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

ЕУРАЗИЯ 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/, 2016. – .... б. (қазақша, орысша, ағылшынша).

ISBN 978-9965-31-764-4

Жинаққа студенттердің, магистранттардың, докоранттардың 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.

ӘОЖ 001:37(063)
КБЖ 72:74

ISBN 978-9965-31-764-4

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

Созданные в результате рассмотрения конкретного дела новые нормы права являются обязательными в правоприменительной деятельности всех национальных судов государств - членов Европейского Союза и самого Суда Европейского Союза.

С учетом того, что в ходе судебных разбирательств Суд Европейского Союза нередко опирается не только на нормы учредительных Договоров, но и на свои собственные решения, он тем самым способствует развитию первичного и вторичного права Евросоюза.

В литературе последних лет появилось определение понятия "источники права Европейского Союза", представляющих собой внешние формы выражения (проявления), закрепления юридических норм, принятых институтами Европейского Союза в рамках их полномочий и в соответствии с установленными процедурами. Система источников права Европейского Союза определяется как совокупность разнообразных форм выражения правовых норм, выработанных институтами Европейского Союза в рамках их нормотворческих полномочий, имеющих различные юридические последствия для субъектов права Европейского Союза и направленных на достижение целей Европейского Союза.

Список использованных источников

1.Кашкин С.Ю., Четвериков А.О., Калиниченко П.А. и др. Право Европейского Союза: учебное пособие (отв. ред. С.Ю. Кашкин). - 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2011 г. – 274 с.

2.Право Европейского Союза: Учебник для вузов / Под ред. С. Ю. Кашкина. – М. издательство Юристъ, 2002 г. – 925 с.

3.Топорнин Б. Н. Европейское право: Учебник. – М. издательство Юристъ, 1998 г. – 456 с.

4.Хартли Т. К. Основы права Европейского сообщества: Перевод с англ. – М. издательство ЮНИТИ, 1998 г. – 703 с.

УДК 341.1

ОСНОВЫ ТРУДОВОГО ПРАВА ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

Советкалиева Назерке Асхатовна
Студентка 3-го курса специальности «5В030200 –Международное право»
юридического факультета ЕНУ им. Л.Н.Гумилева, Астана, Казахстан
Научный руководитель – старший преподаватель кафедры международного права
юридического факультета ЕНУ им. Л.Н.Гумилева, PHD Куликпаева М.Ж.
nazerke.kz_96_96@mail.ru

Формирование государственности Республики Казахстан, становление его суверенитета объективно реализуются путем масштабных преобразований всех сфер жизни общества. Решение государственных экономических проблем потребовало создания качественно нового, современного рынка труда. Развитие частного индивидуального предпринимательства, его признание и поддержка со стороны государства, развитие конкуренции, возникновение в обществе явления «безработица», наряду со многими другими положительными и отрицательными моментами стало реалиями жизни общества.

В этих условиях расширение возможностей возникновения и реализации трудовых отношений повлекло за собой необходимость их еще более тщательного и всестороннего правового регулирования, необходимость в их правовой защите. В этой связи национальное трудовое законодательство постоянно проходит процесс принятия новых нормативных правовых актов, отмены и изменения старых. На сегодняшний день в сфере обеспечения конституционного права граждан на свободу труда, реализации основных и производных от

них отношений в трудовом праве сформировалась обширная нормативная правовая база, определяющая построение новых рыночных отношений с использованием наемного труда.

Итак, Европейский Союз исполняет роль одной из более сформированных социальных явлений современного мира. В свое время из интернационально регионально экономического объединения он преобразовался в одно из крупнейших и наиболее развитых международных интеграционных государств.

Трудовое право Европейского Союза можно назвать совокупностью норм права Европейского Союза, регулирующих трудовые отношения работников с работодателями и тесно связанные с ними отношения и устанавливающих права, а также обязанности по труду путем гармонизации и унификации норм национального законодательства государств-членов.

Некоторым вопросам трудового права ЕС посвящена широкая зарубежная литература. С самого начала правовое регулирование трудовых отношений изучалось в рамках социального права Европейских Сообществ. В последнее десятилетие начали возникать работы, в которых подвергается анализу правовое регулирование именно трудовых отношений в Европейском Союзе.[1, с.27]

Отличительной особенностью трудового права ЕС заключается в том, что его предмет охватывает регулирование свободы передвижения в рамках ЕС работников-граждан государств-членов Союза в целях трудоустройства.

Трудовое право ЕС выполняет регулирование процесса формирования и функционирования единого рынка труда всей интеграционной организации.

Одной из особенностей метода трудового права ЕС является совмещение наднационального (институты ЕС) и национального (государства-члены) регулирования трудовых отношений. При этом трудовое право Евросоюза поглощает в себя самые продвинутые правовые нормы отдельных государств-членов и самостоятельно формирует новые, прогрессивные стандарты труда, единые для всего интеграционного сообщества.

К присущим чертам трудового права ЕС причисляют соединение императивного (директивы, регламенты, решения), диспозитивного (трудовые договоры) и рекомендательного (рекомендации, заключения) способов регулирования.[1, с.32]

Система трудового права Европейского Союза устанавливается совокупностью юридических норм, образующих целое, состоящее из взаимосвязанных элементов, и содержит такие институты, как трудоустройство, индивидуальные и коллективные трудовые отношения, свободу перемещения работников, охрану труда.

Трудовое право ЕС и есть отрасль основывающаяся на значительном массиве правовых норм, содержащихся в источниках первичного (учредительные договоры) и вторичного (нормативные акты институтов ЕС) европейского права.[2, с.24]

Основной массив норм трудового права вводится директивами, что, учитывая особенность данных актов, определяет в данный исторический период доминирование процессов гармонизации общеевропейского трудового права над его унификацией. Это свидетельствует о неготовности государств-членов полностью передать «наверх», т.е. на уровень Союза, регулирование всех трудовых отношений. Форма директивы выбрана европейским законодателем с целью достижения более гибкой взаимной интеграции норм национального законодательства государств-членов и наднациональных трудовых норм.

Трудовое право ЕС является совокупностью взаимосвязанных между собой правовых норм, которые регулируют независимую, качественно своеобразную сферу трудовых отношений в Европейском Союзе и требуют специальную юридически автономную регламентацию. Это автономная система юридических норм, сформировавшихся с учреждения и функционирования ранее Европейских Сообществ, следом Европейского Союза на основе и в соответствии с учредительными договорами и совместными принципами европейского права, имея в распоряжении все особенности права Евросоюза как подлинного государствоподобного интеграционного объединения sui generis.[3, с.106]

Помимо вторичного права особым значением в качестве источника трудового права являются решения Суда ЕС. Суд приобретает больше решений в пользу расширения полномочий институтов ЕС, при этом обязывая государств-членов к более ясному и требовательному следованию предписаниям норм трудового права ЕС. Суд ЕС осуществляет важную роль в детализации содержания большинства ключевых понятий трудового права Евросоюза, растолкования актов ЕС, которые регулируют трудовые отношения, вопросов, связанных с международной правосубьектностью Союза. Что касается права Сообществ и Союза, Суд ЕС сформулировал в своих решениях нужду использования таких базовых принципов, как принцип защиты прав человека, верховенство европейского права, прямое действие, субсидиарность, то есть принципы, которые в свою очередь сыграли основную роль в становлении трудового права ЕС. Число обращений судебных учреждений государств-членов в Суд ЕС в рамках преюдициальной процедуры по вопросам свободы перемещения работников и принципа недискриминации в трудовой сфере приумножается.[3, с.108]

Важнейшим препятствием для развития права на свободу перемещения работников в рамках ЕС является вопрос признания профессиональных квалификаций. Подвергая рассмотрению нарушения государствами-членами норм, объединенных с признанием профессиональных квалификаций, Суд ЕС в своих преждевременных решениях оценил данную проблему в связи со свободой перемещения юридических лиц (свободой учреждения). На данный момент практика Суда ЕС выявила, что право на признание профессиональных квалификаций является неотделимым от свободы перемещения работников и, таким образом, государства-члены, предоставив такое право, должны следовать принципу недискриминации, и принципу пропорциональности.

Предмет трудового права ЕС это зависимый труд, то есть выполнение лично, за плату работы в рамках взаимоотношения подчинения нанимателю. В связи с этим Суд ЕС назначил, что законодательством ЕС регулируются срочные и длящиеся трудовые отношения. Предмет трудового права ЕС также имеет тенденцию к расширению – за последнее десятилетие в предмет трудового права ЕС входит регулирование трудовых отношений лиц, подобных работникам, особых категорий работников (молодежи, беременных и недавно родивших женщин), регулирование нестандартных форм занятости. Особенностью предмета трудового права, действующего на уровне Европейского Союза, является включение в его состав отношений, складывающиеся в процессе реализации права на свободное перемещение граждан ЕС с целью трудоустройства, формирования и функционирования рынка труда Союза.

Нормы трудового права ЕС регулируют индивидуальные и коллективные трудовые отношения, вопросы равенства мужчин и женщин в трудовой области, свободу перемещения работников в ЕС, охрану труда, снабжение трудовых прав уязвимых групп граждан ЕС. В обширном значении трудовое право ЕС выступает как система общественных отношений в рамках ранее Европейских Сообществ, на сегодняшний день - Европейского Союза, возникающих в связи с реализацией права на труд.

Реализуемая в праве Европейского Союза свобода передвижения лиц понимается в двух значениях – в широком смысле и в узком смысле. В широком смысле свобода передвижения лиц включает: – свободу передвижения работников; – свободу передвижения неработающих лиц (студентов и пенсионеров); – свободу передвижения работников, являющихся гражданами третьих стран; – безвизовое передвижение лиц в Шенгенском пространстве; – свободу учреждения юридических лиц. Своего рода «краеугольным камнем» свободного передвижения лиц в Европейском Союзе является свобода передвижения работников. Поэтому свобода передвижения лиц в узком смысле охватывает именно свободу передвижения работников. Свобода передвижения работников является важнейшей основой не только внутреннего рынка, но и принципиальной категорией трудового и социального права Европейского Союза.

[3, с.114]

В современных условиях, когда устойчивость экономики определяется ее способностью воспринимать изменения, адаптироваться к ним, а также предвидеть позитивные и негативные тенденции, способствующие или препятствующие развитию, возникает необходимость выработки новых подходов к регулированию социально-экономических процессов, в том числе, в сфере занятости и защиты трудовых прав. Реализация Открытого метода координации по достижению полной занятости и максимальной социальной справедливости не оправдала своих ожиданий. Европейский Союз вырабатывает стратегии развития социально-трудовой сферы в условиях экономического кризиса, предлагая новые формы взаимодействия государств по выходу из критической ситуации. При разработке подобных направлений развития необходимо предусматривать систему мониторинга, использование которой позволит отслеживать прогресс в реализации стратегии и обеспечивать обратную связь государств-членов и институтов Европейского Союза. .

Одной из важнейших составляющих успешного существования Союза является, среди прочих, эффективная защита интересов граждан ЕС, в том числе, и в трудовой сфере, обеспечение благоприятной социальной обстановки.

Формирование отрасли права обуславливается, во-первых, наличием общественных отношений, как целостного комплекса, имеющего определенный предмет и метод регулирования, во-вторых, необходимостью самостоятельного правового регулирования этих отношений.[4, с.53]

В заключении хотелось бы сказать, что предметом трудового права ЕС являются общественные отношения по установлению и применению модельных подходов к правовому регулированию трудовых отношений. Обязательный характер норм, устанавливающих трудовые стандарты, определяется согласием государств, образующих Европейский Союз, применять эти нормы в рамках своих правовых систем и обеспечивать государственное принуждение их соблюдения на национальном уровне. Данные нормы образуют единый фундамент трудового права на уровне, выходящем за пределы отдельного государства.

Решающую роль в формировании трудового права Евросоюза играют институты и органы ЕС. Определяя основные направления и области регулирования трудовых отношений на наднациональном уровне, Европейская комиссия контролирует путем систематического мониторинга исполнение положений учредительных договоров, соответствующих регламентов, директив и решений государствами-членами Союза. Суд ЕС играет важную роль в урегулировании споров и толкования норм, в том числе, регулирующих трудовые отношения, в рамках преюдициальной процедуры.[4, с.56]

Система источников трудового права Евросоюза определяется существованием многообразных форм принятия нормативно-правовых актов. Институтами ЕС для регулирования трудовых отношений преимущественно используется директива в качестве средства гармонизации. Директивы институтов ЕС разрабатываются с учетом интересов социальных партнеров, заключаемым коллективным соглашения придается юридическая сила. Наличие значительного числа директив, актов мягкого права, коллективных соглашений, программных документов позволяет наилучшим образом учитывать интересы одновременно и интеграционного объединения, и государств-членов.

Наличие системного комплекса нормативно-правовых актов институтов, органов и учреждений ЕС, устанавливающих минимальные трудовые стандарты, разработка долгосрочных стратегий подтверждает заинтересованность Европейского Союза в развитии общего трудового права.[4, с.58]

Список использованных источников:

1. Кашкин С.Ю., Калиниченко П.А. Трудовое и социальное право Европейского Союза: документы и материалы. М.: «Права человека», 2005. – С.27-32.

2. Бондаренко, Э.Н. Юридические факты в трудовом правоотношении: монография / Э.Н. Бондаренко. Барнаул: Изд-во Алт. ун-та, 2005. – 24 с.
3. Евстигнеев Е.Н. ЕС//Трудовое право. 2009. - № 1. - С. 106-114.
4. Еремина С.Н. Нетипичные субъекты трудового права // Трудовое право.2011.-№1.-С.53-58.

УДК 342.41.

КОНСТИТУЦИЯЛЫҚ БАҚЫЛАУ ИНСТИТУТЫ: ҚАЛЫПТАСУЫ МЕН ҚОЛДАНЫЛУЫ

Тамабаева Дидарлы Мейрамбайқызы
didaw@mail.ru
Л.Н.Гумилев атындағы ЕҰУ, Заң факультетінің 1-курс магистранті,
Астана, Қазақстан
Ғылыми жетекші - Бұсұрманов Жұмабек Дүйсешевич

«Конституция», «конституционализм», «конституциялық бақылау» феномендері кез-келген демократиялық, құқықтық-прогрессивті мемлекеттің ең негізгі атрибуттарының бірі. Осы үштағанның мемлекеттің құқықтық қондырғыға айналуына тигізетін әсері өлшеусіз [1, 29 б.].

Ал, Конституцияның шынайы Ата Заңға айналуына және елде конституционализмнің қалыптасуына ықпал ететін басты институт – конституциялық бақылау екені сөзсіз.

Адамзат дамуының қазіргі кезеңінде, яғни XXI ғасырда конституциялық бақылау адам мен азаматтардың құқықтары мен бостандықтарын қамтамасыз етуші ең басты құқықтық институтына айналып отыр.

Бұл институттың халықаралық құқықтық жүйеде де, ұлттық құқықтық жүйеде де алатын орны ерекше.

Конституциялық бақылаудың пайда болуының ең басты себебі – XX ғасырдың бірінші жартысында адамның құқықтары тапталды.

Фашистік режим орныққан елдерде, сонымен қатар Кеңес одағында адам құқығы мәселесі ешбір сын көтермейтін жағдайға жетті.

Ақырында, екінші дүние жүзілік соғыс кезінде жеке тұлғаның ғана емес, сонымен қатар ұлттартың, этникалық, әлеуметтік, діни және басқа да топтардың құқықтары ерекше бұзылып, геноцидке жол берілді.

Осы сұрапыл соғыстан кейін халықаралық қауымдастық Біріккен Ұлттар Ұйымы Бас Ассамблеясының 1948 жылғы 10 желтоқсанда резолюциясымен Адам құқықтарының жалпыға бірдей декларациясын бекітті.

Бұл Декларацияның басты қағидасы – адам баласының барлық мүшелеріне тән қадір-қасиетін, құқықтарының теңдігі мен тартып алынбайтындығын тану, бостандық пен әділдіктің негізі болып табылатынына назар аудару еді [2, 389 б.].

Бұған дейін әлі де болса дами қоймаған конституциялық бақылау, екінші дүние жүзілік соғыстан кейін әрбір елде қалыптасып, мемлекеттердің ішкі құқықтық жүйесінің басты құрылымына айналды.

Әрине, бұл институт Кеңестер одағында қалыптаспады. Кеңестік кезеңде конституциялық сот, конституциялық кеңес немесе өзге формадағы конституциялық бақылау органы болмады. Басты себебі, конституциялық бақылаудың қызметінің негізгі бағыты – яғни, адам мен азаматтың құқығын қорғау. Кеңес үкіметі конституциялық бақылауды буржуазиялық-керітартпа институт ретінде қарап, оның әлеуметтік құндылығын төмендетуге тырысты [3, 39 б.].

Өткен ғасырдың аяғында бұрынғы Кеңес одағы ыдырағаннан кейін оның құрамында болған республикалар өз тәуелсіздігін алып, жаңа талаптағы демократиялық институттар