырттай еңбек қатынастарына әсер ететін жағдайлар. Еңбек дауларының пайда болу себептері- қызметкер мен жұмыс беруші арасында келіспеушілікті тікелей тудыратын заңды фактілер. Бұл қызметкердің құқықтары немесе кәсіпорын алдындағы міндеттерінің бұзылуы. Мысалы, оның келтірген зияны үшін материалдық жауапкершілігі. Еңбек даулары жиі бірнеше жағдайлардың қабысу нәтижесінде пайда болады: біреулері экономикалық, екіншілері- әлеуметтік, үшіншілері- заңды сипатта болады.

Экономикалық сипаттағы жағдайларға қызметкерлерге тиесілі кепілдіктер мен жеңілдіктерді беруге кедергі жасайтын- ұйымның қаржылық қиыншылықтары.

Әлеуметтік мінезді жағдайларға, мысалы, табыстар деңгейінде жоғары және төмен жалақы төленетін қызметкерлер арасындағы айырмашылықтың өсуі, жұмыссыздықтың өсуін атауға болады.

Заңды сипаттағы жағдайларға заңнаманың әкімшілікке, әсіресе қызметкерлерге қиындығы, қарама-қайшылығы, нәтижесінде- қызметкерлердің өз еңбек құқықтарын нашар білуі ұйымдар басшыларының, әкімшіліктегі лауазымды тұлғалардың еңбек заңдарын сақтауға ынтасы болмауына алып келеді [1].

Ендігі кезекте Батыс елдері мен Қазақстан Республикасының еңбек даулары типологиясына салыстырмалы талдау жүргізсек:

Қазақстан Республикасының еңбек даулары екібелгі бойынша бөлінеді:

а) Субъективтік құрам бойынша- жеке және ұжымдық.

б) мазмұны бойынша еңбек даулары- еңбек жағдайларын белгілеу бойынша даулар.