

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



ЖАС ҒАЛЫМДАР КЕҢЕСІ



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/](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

бостандықтары, билік институттарын демократиялық жолмен қалыптастыру және дамыту, Қазақстан аумағында азаматтық қоғам құру туралы дүниежүзі таныған прогрессивті идеялар бекітілді. Ол елімізде сан алуан идеологиялық, сенімдік, ұлттық, азаматтық ұжымдар мен топтардың бірлесіп бейбіт өмір сүруін қамтамасыз етуге бағытталған. Конституциямызда бекітілген нормалар Қазақстан Республикасын гүлдендіру мақсатында еліміздің барлық азаматтарының бірлесіп қызмет етулері үшін жағдайлар жасайды. Сондықтан, қазіргі кезде басты міндет – жеке тұлғалардың, қоғамдық ұйымдардың және мемлекеттік органдардың Республика Конституциясына деген дәстүрлі құрметін дамыту. Егер біз осы міндетті орындасақ, алдыңғы қатарлы Қазақстан мемлекетінің қалыптасқаны.

ҚР Конституциясының кіріспесінде Ата Заңды қабылдаудың себептері мен мақсаттары былай түсіндірілген: “Біз, ортақ тарихи тағдыр біріктірген Қазақстан халқы, байырғы қазақ жерінде мемлекеттілік құра отырып, өзімізді еркіндік, теңдік және татулық мұраттарына берілген бейбітшіл азаматтық қоғам деп ұғына отырып, дүниежүзілік қоғамдастықта лайықты орын алуды тілей отырып, қазіргі және болашақ ұрпақтар алдындағы тарихи жауапкершілігімізді сезіне отырып, өзіміздің егемендік құқығымызды негізге ала отырып, осы Конституцияны қабылдаймыз” [7]. Ата Заңның бұл бөлігі саяси және идеологиялық тұрғыдан алғанда аса маңызды. Өйткені бұл Ата Заң ҚР-да демократиялық, зайырлы, құқықтық және әлеуметтік мемлекет құрудың конституциялық негізін қалады.

Қазақстан Республикасының Конституциясы барлық заң салаларының заңдық базасы болып табылады, ал оның нормалары басқалары үшін нормалық принцип болып есептеледі. Қазіргі кездегі Қазақстандағы құқық жүйесінің қалыптасуы еліміздегі құқықтық мемлекет құру бағытымен ұштастырылуда. Сондықтан еліміздің Ата Заңының мәні мен оның алатын орны барған сайын жоғарылауда. Бүгінгі күні көпұлтты Қазақстан халқының бірлігі мен тұтастығын нығайту, азаматтық жауапкершілікті, адамдардың әл-ауқатын көтеру, қоғамдағы бейбітшілік пен тұрақтылықты орнықтыру біздің басты мақсатымыз болып қалды.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі

1. Қазақ ССР Конституциясы, 1937 жыл.
2. Баймаханов М.Т. Конституция и процесс построения правового государства // Известия Минобразования и науки РК, НАН РК (Серия общественных наук). 1999. 2 (222).
3. Сапарғалиев Ғ. ҚР Конституциялық құқығы /оқулық/. Алматы, Жеті Жарғы, 2004.
4. Н.Ә. Назарбаев. ҚР Конституциясының 15 жылдығына арналған Халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференция, 2010жыл.
5. Н.Ә. Назарбаев Шынайы конституционализмсіз ашық өркениетті қоғам жоқ. //Қазақстан Республикасы конституциясының түсіндірме сөздігі – Алматы: Жеті Жарғы, 1996 жыл.
6. ҚР Конституциясы 1995 жылғы 30 тамыз. 3-бап
ҚР Конституциясы 1995 жылғы 30 тамыз. Преамбула.

УДК 349.2

ЕҢБЕК НАРЫҒЫНДАҒЫ ӘЙЕЛДЕРДІҢ ЖҰМЫСПЕН ҚАМТЫЛУ МӘСЕЛЕЛЕРІ

Сейсембинова Зарина

seisembinova.zar@mail.ru

Л.Н. Гумилев атындағы ЕҰУ-ның заң факультетінің 2 курс магистранты

Ғылыми жетекшісі – С.Б. Серикбекова

Жұмысбастылық мәселелердің бірі болып еңбек нарығындағы әлеуметтік сипаты бар қоғамдық өндірістерде әйелдер еңбегін қолдану болып табылады [16, 47-50].

Әйел жұмыс күші нарығы ол әйел еңбегінің бағасын анықтайтын және олардың басым бөлігінің табысын қамтамасыз ететін, сонымен бірге, олардың жұмыс күшін пайдалану шарттарын (жұмыс күнінің ұзақтығы, еңбекке ақы төлеу, тәртіп пен жауапкершілік, белсенділік) қалыптастыратын нарықтық жүйенің тұтас элементі.

Әйелдердің жұмыспен қамтылуы, елдің еңбек ресурстары бөлінісінің жалпы жүйесінің ерекше элементі ретінде көптеген факторлардың әсерінен қалыптасады. Соңғы кездері әйелдердің жұмыспен қамтылу жайы, әйел жұмыс күшінің ерекшеліктері мен оны пайдаланудағы қоғамдық көзқарастың күрделі кешені арқылы анықталады. Экономикалық, демографиялық және әлеуметтік факторлар нарықтық экономика жүйесінде әйелдердің жұмыспен қамтылуын анықтаушы маңызды факторлар болып табылады.

Еліміздегі жұмыссыздық басқа дамушы елдердегі жұмыссыздықтан сапалық тұрғыда ерекшеленеді. Қазақстандағы халықты жұмыспен қамту мәселелері келесідей ерекшеліктермен сипатталады, ол халықтың ұлғаймалы ұдайы өндірісі негізінен ауылдық жерлерде (әсіресе, оңтүстік аймақтарда) қордаланған, ал жұмыс күшіне деген сұраныс өнеркәсіпті дамыған инфрақұрылымды қалаларда жоғары. Бірқатар аймақтардың еңбек ресурстарының ағымдылығы төмен.

Әйелдер еңбегін құқықтық реттеудің дифференциациясы негізінде түрлі жеңілдіктер бекітетін толықтырушы нормалар арқылы іске асырылады. Бұл нормалардың қатарына мысалға, ҚР ЕК-нің 44-бабы – жүкті әйелдерді уақытша басқа жұмысқа ауыстыру, ҚР ЕК-нің 99-бабы – жүктілікке және баланы (балаларды) тууына, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алуына байланысты демалыс.

Сонымен қатар, әйелдер еңбегін қорғаудың дифференциациясы алып тастау-нормаларымен да іске асырылуы мүмкін. Оған мысал ретінде, мыналарды келтіруге болады: ҚР ЕК-нің 185-бабындағы 1-тармағына сәйкес, жүкті әйелдерге және жас балалары бар әйелдерге еңбек шартын бұзу кезінде берілетін кепілдіктер, ҚР ЕК-нің 127-баптың 4-тармақшасында «он сегіз жасқа толмаған жұмыскерлер, жүкті әйелдер, сондай-ақ мүгедек жұмыскерлер үшін мұндай жұмысқа медициналық көрсетілімдер бойынша тыйым салынбаған болса, оларды іссапарға жіберуге жол беріледі. Бұл ретте, аталған жұмыскерлер іссапарға барудан бас тартуға құқылы» деп айтылған. Ал осы баптың 5 тармақшасында «үш жасқа дейінгі балалары бар жұмыскерлер, егер медициналық қорытынды негізінде мүгедек балалар не отбасының науқас мүшелері тұрақты күтімді жүзеге асыруға мұқтаж болса, отбасының науқас мүшелерін күтуді жүзеге асыратын не мүгедек балаларды тәрбиелеп отырған жұмыскерлер іссапарға барудан бас тартуға құқылы» - делінген.

«Жергілікті атқарушы органдардың жедел деректері бойынша 2014 жылы «Жұмыспен қамту 2020 жол картасы» Бағдарламасы (одан әрі – Бағдарлама) іс-шараларына қатысу үшін халықты жұмыспен қамту орталықтары мен 193,7 мың адам, оның ішінде 48,2% - әйелдер, олардың жартынан көбі ауылдық жерлерде тұратындар арасында әлеуметтік келісім шартқа қол қойылды.

Жұмысқа орналасқандардың жалпы санындағы әйелдердің үлесі 45,9%-ды (76,7 мың), оның ішінде тұрақты жұмыс орындарындағы үлесі 69,2% - 53,1 мың адамды құрады.

Әлеуметтік-мәдени нысандырды жөндеу, тұрғын үй коммуналдық шаруашылығы, аумақтарды абаттандыру бойынша инфрақұрылымдық жобаларды 23,8 мың адам, оның ішінде 2,9 мың әйел жұмыс істейді.

Кәсіпкерлік қызметпен шұғылданы мақсатында 3,3 мың әйел кәсіпкерлік негіздері бойынша оқытудан өтті, 2,4 мың әйел өз ісін ашты және ісін жаңа бастаған кәсіпкер атанды. Бұл ретте, шағын несие алушылар құрған тұрақты жұмыс орындарына 537 әйел жұмысқа орналастырылды.

Еңбек нарығында Бағдарламаға қатысушылардың бәсекеге қабілеттілігін арттыру мақсатында кәсіптік оқытумен 11,3 мың адам қамтылды және оқуды аяқтағаннан кейін олардың 71% жұмысқа орналастырылды. Әлеуметтік жұмыс орындары мен жастар тәжірибесіне 20,6 мың әйел орналастырылды.

2011-2014 жылдар аралығында Бағдарлама шеңберінде 4,7 мың отбасы қоныс аударды, ұлттық еңбек нарығының негізгі көрсеткіші соңғы жылдары тұрақты оң динамиканы көрсетуде. Жұмыспен қамту деңгейі өсіп, жұмыссыздық төмендеуде.

Әйелдерді жұмыспен қамту көрсеткіштеріндегі ұқсас жадай. Экономикалық белсенді халық құрылымында жұмыспен қамтылған әйелдердің саны (2014 жылғы 3 тоқсанда) 4477,5 мың адамды (2013 жылғы 3 тоқсанда – 4466,2 мың адамды) құрады. Өз бетінше жұмыспен қамтылған әйелдердің саны 2014 жылғы 3 тоқсанда 1246,5 мың адамды құрап, төмендеді. 2013 жылғы 3 тоқсанда 1253,9 мың адамды құрады. Бұл ретте, әйелдердің жұмыссыздық деңгейі 0,1 пайыздық тармаққа төмендеп, 5,7% құрады» [2, 80].

Әйелдердің еңбегінің құқықтық реттелуі бүкіл қоғам деңгейінің қалыптасуына байланысты. Әйелдер еңбегін реттейтін, бірыңғай арнайы нормалар дифференциацияға локальды тәртіпте ұшырауы мүмкін. Әйелдер еңбегін реттеудің локальды бағыттылығы тікелей еңбек нарығындағы жағдайларға байланысты. Экономиканың кейбір салаларында әйелдер еңбегі қажеттілігінің жоғарлауы, орталық тәртіппен қабылданған бірыңғай арнайы нормалармен салыстырғанда олардың жағдайын жақсартатын нормалар санының көбеюіне алып келуі мүмкін. Әйелдер еңбегі басым қолданылатын жерлерде, дифференциация тіпті бір ұйымның деңгейінде де көрінуі мүмкін. Бұл бір жағынан әйелдерді жұмысқа тарту мақсатымен түсіндірілсе, екінші жағынан ұжымда дифференциацияланған нормалардың пайда болу қажеттілігінен туындайды. Мысалы, кәсіпорындарда ұжымдық шарттар жасалған кезде әйелдердің еңбегіне арнайы кепілдіктерді беру.

Жалпы нормаларға қарағанда әйелдер еңбегі туралы арнайы нормалар, әйелдерге негізгі еңбек құқықтары мен міндеттерін ерлермен қатар жүзеге асыруға мүмкіндік береді. Жоғарыда аталған арнайы нормалар дифференциацияны, яғни әйелдер еңбегін аналық және отбасылық міндеттермен жарасымды ұштастыруға бағытталған құқықтық реттеудің ерекшелігін, білдіреді.

Заң арқылы жұмыс уақытын шектеу қызметкерлердің денсаулығын шектен тыс шаршаудан қорғауды қамтамасыз етеді және еңбек қабілеттілігінің ұзақ мерзімге сақталуына мүмкіндік жасайды. Жұмыс уақытының ең көп мөлшері заңнамамен бекітілген, ҚР Конституциясының 24-бабына сәйкес, әркімнің тынығуға құқығы бар. Еңбек шарты бойынша, жұмыс істейтіндерге заңмен белгіленген жұмыс уақытының ұзақтығына, демалыс және мереке күндеріне, жыл сайынғы ақылы демалысқа кепілдік беріледі. Өз кезегінде, ҚР ЕК-нің 68-бабы жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы аптасына 40 сағаттан аспауы керек деп көрсетеді.

ҚР ЕК-нің 70-бабына сәйкес, жұмыс беруші жүкті әйелдің, үш жасқа дейінгі баласы (балалары) бар ата-ананың біреуінің (бала асырап алушының) жазбаша өтініші бойынша толық емес жұмыс уақытын белгілейді.

ҚР ЕК-нің 70-бабының 2 тармақшасына сәйкестолық емес жұмыс уақыты жағдайларында жұмыс істеу жұмыскер үшін осы Кодексте, еңбек, ұжымдық шарттарда, келісімдерде белгіленген жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысының ұзақтығын, еңбек өтілін есептеуде және еңбек саласындағы басқа да құқықтарын шектеуге әкеп соқтырмайды. Толық емес жұмыс уақыты туралы шартқа еңбек шартының мәні де қосылады, себебі оның еңбекақыға әсері бар. Толық емес жұмыс уақытының ұзақтығы – бекітілген толық немесе қысқартылған жұмыс ұзақтығының бір бөлігі. Берілген жұмыс режиміндегі еңбекті төлеу жұмыс уақыты мен жасап шығару межесіне байланысты болғандықтан қалыпты жұмыс уақытын төлеуге қарағанда аз мөлшерде болады. Бұл жағдайға қарамастан заңдылық арқылы толық емес жұмыс күнін пайдалану мүмкіндігі әйелдерге немесе отбасылық міндеттері бар басқа да адамдарға ана болу және бала тәрбиелеу қызметімен ұштастыруға жәрдемдеседі. Сондай-ақ, заң толық емес жұмыс уақытын пайдалану немесе одан бас тарту мәселесін әйелдердің немесе отбасылық міндеттері бар адамдардың өздеріне шешуге құқық береді.

Тараптардың келісімі бойынша толық емес жұмыс уақыты шексіз мерзімге немесе қызметкер әйел немесе отбасылық міндеттері бар адам үшін кез келген тиімді мерзімге белгіленуі мүмкін. Толық емес жұмыс уақыты бойынша жүкті, балалары бар әйелді немесе

отбасылық міндеттері бар адамды жұмысқа қабылдау туралы бұйрықта оның жұмыс уақытының мерзімі, жұмыс уақытының ұзақтығы, жұмыс күні мен апта барысындағы жұмыс уақытының тәртібі көрсетіледі. Еңбек режимі әйел немесе отбасылық міндеттері бар адамның тілегін ескере отырып кәсіподақ органының келісімімен жасалынады, өйткені бұл режимдердің күнделікті жұмыс уақытын қысқартуды немесе аптасына жұмыс күндерінің санын қысқартумен белгіленеді. Осындай келісімдерде маңызды шарт болып жұмыс уақытының ұзақтығы болады: 4 сағаттан кем болмауы, ал жұмыс аптасы 20 – 24 сағаттан кем болмауы керек. Еңбек заңнамасы толық емес жұмыс уақыты туралы келісім шартты жасауда еңбек тараптарына таңдау еркін берген.

Әйелдерге немесе отбасылық міндеттері бар адамдарға толық емес жұмыс уақытын таңдау мүмкіндігі әйелдердің немесе отбасылық міндеттері бар адамдардың қоғамдық өндіріске қатысуы және аналық қызметін орындауы қажеттігі арасындағы қарама-қайшылықтарды шешуі болады. Толық емес жұмыс күні жағдайында жұмыс істеу, әйелге немесе отбасылық міндеттері бар адамға экономикалық қажеттілік тұрғысынан талабын қанағаттандыруға мүмкіндік береді [3].

Соңғы кезде әйелдердің, сонымен қатар отбасы міндеттері бар адамдардың еңбек жүктемесін азайту мақсатында қоғамдық тұрмыс саласы мен балалар мекемелері жүйесінің дамуы жағдайында олардың аналық қызметі мен кәсіби қызметін үйлестіру үшін белгілі бір кезеңде толық емес жұмыс күні жағдайында жұмыс жасау негізді болып саналады. Осыған байланысты, еңбек заңнамасында толық емес жұмыс уақытын әйелдерге және отбасы міндетті бар адамдарға қысқартылған жұмыс уақытымен теңестіріп, жалақыны толық көлемде төлеуі қарастырса болар еді. Қазіргі таңда әйелдерді нарық жағдайында бейімдеп, мына кәсіпке даярлау орын алды: шаштараз, сатушы, тігінші, массаж жасаушы, сылақшы-бояушы, секретарь-референт. Оның мақсаты: әйелдер өз бетімен кішігірім кәсіпқойлықпен айналу мүмкіндігін беру.

Біліуімізше, әйелдер, сонымен қатар, еңбегін үй жағдайында қолдануды ұйымдастыру маңызды роль атқарады. Бұл әдіс өндірістегі, ұжымдағы толық емес жұмыс күнімен салыстырғанда төменгі деңгейде тұрады. Тұрғындар арасында бұл әдіске сұраныс бар, үй еңбегінің негізгі себептері еңбекақы қажеттілігі мен өзін еңбек ұжымының бір бөлігі деп есептеу. Қазір үйдегі еңбек кәсіпорындар пайдалы болып келеді, өйткені тұрғын үйге, электр энергиясына, өндірісті механикаландыруға қосымша жұмыс күшін тартуды қажет етпейді.

Бірақ, сонымен қатар, үй еңбегінің кемшіліктері үйде жұмыс істейтін қызметкердің өзіне кері әсер етеді. Себебі үй еңбегі ұжымдық еңбектің барлық артықшылықтарын қолдануға мүмкіндік бермейді, өндірістегі жынысы мен жасына байланысты еңбекті үйлестіру мүмкіндігін азайтады, сондай-ақ, қызметкердің тұрмыстық жағдайының төмендеуіне алып келеді, себебі үй еңбегі арнайы жұмыс алаңы мен басқа да еңбек жағдайларын қажет етеді.

Сол себепті, еңбекті ұйымдастырудың бұл түрін кәсіпорында толық емес жұмыс күнін ұйымдастыра алмау жағдайында қолдануға болады. Еңбектің басқа түрлері сияқты үй еңбегі Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен реттеледі.

Үй еңбегін құқықтық реттеудің ерекшеліктері 2007 жылдың ҚР ЕК-нің 23-тарауында қарастырылатын, ал жаңа ҚР ЕК тек қана 136 бабында қарастырылған. ҚР ЕК-нің 137-баптың 1 тармақшасына сәйкес, жұмыс берушімен жұмысты өз материалдарымен және өзіндік немесе жұмыс беруші бөліп беретін не жұмыс беруші өз қаражаты есебінен сатып алынатын жабдықтарды, құрал-саймандар мен құрылғыларды пайдаланып, үйде жеке еңбегімен орындау туралы еңбек шартын жасасқан адамдар үйде жұмыс істейтін қызметкерлер деп есептеледі. Үй еңбегін ұйымдастыру әйел еңбегін қолдануға байланысты мәселелерді шешуде көмекші роль атқарады. Бұндай жұмыс әйелдерге үй шаруашылығын және балаларын күту мен тәрбиелеудіне мүмкіндік береді, бірақта нақты еңбек үрдісіндегі келесідей шектеулерге алып келеді:

- кәсіби өсудің мүмкін еместігі;

- біліктілігін көтеру деңгейінің төмендеуі, кәсіби біліктілікті көтеру қарқынының баяулығы;
- еңбегі үшін еңбекақысының төмендігі;
- еңбектен алынатын моральдық қанағаттану деңгейінің төмендігі;
- әйелдер еңбегінің тиісті деңгейде қорғалмауы.

Қарастырған тізімнің мазмұны кеңейтіп, оны толық емес жұмыс уақыты мен үй еңбегі жағдайындағы әйелдер еңбегін қамтуда туындайтын басқа да кемшіліктермен толықтыруға болады.

Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының жағымды артықшылығы, тек еңбектің түрлері мен нысандары қаралып қана қоймай, өндірістегі штаттан тыс жағдаяттар да қарастырылған, мысалы, үстеме уақытта жұмыс істеу (ҚР ЕК-нің 77-бабы). Заңнамамен тыйым салынбаған, белгілі бір жағдайларда жұмыс берушіге қызметкерді жұмыстан тыс уақытта жұмысқа тарту құқығын береді, яғни заңмен берілген нормадан артық жұмыс істеу. Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінде жұмыстың басқа түрлері (жоғарыда берілген) сияқты, үстеме уақытта жұмыс істеудің де белгілі бір шектеулері қарастырылған.

Біздің ойлауымызша, жаңа ҚР ЕК-да, бұрынғы ҚР ЕК сияқты «Әйелдер және отбасы міндеттері бар өзге де адамдардың еңбегін реттеу ерекшеліктері» атты дербес институт ретінде қарастыру керек.

Әйелдер еңбегіне қатысты дифференциациялық құқықтық нормаларды еңбек заңдылығына енгізудің мәні оларды қорғауды, олардың денсаулығын, қызметкер әйелдердің еңбекке қабілетін сақтауды және әйел-ананың бала туу және тәрбиелеу қызметін сақтап қалу мақсатын көздейді.

Әйелдер еңбегіне қатысты дифференциациялық құқықтық нормалар еңбек құқығының жалпы нормалармен бірге қолданыста болады, бірақ өздігінен жеке норма ретінде бола алмайды, тек қызметкер әйелдер еңбегінің кепілдігін арттыру және жеңілдіктерді бекіту үшін қосымша түрде беріледі. Қаралып отырған құқықтық нормалардың көпшілігі қызметкер әйелдер үшін маңызды кепілдіктер мен жеңілдіктер ретінде көрініс табуда.

Қолданылған әдебиет

1. А.Г. Мухамеджанова «Человеческий капитал Казахстана: формирование, состояние, использование» Алматы: Ғылым, 2001. – 276 с. С. 47-50
2. Қазақстан Республикасындағы адам құқықтарының ахуалы туралы баяндама. Астана, 2015. 80б.
3. Хамзин А.Ш., Хамзина Ш.А., Хамзина Л.А. Трудовое право Республики Казахстан. Астана, 2004. – 594 б. 163 б.

УДК 341.1

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ МИГРАЦИИ В ЕВРОПЕЙСКОМ ПРАВЕ.

Сек Евгений Валентинович

zhenya.sek@bk.ru

Студент юридического факультета специальности международное право евразийского
национального университета им. Л.Н. Гумилева, Астана, Казахстан
Научный руководитель - Куликпаева М.Ж.

Изучение вопросов регулирования миграции сегодня предполагает комплексные подходы к научному исследованию этого явления. По данным экспертов, сегодня более 70 млн. человек в мире являются вынужденными мигрантами, покинувшими свое место жительства "в результате вооруженных конфликтов, политических беспорядков, насилия и бедствий, а также в связи с изменением климата и осуществлением проектов по развитию