

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



Студенттер мен жас ғалымдардың
«ҒЫЛЫМ ЖӘНЕ БІЛІМ - 2016» атты
XI Халықаралық ғылыми конференциясының
БАЯНДАМАЛАР ЖИНАҒЫ

СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ
XI Международной научной конференции
студентов и молодых ученых
«НАУКА И ОБРАЗОВАНИЕ - 2016»

PROCEEDINGS
of the XI International Scientific Conference
for students and young scholars
«SCIENCE AND EDUCATION - 2016»

2016 жыл 14 сәуір
Астана

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

**Студенттер мен жас ғалымдардың
«Ғылым және білім - 2016»
атты XI Халықаралық ғылыми конференциясының
БАЯНДАМАЛАР ЖИНАҒЫ**

**СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ
XI Международной научной конференции
студентов и молодых ученых
«Наука и образование - 2016»**

**PROCEEDINGS
of the XI International Scientific Conference
for students and young scholars
«Science and education - 2016»**

2016 жыл 14 сәуір

Астана

ӘӨЖ 001:37(063)

КБЖ 72:74

Ғ 96

Ғ96 «Ғылым және білім – 2016» атты студенттер мен жас ғалымдардың XI Халық. ғыл. конф. = XI Межд. науч. конф. студентов и молодых ученых «Наука и образование - 2016» = The XI International Scientific Conference for students and young scholars «Science and education - 2016» . – Астана: <http://www.enu.kz/ru/nauka/nauka-i-obrazovanie/>, 2016. – б. (қазақша, орысша, ағылшынша).

ISBN 978-9965-31-764-4

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.

ӘӨЖ 001:37(063)

КБЖ 72:74

ISBN 978-9965-31-764-4

©Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия
ұлттық университеті, 2016

ДИСКРИМИНАЦИЯ В ТРУДОВОМ АСПЕКТЕ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

Нуртазина Айдана Муратовна

aidakitut@gmail.com

Студент 3 курса Юридического факультета ЕНУ им. Л.Н.Гумилева, Астана, Казахстан
Научный руководитель – старший преподаватель кафедры Международного права, PhD,
Куликпаева М.Ж.

В Европейском Союзе экономическая интеграция является первостепенной содержимым. Самостоятельное перемещение товаров, услуг, рабочей силы и капиталов имеет возможность стабилизировать равновесие экономик государств. Также это способствует ускоренному прогрессу, посредством внедрения «правил» и взаимовыручки. Но успех экономической интеграции не состоит только в формировании внутреннего рынка, а также иных видов экономической интеграции государств. Как мы знаем, экономика, прежде всего, предназначена для обеспечения кондиций гражданского населения, которым соответственно необходима социальная защита. Эта тематика взяла резонанс в Европейском Союзе, что породило создание множеств нормативно-правовых актов и взяло за основу судебные решения. Учредительные документы отражают значение данной взаимосвязи. Ссылаясь на статью 3-ью в Договоре о Европейском союзе, которая разъясняет положения о борьбе с дискриминацией, мы видим, что каждое государство-участник данного договора ставит перед собой такие цели как: развитие человеческого потенциала, которые служат основанием устойчивого и фиксированного уровня занятости, преобразование кондиций для жизни и труда, социальную защиту и т.д. [1]

Наша страна, Республика Казахстан, имеет значительный прогресс в законодательстве трудовых и социальных правоотношений. Однако, сравнивая нас с Европейским Союзом, мы все-таки имеет некие различия и в некоторых определенных категориях мы «даем фору». На сегодняшний день заимствование конкретных положений у зарубежных государств является обыденной практикой. Поэтому, внедрение положений Европейского союза о трудовой правовой системе в законодательство Казахстана является разумным. Основным документом, на котором основывается партнерство Республики Казахстан с Европейским Союзом, является Соглашение о партнерстве и сотрудничестве, которое было подписано в 1995 году и вступило в силу 1999 году.[2] Наша страна идет к тому, чтобы было как можно скорейшее достижение совместимости нашего законодательства с законодательством Европейского союза. Поэтому перенять опыт у Европейского Союза в любых сферах законодательства является первым шагом на пути к достижению совместимости.

Ярко выраженная проблема, которая вызвала резонанс у всего мирового сообщества – дискриминация. История дискриминации уходит далеко вглубь, однако даже сегодня, учитывая усилия Союза, дискриминация остается неизменной. Сейчас мы рассмотрим определенную категорию, где дискриминация имеет место быть – в трудовом законодательстве. Казахстан, как и многие другие постсоветские страны, дискриминация не обошла стороной. Ее правовое регулирование имеет малозначительный прогресс. [3] Формальность и поверхностность отражается лишь в вопросах данной темы. Поэтому, имплементация норм Европейского Союза имеет ряд плюсов.

Анализируя ключевую документацию, связанную с трудовыми правоотношениями, мы можем обратить внимание на такие документы, как Хартия об основных правах [4], Директива 2000/43/ЕС от 29 июня 2000 г. имплементирующая принцип равенства между людьми безотносительно расового и этнического происхождения [5], Директива 2000 /78/ЕС от 27 ноября 2000 г. о создании общих стандартов, направленных на обеспечение равноправия в сфере труда и занятости [6], и Директива 2006/54/ЕС 5 июля 2006 г.имплементирующая принцип равных возможностей и равного обращения для мужчин и женщин в вопросах занятости и труда [7].

Обратимся к директивам. Они имеют формулировку дискриминации и положения, указывающие на кондиции ее существования. Как мы понимаем дискриминацию? Это когда к определенному кругу лиц, либо определенного лицу относятся с меньшей уважительностью и справедливостью ввиду расового, этнического, национального, полового и религиозного происхождения. Однако определений дискриминации довольно много, что обусловлено разными взглядами на одну и ту же вещь. Посему, мы видим значительный пробел, который заполняют судебные решения Суда Европейского Союза. Рассмотрим некоторые из них.

Дискриминация имеет два вида: прямая и косвенная. Они отражаются в решениях суда. Например, дело под названием «Coleman» рассказывает о дискриминации в отношении женщины, которая имела ребенка-инвалида [8]. Дело «P v S» содержит ход событий, при котором дискриминация назвала увольнение работника, сменившего пол [9]. В деле «Ursula Voß v Land Berlin» оплату сверхурочных женщине, работавшей неполную ставку, в отличие от других работников, имевших полный рабочий день, посчитали косвенной дискриминацией [10]. Таких дел немало и в большинстве случаев, решения принимаются по принципу судебной практики.

Так же одна из форм дискриминации – концепция домогательства, которая проявляется в негативном отношении к другому лицу, имея цель запугать, оскорбить, унижить или обидеть лицо. В данной сфере имеет место быть также «сексуальное домогательство», которое обусловлено нежелательным поведением лица в отношении другого, ввиду оскорбительного поведения сексуального характера для достижения таких целей, как – создание дискомфортной среды для человека, запугивая, унижая и оскорбляя его.

Рассматриваемые нами Директивы имеют определенную и конкретную сферу регулирования таких правоотношений, как:

- Трудоустройство, занятие трудовой деятельностью, что включает в себя подбор кадров, продвижение по карьерной лестнице и т.д.
- Условия труда и занятости, вместе с расторжением трудового договора и заработной платой
- Членство в организациях, объединениях и т.д.
- Также необходимо отметить, что Директивы регулируют не все правоотношения, исключениями являются:
- Касательно недискриминации ввиду инвалидности и возраста по отношению к национальным вооруженным силам
- Касательно лиц, участвующих в обеспечении безопасности общественности, соблюдения порядка, предотвращения правонарушений и т.д.

Для соблюдения норм, связанных с борьбой с дискриминацией, в Директивах изложен механизм для защиты гражданского населения.

Механизм требует от государств-членов исполнения условий, что в дальнейшем будет действовать на предотвращение дискриминации в сфере трудовых правоотношений.

А также подотчетность и анализ выполненных действий, способствовавших улучшению кондиций для борьбы с дискриминацией.

Директивы подготовили систему виктимизации, которая рассматривает внедрение в национальное законодательство мер, которые служат протекцией работников от расторжения трудового договора с работодателем, в связи с жалобой о неравенстве.

В Европейском Союзе вышеупомянутая система имеет высокое значение и является доминирующим орудием против дискриминации.

2007 год был назван Годом равных возможностей для всех, что являлось мероприятием против дискриминации. Целью данного мероприятия было повышение посвященности общества в проблемы дискриминации. Подобные мероприятия позволяют посмотреть на данную проблематику через единую призму и бороться с ней в общности.

Подытоживая, можно прийти к выводу о том, что Европейский Союз достиг высших высот в аспекте борьбы с дискриминацией. С каждым днем ведутся работы, связанные с

решением проблемы, что делается посредством принятием Директив и иных документов. Казахстан в свою очередь не отстает от Европейского Союза, что подтверждается закреплением и имплементацией норм в национальном законодательстве в сфере трудовых правоотношений. Поэтому, перенимание опыта в сфере обеспечения равенства и борьбы с дискриминацией Европейского Союза оправдано.

Список использованных источников:

1. OfficialJournaloftheEuropeanUnion C 83 от 30.3.2010;
2. Соглашение о партнерстве и сотрудничестве Республики Казахстан и Европейского Союза от 1999 года;
3. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года;
4. Хартии об основных правах (гл.3, ст. 21-26);
5. Директива 2000/43/ЕС от 29 июня 2000 г.;
6. Директива 2000 /78/ЕС от 27 ноября 2000 г.;
7. Директива 2006/54/ЕС 5 июля 2006 г.;
8. Дело «Coleman» // <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-303/06>
9. Дело «P v S» // <http://eurlex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61994CJ0013>
10. Дело «Ursula Voß v Land Berlin»
<http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-300/06>

УДК 343.13

УГОЛОВНО-ПРОЦЕССУАЛЬНЫЕ ПРИНЦИПЫ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ПРАВОСУДИЯ С УЧАСТИЕМ ПРИСЯЖНЫХ ЗАСЕДАТЕЛЕЙ

Нуртазина Айдана Муратовна

aidakitut@gmail.com

Студентка группы МПр-34 Юридического факультета Евразийского Национального Университета имени Л.Н.Гумилева

Научный руководитель: Сембекова Бакыткул Рактаевна к. ю. н., и.о. профессора

Конституция Республики Казахстан, принятая всенародным голосованием, наряду с другими демократическими принципами закрепила возможность осуществление уголовного судопроизводства с участием присяжных заседателей. Указание об этом в Основном Законе страны исходит из необратимого курса развития государства в направлении обеспечения эффективности защиты прав и свобод человека и гражданина, сочетая при этом публично-правовые и общественные начала в осуществлении правосудия.

Проблемы суда присяжных практически во все времена волновали различные слои общества во всех странах мира. Свидетельством тому является история развития человечества, на протяжении которой рассматриваемый институт претерпевал различные эксперименты и преобразования, обусловленные существовавшими в тогдашние времена общественно-политическими, экономическими, идеологическими и иными условиями. Известный русский юрист И.Я. Фойницкий еще в конце XIX века выделял следующие типы судопроизводства с участием народного элемента: 1) суд всего народа; 2) судные мужи и шеффены старого германского права; 3) сословные судьи; 4) присяжные заседатели; 5) судебные заседатели или шеффены нового германского права.

Актуальной эта проблема стала и для Казахстана, провозгласившего себя демократическим и правовым государством, высшими ценностями которого являются человек, его жизнь, права и свободы. Хотелось бы отметить, что участие представителей