

«ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДА ҚОҒАМДЫҚ САНАНЫ ЖАҒЫРТУ ЖАҒДАЙЫНДА МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТШІЛЕРДІҢ
КӘСІБИ ҚҰҚЫҚТЫҚ МӘДЕНИЕТІН ҚАЛЫПТАСТЫРУ ЖӘНЕ НЫҒАЙТУ»
Халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференциясының **БАЯНДАМАЛАР ЖИНАҒЫ**



**ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ КОНСТИТУЦИЯСЫНЫҢ
25 ЖЫЛДЫҒЫНА АРНАЛҒАН
«ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДА ҚОҒАМДЫҚ САНАНЫ ЖАҒЫРТУ
ЖАҒДАЙЫНДА МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТШІЛЕРДІҢ КӘСІБИ ҚҰҚЫҚТЫҚ
МӘДЕНИЕТІН ҚАЛЫПТАСТЫРУ ЖӘНЕ НЫҒАЙТУ»**

Халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференциясының

БАЯНДАМАЛАР ЖИНАҒЫ

СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ

Международной научно-практической конференции

**«ФОРМИРОВАНИЕ И УКРЕПЛЕНИЕ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРАВОВОЙ КУЛЬТУРЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ
СЛУЖАЩИХ В СВЕТЕ МОДЕРНИЗАЦИИ ОБЩЕСТВЕННОГО СОЗНАНИЯ»,
ПОСВЯЩЕННОЙ 25 -ЛЕТИЮ КОНСТИТУЦИИ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН**

PROCEEDINGS

Of the International Scientific and Practical Conference

**«FORMATION AND STRENGTHENING OF THE PROFESSIONAL LEGAL
CULTURE OF PUBLIC SERVANTS IN THE REPUBLIC KAZAKHSTAN IN
LIGHT OF MODERNIZATION OF PUBLIC CONSCIOUSNESS»
DEDICATED TO THE 25TH ANNIVERSARY OF
THE CONSTITUTION OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN**

Л.Н.ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ ЕУАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТИ
ЕВРАЗИЙСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. Л.Н. ГУМИЛЕВА
L.N. GUMILYOV EURASIAN NATIONAL UNIVERSITY

**ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ КОНСТИТУЦИЯСЫНЫҢ
25 ЖЫЛДЫҒЫНА АРНАЛҒАН
«ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДА ҚОҒАМДЫҚ САНАНЫ ЖАҢҒЫРТУ
ЖАҒДАЙЫНДА МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТШІЛЕРДІҢ КӘСІБИ ҚҰҚЫҚТЫҚ
МӘДЕНИЕТІН ҚАЛЫПТАСТЫРУ ЖӘНЕ НЫҒАЙТУ»
Халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференциясының
БАЯНДАМАЛАР ЖИНАҒЫ**

**СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ
Международной научно-практической конференции
«ФОРМИРОВАНИЕ И УКРЕПЛЕНИЕ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРАВОВОЙ КУЛЬТУРЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ
СЛУЖАЩИХ В СВЕТЕ МОДЕРНИЗАЦИИ ОБЩЕСТВЕННОГО СОЗНАНИЯ»,
ПОСВЯЩЕННОЙ 25 -ЛЕТИЮ КОНСТИТУЦИИ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН**

**PROCEEDINGS
Of the International Scientific and Practical Conference
«FORMATION AND STRENGTHENING OF THE PROFESSIONAL LEGAL
CULTURE OF PUBLIC SERVANTS IN THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN IN LIGHT
OF MODERNIZATION OF PUBLIC CONSCIOUSNESS»DEDICATED TO THE 25TH
ANNIVERSARY OF THE CONSTITUTION OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN**

1 сентябрь 2020, Нур-Султан

УДК 347
ББК 67.404
Қ 18

Редакционная коллегия:

Главный редактор: *Абдрасулов Е.Б.*

Члены редакционной коллегии: *Нурмуханов Б.М., Нургазинов Б.К., Женисов С.К., Жумагулов Д.М.*

Қазақстан Республикасының Конституциясының 25 жылдығына арналған **«Қазақстан Республикасында қоғамдық сананы жаңғырту жағдайында мемлекеттік қызметшілердің кәсіби құқықтық мәдениетін қалыптастыру және нығайту»** халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференциясының баяндамалар жинағы – Нұр-Сұлтан: Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, 2020. – 373 б.

Сборник материалов международной научно-практической конференции **«Формирование и укрепление в Республике Казахстан профессиональной правовой культуры государственных служащих в свете модернизации общественного сознания»**, посвященной 25 -летию Конституции Республики Казахстан – Нур-Султан: Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева, 2020. – 373 с.

Proceedings of the international scientific and practical conference **«Formation and strengthening of the professional legal culture of public servants in the Republic of Kazakhstan in light of modernization of public consciousness»** dedicated to the 25th anniversary of the Constitution of the Republic of Kazakhstan - Nur-Sultan, L.N.Gumilyov Eurasian National University, 2020. – 373 p.

ISBN 978-601-337-398-0

Халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференциясының баяндамалар жинағында Қазақстан Республикасындағы қоғамдық сананы жаңғыртудың жалпы тенденциялары мен заңдылықтарын ескере отырып, мемлекеттік қызметшілердің құқықтық мәдениетін көтеру жолдарына қатысты өзекті мәселелер, оның ішінде мемлекеттік қызметшілердің халқына қызмет көрсетудің шетелдік тәжірибесі бойынша өзекті мәселелер қарастырылған.

В сборнике материалов международной научно-практической конференции рассмотрены актуальные вопросы, касающиеся путей совершенствования правовой культуры государственных служащих с учетом общих тенденций и закономерностей модернизации общественного сознания в Республике Казахстан, включая зарубежный опыт служения народу государственного аппарата.

Proceedings of the international scientific and practical conference discusses topical issues related to ways to improve the legal culture of civil servants, taking into account General trends and patterns of modernization of public consciousness in the Republic of Kazakhstan, including foreign experience in serving the people of civil servants.

УДК 347
ББК 67.404

ISBN 978-601-337-398-0

© Л.Н.Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, 2020
© Евразийский Национальный университет им. Л.Н. Гумилева, 2020
© L.N. Gumilyov Eurasian National University, 2020

СОДЕРЖАНИЕ

Абдрасулов Е.Б.	Предисловие к материалам научно-практической конференции	9
ПЛЕНАРНОЕ ЗАСЕДАНИЕ		
1 Сыдыков Е.Б.	ОТКРЫТИЕ КОНФЕРЕНЦИИ	11
2 Мами К.А.	ПРИВЕТСТВЕННОЕ СЛОВО УЧАСТНИКАМ КОНФЕРЕНЦИИ	13
3 Рогов И.И.	ПРИВЕТСТВЕННОЕ СЛОВО УЧАСТНИКАМ КОНФЕРЕНЦИИ	15
4 Сарпекоев Р.К.	ПРИВЕТСТВЕННОЕ СЛОВО УЧАСТНИКАМ КОНФЕРЕНЦИИ	17
5 Сабикиенов С.Н.	КОНСТИТУЦИЯ РК КАК ПОЛИТИКО-ПРАВОВАЯ ОСНОВА ФОРМИРОВАНИЯ И УКРЕПЛЕНИЯ ПРАВОВОЙ КУЛЬТУРЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ	19
6 Шапак У.	КОНСТИТУЦИЯ ЖӘНЕ ҚҰҚЫҚ ҮСТЕМДІГІ	20
7 Рысбекова Ж.К., Таскужин Т.Ж.	НАУЧНАЯ АНТИКОРРУПЦИОННАЯ ЭКСПЕРТИЗА ПРОЕКТОВ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН: СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ	25
8 Fryderyk Zoll	THE ROLE OF THE GERMAN LAW STATE CLERKS LAW IN THE FUNCTIONING OF THE MODERN STATE – A MODEL FOR THE REFORMING STATES?	29
9 Кунтуов Н.Ж.	РУХАНИ ЖАҢҒЫРУ БАҒДАРЛАМАСЫН ІСКЕ АСЫРУ ШЕҢБЕРІНДЕ, ОНЫҢ ІШІНДЕ ЖАҢА ЖАҢАНДЫҚ СЫН-ҚАТЕРЛЕР ЖАҒДАЙЫНДА АТҚАРЫЛҒАН ЖҰМЫСТАР	34
10 Глушаченко С.Б., Агеева Е.А.	НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ПРАВОВОГО СОЗНАНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	37
11 Нургазинов Б.К.	КОНСТИТУЦИОННО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В РК	44
12 Ranych Nazar	„СЛУЖИТЬ ВСЕМУ НАРОДУ...“ - ЧИНОВНИЦЫ, ЧИНОВНИКИ И СИСТЕМА ЮСТИЦИИ В НЕМЕЦКОМ ПРАВЕ	50
13 Nicolas Hayoz	CORE ASPECTS OF THE SWISS PUBLIC ADMINISTRATION: RULE OF LAW, EFFICIENCY, TRUST	60
14 Рябцева Е.В.	ФОРМИРОВАНИЕ АНТИКОРРУПЦИОННОГО ПРАВОСОЗНАНИЯ СУДЕЙ И РАБОТНИКОВ АППАРАТА СУДА: ОПЫТ РФ.	67

СЕКЦИОННЫЕ ДОКЛАДЫ

СЕКЦИЯ 1

КОНСТИТУЦИОННО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ УКРЕПЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В СВЕТЕ МОДЕРНИЗАЦИИ ОБЩЕСТВЕННОГО СОЗНАНИЯ

15	Абдрасулов Е.Б.	ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРАВОВАЯ КУЛЬТУРА В СИСТЕМЕ ПРАВОВОЙ КУЛЬТУРЫ ОБЩЕСТВА	71
16	Абдрасулова А.Е.	ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС В СИСТЕМЕ ЮРИДИЧЕСКОГО ПРОЦЕССА И МЕХАНИЗМЕ ПРАВОРЕАЛИЗАЦИИ	75
17	Абдрасулова Г.Э., Онланбекова Г.М.	ПРАВОВАЯ КУЛЬТУРА В СИСТЕМЕ ОБЩЕЙ КУЛЬТУРЫ И ЦИВИЛИЗАЦИИ	78
18	Агеева Е. А., Максина С.В.	ПРАВОСОЗНАНИЕ И ВОПРОСЫ ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	82
19	Адилмуратова Р.А.	ФОРМИРОВАНИЕ ПРАВОВОЙ КУЛЬТУРЫ ПЕРЕВОДЧИКА КАК УЧАСТНИКА СУДЕБНОГО ПРОЦЕССА	86
20	Аханова С.М.	ҚАЗАҚСТАН КОНСТИТУЦИЯСЫНДАҒЫ ТҮЛҒА МӘРТЕБЕСІ	91
21	Ахметов Е.Б.	ВОПРОСЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН	95
22	Ашигалиев Р.П.	"ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ НАУЧНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ: СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННО-АДМИНИСТРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН"	99
23	Бажай Хуандаг	ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДА АДАМ ҚҰҚЫҚТАРЫ ЖӨНІНДЕГІ КОНСТИТУЦИЯЛЫҚ ПРИНЦИПТЕРДІХАЛЫҚАРАЛЫҚ СТАНДАРТТАРҒА СӘЙКЕСТІРҮ ЖӘНЕ ӘЛЕМДІК ТӘЖІРІБЕ	106
24	Губайдуллин М.Г.	ЖЕТІ ЖАРҒЫ» ҚАЗАҚ ХАНДЫҒЫНЫҢ СОТ ӘДІЛЕТТІЛІГІНІҢ ТАРИХИ-ҚҰҚЫҚТЫҚ ЕСКЕРТКІШІ	112
25	Губайдуллин М.Г.	ДӘСТҮРЛІ ҚАЗАҚ ҚОҒАМЫНДАҒЫ ҚОҒАМДЫҚ САНА ЖӘНЕ ОНЫҢ ҰЖЫМДЫҚ, ЖЕКЕ ҚҰҚЫҚТЫҚ САНАЛАРҒА ӘСЕРІ	116
26	Жармаханбетова Б.А.	АЗАМАТТАРДЫҢ КОНСТИТУЦИЯЛЫҚ МІНДЕТТЕРІНІҢ ТҮРЛЕРІ ЖӘНЕ ОЛАРДЫҢ НОРМАТИВТІК МАЗМҰНЫ	120
27	Жадауова Ж.А.	О НЕКОТОРЫХ АСПЕКТАХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ	127
28	Женисов С.К.	СУДЬЯЛАРДЫҢ КӘСІБИ ҚҰҚЫҚТЫҚ МӘДЕНИЕТІ СОТ ТӨРЕЛІГІ САПАСЫНЫҢ КӨРСЕТКІШІ РЕТІНДЕ	131
29	Жумагулов Д.М.	СУЩНОСТЬ, ФУНКЦИИ И НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ РЕГУЛЯТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ	

		ПРАВОВОЙ КУЛЬТУРЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ	135
30	Жумагулов М. И.	ПОВЫШЕНИЕ ПРАВОВОГО СОЗНАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В УСЛОВИЯХ ВВЕДЕНИЯ ЧРЕЗВЫЧАЙНОГО ПОЛОЖЕНИЯ	142
31	Ибрагимов Ж.И.	КОНСТИТУЦИЯ ҚҰҚЫҚТЫҚ МӘДЕНИЕТТІ ҚАЛЫПТАСТЫРУДЫҢ НЕГІЗІ	146
32	Кайжакпарова А.Б.	К ВОПРОСУ О ФОРМИРОВАНИИ, РАЗВИТИИ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ ИНСТИТУТА МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН	150
33	Кусаинов А.А.	НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ МИГРАЦИИ МОЛОДЕЖИ	157
34	Кысыкова Г.Б.	К ВОПРОСУ О ПРАВОВЫХ ПРОБЕЛАХ РЕГЛАМЕНТИРОВАНИЯ ОБЩЕСТВЕННОГО КОНТРОЛЯ СФЕРЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УСЛУГ	159
35	Қамал А.Қ., Сактаганова И.С.	ГОСУДАРСТВЕННО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ	164
36	Мырзатаев Н.Д.	БІЛІМ САЛАСЫН РЕТТЕУДЕГІ МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТШІЛЕРДІҢ КОНСТИТУЦИЯЛЫҚ ҚҰҚЫҚТЫҚ МӘСЕЛЕЛЕРІ МЕН ДАМУ ЖОЛДАРЫ	168
37	Нурмагамбетова С.Б.	ПРОБЛЕМЫ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН	172
38	Сактаганова И.С.	ВЛИЯНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПРОГРАММЫ «ЦИФРОВОГО КАЗАХСТАНА» ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ АКИМОВ СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЙ	175
39	Темиржанова Л.А.	АКТ АМНИСТИИ: ЗАДАЧИ И ПЕРСПЕКТИВЫ	181
40	Толуханова Г.А.	ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРАВОВАЯ КУЛЬТУРА В СИСТЕМЕ ПРАВОВОЙ КУЛЬТУРЫ ОБЩЕСТВА	184
41	Төлеубеков А. Т., Шаукентаев Ж.К.	СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО	189

СЕКЦИЯ 2

ЧАСТНОПРАВОВЫЕ НАЧАЛА КОНСТИТУЦИИ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

42	Т.М.Abaydeldinov, А.В. Zhumabayeva	QUESTIONS OF AN EMPLOYMENT CONTRACT IN KAZAKHSTAN AND THE EEU'S STATES.	194
43	Ахметжан Л.З.	КОНСТИТУЦИОННЫЕ ОСНОВЫ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДЕМОКРАТИИ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН	200
44	Бердиярова Ж.С.	ҚҰҚЫҚТЫҚ МЕМЛЕКЕТТЕ КОНСТИТУЦИЯНЫҢ МӘНІ МЕН МАҢЫЗЫ	205
45	Галиакбарова Г.Г.	ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДАҒЫ МЕМЛЕКЕТТІК БАСҚАРУДЫ ЦИФРЛАНДЫРУДЫҢ КЕЙБІР ҚҰҚЫҚТЫҚ АСПЕКТІЛЕРІ	209
46	Джунисбекова Л.М.	ГАРМОНИЗАЦИЯ И УНИФИКАЦИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В ЕВРАЗИЙСКОМ ЭКОНОМИЧЕСКОМ СОЮЗЕ – ВЕЛЕНИЕ ВРЕМЕНИ	211
47	Жаркенова С.Б.	КОНСТИТУЦИОННЫЕ ГАРАНТИИ ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН	216
48	Жумагулов Д.М.	ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОГРАНИЧЕННЫХ ВЕЩНЫХ ПРАВ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН: СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ	221
49	Ихсанов Е.У.	КОНСТИТУЦИЯ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН – ОСНОВА ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОТНОШЕНИЙ СОБСТВЕННОСТИ	226
50	Крецу В.А.	КОНСТИТУЦИОННЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ ЗАКОННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ГРАЖДАНСКОГО СУДОПРОИЗВОДСТВА В РЕСПУБЛИКЕ МОЛДОВА	229
51	Курбанова Д.К.	НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СДЕЛОК С НЕДВИЖИМОСТЬЮ	234
52	Молдабеков Е.Б.	ВОПРОСЫ ЗАКОНОДАТЕЛЬНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ	239
53	Мукашева А.А.	ПРОБЛЕМЫ ВЕЩНЫХ ПРАВ НА ЗЕМЛЮ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ КРИЗИСА ЗЕМЕЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН	243
54	Нургалиева Е.Н.	КОНСТИТУЦИОННОЕ ПРАВО РАБОТНИКОВ НА ЗАКОННУЮ ЗАБАСТОВКУ	248
55	Оспанова Б.А.	ЗАЩИТА ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ ПРАВ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ.	253

СЕКЦИЯ 3

КОНСТИТУЦИЯ РК И АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ ОБЩЕУГОЛОВНОЙ ПРЕСТУПНОСТИ

56	Адилова Д.	ВИКТИМОЛОГИЧЕСКАЯ ПРОФИЛАКТИКА ПРАВОНАРУШЕНИЙ НАСИЛЬСТВЕННОГО ХАРАКТЕРА	257
----	------------	---	-----

57	Баймолдина С.М.	УГОЛОВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН	261
58	Балмагамбетов А.С.	ОБЕСПЕЧЕНИЕ НАЦИОНАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН- ОСНОВА НЕЗЫБЛЕМОСТИ КОНСТИТУЦИОННОГО СТРОЯ	266
59	Жакупов Б.А., Майлыбаева Н.Б., Исетова Ж.М., Сагандыкова А.А.	СУДЕБНОЕ ПРОИЗВОДСТВО И ДОСУДЕБНОЕ РАССЛЕДОВАНИЕ: НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ СООТНОШЕНИЯ ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	269
60	Исмагулова Д.М.	МОЛЕКУЛЯРНО-ГЕНЕТИЧЕСКАЯ ЭКСПЕРТИЗА ПРИ РАССЛЕДОВАНИИ ИЗНАСИЛОВАНИЙ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ	273
61	Капалбекова А.Е.	ПСИХОЛОГИЯ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ В МЕХАНИЗМЕ ПРЕСТУПНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	278
62	Каржаубаев С.С.	КОНСТИТУЦИОННЫЕ ПРИНЦИПЫ УГОЛОВНО- ПРАВОВОЙ ЗАЩИТЫ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ ОТ НАСИЛИЯ В СЕМЕЙНО-БЫТОВОЙ СФЕРЕ	283
63	Ким К.В.	КОНСТИТУЦИОННОЕ ПРАВО НА ПОЛУЧЕНИЕ КВАЛИФИЦИРОВАННОЙ ЮРИДИЧЕСКОЙ ПОМОЩИ	287
64	Мергембаева Н.Б.	УГОЛОВНО ПРОЦЕССУАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА В СИСТЕМЕ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ ТЕРРОРИЗМУ И РЕЛИГИОЗНОМУ ЭКСТРЕМИЗМУ	291
65	Муратханова М.Б.	МЕМЛЕКЕТТІҢ ЭКОНОМИКАЛЫҚ, ӘЛЕУМЕТТІК ЖӘНЕ САЯСИ САЛАЛАРЫНДАҒЫ СЫБАЙЛАС ЖЕМҚОРЛЫҚ ҚЫЛМЫСТАРЫНЫҢ ДЕТЕРМИНАНТТАРЫ	296
66	Рақымбаева М.Қ., Муратханова М.Б.	АДАМДЫ ӨЗІН-ӨЗІ ӨЛТІРУГЕ ДЕЙІН ЖЕТКІЗУДІҢ АДАМ ӨЛТІРУДЕН АЙЫРМАШЫЛЫҒЫ	300
67	Рахметов С.М.	О НЕКОТОРЫХ ВОПРОСАХ УГОЛОВНОГО ПРАВА РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН, РЕГУЛИРУЕМЫХ НОРМАМИ КОНСТИТУЦИИ	302
68	Сартаева Н.А. Нурлумбаева Л.Е.	ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО О ПРОФИЛАКТИКЕ ПРАВОНАРУШЕНИЙ В СЕМЕЙНО-БЫТОВОЙ СФЕРЕ: ОПЫТ СТРАН СОДРУЖЕСТВА НЕЗАВИСИМЫХ ГОСУДАРСТВ	306
69	Скаков А.Б.	О ТЕНДЕНЦИЯХ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ИСПОЛНЕНИЯ НАКАЗАНИЙ ПО ПРОГРЕССИВНОЙ СИСТЕМЕ	314
70	Сматлаев Б.М.	РОЛЬ ОРГАНОВ ПРОКУРАТУРЫ В СТАНОВЛЕНИИ И УКРЕПЛЕНИИ КОНСТИТУЦИОННОГО СТРОЯ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН	322
71	Тұрсынбек А.А.	ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ КАК ОДИН ИЗ ОСНОВОПОЛАГАЮЩИХ ПРИНЦИПОВ КОНСТИТУЦИИ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН В ЭПОХУ РАЗВИТИЯ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ	325

СЕКЦИЯ 4

КОНСТИТУЦИЯ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН И МЕЖДУНАРОДНОЕ ПРАВО

72	Абаева Х.А.	ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КОСМИЧЕСКИХ ТЕХНОЛОГИЙ	329
73	Маммадов Р.Э.	КОНСТИТУЦИОННЫЕ ГАРАНТИИ ПРАВ МИГРАНТОВ КАЗАХСТАНА В КОНТЕКСТЕ МЕЖДУНАРОДНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА	333
74	Ойнарова А.А.	ФОРМИРОВАНИЕ ПРАВОВОЙ КУЛЬТУРЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В СТРАНАХ ЕВРАЗИЙСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОЮЗА	341
75	Панов С.К.	МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ЗАЩИТЫ КОНСТИТУЦИОННЫХ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА НА ПРИМЕРЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН И СПЕЦИАЛЬНЫХ ПРОЦЕДУР ООН	344
76	Сарсембаев М.А.	25-ЛЕТИЕ КАЗАХСТАНСКОЙ КОНСТИТУЦИИ 1995 ГОДА, ПРАВОВАЯ КУЛЬТУРА И МЕЖДУНАРОДНОЕ ПРАВО	348
77	Сарсенова С.Н.	ЖАПОНИА МЫСАЛЫНДА МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТШІЛЕРДІ ДАЯРЛАУ ЖӘНЕ ЫНТАЛАНДЫРУ	356
78	Тлепина Ш.В.	ТЕНДЕНЦИИ И ЧЕРТЫ РАЗВИТИЯ МЕЖДУНАРОДНОГО ПРАВА В XX ВЕКЕ	359
79	Тлепина Ш.В.	ИСТОРИКО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ УТВЕРЖДЕНИЯ КОНСТИТУЦИОННОГО КОНТРОЛЯ В КАЗАХСТАНЕ	363
РЕКОМЕНДАЦИИ УЧАСТНИКОВ МЕЖДУНАРОДНОЙ НАУЧНО- ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ			371

- National Bureau of Economic Research: What fundamentals drive world migration? By T.J. Matton, J.G. Williamson, NBER Working paper 9159 (Cambridge, MA, Sep. 2002). P.3.
- Freidman W. The Changing Structure of International Law, 1964. P.164; Valtocos N. Droit Internationale du travail. Traite de droit du travail. Paris, 1970; Dahm G. Volkerrecht, Bd 1. Stuttgart, 1958.
- Kazakhstan truth. May 30, 2014.
- Kazakhstan truth. April 30, 2014.
- Lawmaking in the Russian Federation. M., 1996.
- State and right theory. Course of lectures / Under the editorship of N. I. Matuzov and A.V. Malko. – Юристъ, 1999 – P. 382-397.
- State and right theory. Course of lectures. – P. 382.

КОНСТИТУЦИОННЫЕ ОСНОВЫ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДЕМОКРАТИИ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

Ахметжан Лауэра Закиқызы

докторант Ph.D. кафедры гражданского, трудового и экологического права

Евразийского национального университета им. Л.Н.Гумилева.

г. Нур-Султан, Республика Казахстан

e-mail: lauera.zakey@gmail.com

Аннотация

В статье рассматриваются конституционные основы для формирования производственной демократии в Республике Казахстан. Проведен обзор общемировых процессов развития производственной демократии на базе конституционного права. Разработаны векторы развития производственной демократии в Республике Казахстан.

The article discusses the constitutional foundations for the formation of industrial democracy in the Republic of Kazakhstan. An overview of the global processes of development of industrial democracy based on constitutional law is carried out. Developed vectors for the development of industrial democracy in the Republic of Kazakhstan.

Мақалада Қазақстан Республикасында өндірістік демократияның қалыптасуының конституциялық негіздері туралы айтылады. Конституциялық заңға негізделген өнеркәсіптік демократияны дамытудың ғаламдық процестеріне шолу жасалды. Қазақстан Республикасында өндірістік демократияны дамытудың векторлары зерттелді.

Ключевые слова: конституционное право, принципы демократии, производственная демократия, права человека и гражданина.

Введение.

Решение поставленных целей и задач по выходу Республики Казахстан из настоящего экономического кризиса требует системности, комплексности в части объединения усилий казахстанских трудовых коллективов, коммерческих и государственных организаций, всех ветвей власти. На наш взгляд, эффективность казахстанской экономики может быть достигнута за счет перехода к личностно-ориентированному типу управления, поддержки инициатив трудовых коллективов, мотивации рядовых сотрудников на повышение конкурентоспособности организации.

В казахстанском законодательстве нет достаточных нормативных-правовых актов, комплексно обеспечивающих основу для развития производственной демократии. В Конституции РК к рассматриваемой теме можно отнести п. 1, ст. 23: «Граждане Республики Казахстан имеют право на свободу объединений»[1]. В масштабах организации речь идет о праве создания профессиональных союзов.

В действующем Законе РК «О профессиональных союзах» дается определение понятию «профессиональный союз»: «профессиональный союз (профсоюз) - общественное объединение с фиксированным членством, добровольно создаваемое на основе общности трудовых, производственно-профессиональных интересов граждан Республики Казахстан для представительства и защиты трудовых и социально-экономических прав и интересов своих членов»[2]. В соответствии с данным определением, объединение создается не для регулирования участия персонала в управлении организацией, а для решения определенных функций по защите прав членов трудовой общественной организации. Существующая

нормативно-правовая база Республики Казахстан осуществляет регулирование только части функций (защита прав членов профсоюза) производственной демократии, игнорируя такие функции управления как планирование, контроль, мотивация и организация производственных процессов.

Можно утверждать, что большую часть масштабных трудовых конфликтов и незаконных забастовок можно было бы избежать в случае активного внедрения методов производственной демократии. Практика показывает, что руководство организации и профсоюзы из-за забастовок за короткий срок могут утратить контроль над трудовыми коллективами (крупные предприятия Республики Беларусь - лето 2020 года; нефтяники Республики Казахстан - осень 2019 года и др.).

Существующая конституционная норма (п. 1 ст. 23 Конституции РК) дает возможность для создания в будущем нормативно-правовой базы для участия работников в управлении производственными процессами. При разработке и принятии подобного закона у организаций, желающих внедрить производственную демократию в систему менеджмента, появится основа для разработки внутренней документации. Вместе с правом на участие работников в управлении организацией у работников появятся и определенные обязательства перед работодателями. Повышенные обязательства перед работодателем могут стать одним из мотивов для профессионального и личностного роста, повышения эффективности исполнения функциональных обязанностей и др..

Основная часть.

Как отмечает Ли Якокк, «проблема активизации человеческого фактора была и остается одной из центральных в его деятельности. Все хозяйственные операции можно, в конечном счете, свести к обозначению тремя словами: люди, продукт, прибыль. На первом месте стоят люди. Если у вас нет надежной компании, то из остальных факторов мало что удастся сделать. Компании делают люди...» [3, с. 26].

Личностно-ориентированная концепция управления представляет собой эмпирическое обобщение таких сложившихся к настоящему времени теорий, как «теория человеческих отношений», «теория человеческого капитала (человеческих ресурсов)», «теория гуманизации труда», «теория качества трудовой жизни». Наиболее эффективным методом реализации концепции личностно ориентированного менеджмента является развитие разнообразных форм и видов производственной демократии участия работников в управлении производством.

Г.Кестер считает, что «участие рабочих в управлении является неотъемлемой частью настоящей демократии, а настоящая демократия - неотъемлемая часть человеческого развития. Участие рабочих в управлении было, есть и будет основной потребностью и правом человека. Это не порождение какой либо идеологии, а проистекает из характера труда. Участие рабочих - это динамический процесс, нуждающийся в поддерживающих структурах. Стагнация этого процесса ведет к регрессу» [4, с. 59]

В отличие от общемировых тенденций научный и прикладной интерес к вопросам участия трудовых коллективов в управлении производством практически во всех республиках бывшего Советского Союза после его распада, был полностью утрачен. Пройгнорированы также некоторые положения трудового законодательства о трудовых коллективах, в частности, о необходимости привлечения работников к управлению производством как важнейшего стимула усиления их заинтересованности в повышении результатов деятельности.

Однако, можно со всей очевидностью утверждать, что сложность достижения устойчивого развития экономики Республики Казахстан, в сложившихся сложных экономических условиях, требует восстановления права участия трудовых коллективов в управлении производством. Сопричастность к принятию управленческих решений, даже если она проявляется в совещательной форме, коренным образом меняет трудовую атмосферу на предприятии, позволяет полнее мобилизовать человеческие ресурсы.

Развитые государства накопили значительный опыт развития производственной

демократии. В современном мире трудно найти успешную компанию, где бы не создавались разнообразные организационно-правовые механизмы, обеспечивающие работникам возможность принимать участие в управлении производством. По выводам зарубежных экспертов, мифы о том, что работники не смогут согласовывать свои интересы с долгосрочными интересами компании, опровергаются практикой предприятий, успешно использующих «философию участия» [5, с. 32]. Участие работников в управлении - это позитивный процесс. Если бы было иначе в США, Канаде, странах Западной Европы, - это давно уже было бы вычеркнуто из жизни [6, с 58]. И этот опыт нельзя недооценивать и тем более игнорировать при решении задач перехода на новую модель развития экономики Республики Казахстан.

Обобщение зарубежного опыта свидетельствует, что способы привлечения работников к управлению производством весьма разнообразны: от установленной законом системы обязательного участия в управлении компанией в Германии до проведения совместных консультаций работодателей и наемных работников в Великобритании и США.

Анализ научной литературы, освещающей мировой опыт участия работников в управлении производством, показал, что в настоящее время имеет место следующая классификация форм демократизации управления:

- по критерию уровня участия работников в управлении выделяют производственную демократию, которая ограничена рамками предприятия, и экономическую демократию, которая охватывает отрасль, экономику региона или страну в целом;
- по форме участия разграничивают прямую и опосредованную демократизацию управления. Прямое управление на основе принципа 1 человек 1 голос; опосредованное - через избрание представителей;
- по критерию степени участия работников в управлении производством выделяют такие основные формы производственной демократии: соучастие, соуправление, рабочий контроль, самоуправление.

При этом важно подчеркнуть, что если в начале XX столетия участие работников в управлении производством проявлялось в основном в области заработной платы, доходов и охраны труда, то во второй половине 80-х годов в этом направлении в зарубежной практике произошли существенные изменения. Они коснулись не только традиционных видов системы участия производственных советов, но и представительских форм демократии на региональном уровне, что создало больше возможностей работникам вникать не только в дела компании, но и местных и государственных органов власти. Опыт таких стран, как США, Германия, Франция, Бельгия, Швеция, Япония и ряда других наглядно подтверждает эти выводы.

Специальным актом Международной Организации Труда (далее МОТ), посвященном деятельности производственных советов, стала Рекомендация МОТ о консультациях и сотрудничестве между работодателями и работниками на уровне предприятий. Рекомендация ориентирована на поддержку деятельности представителей работников предприятия, поощряет создание таких структур, как производственные советы, и одобряет содействие государства работникам и работодателям в этих вопросах. Отмечено, что деятельность производственных советов направлена прежде всего на участие работников в управлении производством, создание атмосферы конструктивного сотрудничества между работниками и работодателями, вовлечение работников в процесс разрешения проблем предприятия, на то, чтобы они более осознанно ощущали себя частью данной организации, проникались ее интересами и выдвигали более взвешенные социальные требования [7, с. 27].

В мировой практике развития производственной демократии образцом системы участия работников в управлении предприятием считается система, функционирующая в Германии. Закон об Уставе предприятия, или как его еще называют Закон о Конституции предприятия, принятый в Германии с целью препятствия автократическим методам управления, содержит два принципиально важных положения, которые и поныне определяют трудовые отношения в стране:

- создание Совета предприятия (производственного Совета), включающего представителей наемных работников и избираемого всеми работающими по найму независимо от профсоюзной принадлежности;

- избрание представителей наемных работников в Наблюдательные советы крупных компаний, которые до принятия этого Закона состояли только лишь из представителей держателей акций.

Совет предприятия был наделен достаточно широкими правами при решении таких вопросов, как условия труда, правила внутреннего трудового распорядка, гигиены труда и его безопасности. По этим вопросам, в соответствии с Законом, дирекция предприятия должна принимать управленческие решения совместно с Советом предприятия. При этом в Законе зафиксирован также общий принцип, предписывающий Совету сотрудничать «со всем доверием» с предпринимателем и отказываться от всех мер борьбы, способных нарушить работу предприятия.

В 1972 г. в Закон об Уставе предприятия были внесены поправки, расширяющие права Совета предприятия при решении практически всех трудовых и социальных вопросов. Цель этих поправок, согласно формулировкам законодателя, состояла в том, чтобы реализовать идею партнерства на основе права содействия участию в управлении производством через представителей от всех наемных работников. Высшим принципом был провозглашен принцип сотрудничества Совета предприятия с работодателем в интересах работающих на предприятии.

В соответствии с действующим в Германии законодательством Советы предприятий (производственные советы) имеют широкие права, начиная с права на информацию и консультации и заканчивая правом на реальное участие в управлении предприятием и выступление с инициативой. Право на информацию создает для членов Совета предпосылки для выступления с возражениями по обсуждаемым вопросам, право консультаций побуждает работодателя по собственной инициативе советоваться с Советом предприятия. Право на участие в управлении предприятием ставит принимаемые решения в зависимость от согласия производственного Совета, что делает его партнером работодателя. Право на выступление с инициативой позволяет Совету предприятия требовать от работодателя принятия конкретных решений [8, с. 34].

Научный и практический интерес представляет также французская модель формирования и работы производственных советов, называемых «комитетами предприятий», создаваемых как совместные органы работодателей и работников [9, с. 76]. Основным правовым актом, регулирующим деятельность производственных советов на национальном уровне - Закон от 28 октября 1982 г., содержание которого нашло отражение в Трудовом кодексе Франции. В соответствии с законодательством производственные советы (комитеты предприятий) должны в обязательном порядке создаваться в организациях с численностью работников не менее 50 человек. Производственные советы формируются на трехсторонней основе: работодатель или его представители, нейтральный председатель и представители работников. Работодатель обязан инициировать выборы производственного совета один раз в два года. Если работодатель этого не делает, то он несет юридическую ответственность. На предприятиях с численностью персонала более 200 чел. при производственных советах в обязательном порядке формируются специальные комиссии по функциональному признаку их полномочий. Порядок создания и компетенции таких комиссий регулируются Трудовым кодексом Франции.

Полномочия производственных советов (комитетов предприятий) во Франции подразделяются на экономические и социальные. Права производственных советов в экономической сфере сводятся к правам на информацию и консультацию и не допускают каких-либо полномочий согласительного характера. В социальной сфере производственный совет имеет право предъявлять соответствующие претензии и требования работодателю, осуществлять контроль за его деятельностью в этой сфере, действовать при необходимости от своего имени.

Соответствующее законодательство об обязательном участии рабочих в Совете директоров компаний с правом голоса действует в Швеции, Австрии, Дании, Голландии, Люксембурге. Право работников на соучастие в управлении производством в ряде европейских стран (Австрия, Швеция) дополняется правом на соучастие в решении вопросов по распределению прибыли, а также правом на владение частью собственности предприятия.

В финских компаниях развитие принципа производственной демократии получило свое конкретное воплощение в системе «управления по результатам», с помощью которой достигаются результаты, которые согласованы со всеми членами организации. Успех применения этой системы финские исследователи объясняют активностью руководства фирмы по вовлечению в процесс принятия и выполнения решений всего персонала.

В Великобритании понятие «производственный совет» не закреплено в законодательстве, но эту роль выполняют разные комитеты наемных работников и совместные комитеты работников и работодателей, создаваемые на уровне предприятий. В Греции производственные советы формируются только из числа наемных работников. В Нидерландах в соответствии с Законом 1979 г. «О производственных советах» на предприятиях, с числом занятых не менее 100 работников, их создание является обязательным и эта функция возложена на работодателя. Такие советы формируются исключительно из представителей работников. В Бельгии создание рабочих советов также является обязательным, но при этом в их состав входят как представители работников, так и работодателей [9].

В 1975 г. Комиссия ЕС опубликовала так называемую «Зеленую книгу» по вопросам участия рабочих в делах фирмы и организационной структуре компаний, где рекомендовано фирмам с числом свыше 500 чел. иметь Наблюдательный совет, в котором одна треть голосов принадлежит акционерам, одна треть персоналу и одна треть лицам не связанным ни с рабочими, ни с владельцами фирмы. Особо следует отметить Решение Совета ЕС (1992 г.), в котором странам членам Сообщества рекомендуется оказывать всяческое содействие планам участия работников в управлении производством и распределении его результатов [10].

Заключение

Таким образом, можно заключить, что изложенное выше наглядно свидетельствует об адекватности института прав трудовых коллективов на участие в управлении производством рыночным условиям хозяйствования. Формы участия могут быть многообразны, но они объективно необходимы. И общий вывод из сказанного очевиден: без участия персонала в управлении производством трудно рассчитывать на развитие творческой активности работников, усиление их заинтересованности в достижении высоких конечных результатов хозяйственной деятельности, укреплении имиджа компании в бизнес среде.

Практику активного участия трудовых коллективов в управлении компанией необходимо вернуть в казахстанскую систему хозяйствования в качестве мощного стимула усиления трудовой мотивации, повышения заинтересованности работников в наращивании производственного потенциала. Только наличие развитой системы участия работников во внутрифирменном управлении, расширение их представительства в организационных структурах управления предприятием, наделение их правом голоса при принятии ключевых производственно-управленческих решений, создают реальные предпосылки для обеспечения сопричастности работников к делам и интересам всего трудового коллектива, повышения их ответственности за общие конечные результаты работы.

Для создания и обеспечения действенности законодательного регулирования развития производственной демократии в Республике Казахстан необходимо, чтобы положения об участии работников в управлении компанией были закреплены в ТК РК, а также в специальном нормативно-правовом акте. Можно с уверенностью утверждать, что без вовлечения непосредственных товаропроизводителей в отношения собственности и управление производством, как важнейшей и неотъемлемой составляющей современного менеджмента, без использования, а не игнорирования позитивного своего опыта и опыта других стран, накопленного в этой сфере трудовых отношений, будет весьма затруднительно

обеспечить выход Республики Казахстан из создавшейся сложной экономико-социальной ситуации.

Список использованной литературы

1. Конституция Республики Казахстан (принята на республиканском референдуме 30 августа 1995 года) (с изменениями и дополнениями по состоянию на 23.03.2019 г.) [электронный ресурс] https://online.zakon.kz/document/?doc_id=1005029 (дата доступа: 01.08.2020)
2. О профессиональных союзах [электронный ресурс] Закон Республики Казахстан от 27 июня 2014 года № 211-V ЗРК. <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1400000211> (дата доступа: 03.08.2020)
3. Якокка Л. Карьера менеджера: пер. с англ. при участии У. Новака Л. Якокка. М.: Прогресс, 1991. - 264 с.
4. Кестер Г. Ответственность профсоюзов: без участия рабочих нет демократии. Материалы международного симпозиума. М.: ИЭ РАН, - С. 59
5. Симмонс Д. Как стать собственниками. Американский опыт участия работников в собственности и управлении Д. Симмонс, У. Мерс: пер. с англ М.: Сирин. 2018. - 324 с.
6. Развитие производственной и представительных форм экономической демократии: опыт и проблемы. Институт экономики правовых исследований НАН Украины. Мамутов В.К. (науч.ред.) и др. Киев, 2000. - 664 с.
7. Лютов Н.Л. Производственные советы на предприятиях (опыт развитых стран Европы) Н.Л. Лютов // Журнал «Труд за рубежом». № 12 (29). - С. 26-32
8. Савельев Е.В. Соадминистрирование: немецкая система участия трудящихся в управлении / Е.В. Савельев Человек в социально экономической системе: материалы международного симпозиума. М.:ИЭ РАН, 1992. - С. 33-42
9. Типы социальной политики: концепции, практика / В.Э. Бурджалов, К.В.Гришин, З.Я.Сванидзе, И.В. Соболева// Общество и экономика. № 2 (66). 2019. - С. 75-77
10. Рыжиков Н.С. Зарубежный опыт участия работников в управлении собственностью и производством / Н.С. Рыжиков, Н.В. Чернышева, С.Н. Грибкова: материалы, международного экономического форума. 2012. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://be5.biz/ekonomika1/r2012/1370.htm> (дата доступа: 15.08.2020)

ҚҰҚЫҚТЫҚ МЕМЛЕКЕТТЕ КОНСТИТУЦИЯНЫҢ МӘНІ МЕН МАҢЫЗЫ

Бердиярова Ж.С.

заң ғылымдарының кандидаты, Л.Н. Гумилев атындағы ЕҰУ-нің заң факультеті
азаматтық, еңбек және экологиялық құқық кафедрасының доценті
Нұр-Сұлтан, Қазақстан
(zhamilka85@mail.ru)

Аннотация

Мақалада құқықтық мемлекеттегі Конституцияның маңызы мен мазмұндық тұстары ашылып, қарастырылады. Сонымен қатар, құқықтық мемлекеттегі заң үстемдігінің ерекшеліктері талданып, жан жақты зерттелінеді.

Автордың қол жеткізген нәтижелері мен қорытындыларын қазақстандық құқықтық мемлекеттің қалыптасуы мен дамуына, қоғамның құқықтық санасын арттыруға, қоғамның құқықтық тәрбиесін көтермелеуге ісінде қолдануға болады.

Тірек сөздер: құқықтық мемлекет, заң үстемдігі, Конституция, мемлекет, мемлекеттік орган, мемлекеттің қызметі

Заңның үстемдігі ұғымы құқықтық мемлекет ұғымымен және тәжірибесімен тығыз байланысты.

Ғылыми әдебиеттерде заң үстемдігі құқықтық мемлекеттің негізгі белгілерінің бірі ретінде танылады.

Құқықтық мемлекетке тән белгілер өте көп, бірақ соның ішінде Конституцияның және өзге заңдардың үстемдігінің алатын орны ерекше. «Құқықтық мемлекет» термині әлем мемлекеттерінің заманауи демократиялық конституцияларының көбісінде көрініс тапқан. Мұнда әрқашан заңның үстемдігі идеясы көрінеді.

Негізінен, заманауи конституцияларда бекітілген құқықтық мемлекет идеясы, сол конституцияның жоғары екендігін, үстем екендігін көрсетеді.