



ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ
БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ МИНИСТРЛІГІ
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН
MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE
OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN



Л. Н. ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ
ЕУРАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ
ЕВРАЗИЙСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМ. Л. Н. ГУМИЛЕВА
GUMILYOV EURASIAN
NATIONAL UNIVERSITY



Студенттер мен жас ғалымдардың
«Ғылым және білім - 2015»
атты X Халықаралық ғылыми конференциясының
БАЯНДАМАЛАР ЖИНАҒЫ

СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ
X Международной научной конференции
студентов и молодых ученых
«Наука и образование - 2015»

PROCEEDINGS
of the X International Scientific Conference
for students and young scholars
«Science and education - 2015»

УДК 001:37.0
ББК72+74.04
Ғ 96

Ғ96

«Ғылым және білім – 2015» атты студенттер мен жас ғалымдардың X Халық. ғыл. конф. = X Межд. науч. конф. студентов и молодых ученых «Наука и образование - 2015» = The X International Scientific Conference for students and young scholars «Science and education - 2015». – Астана: <http://www.eni.kz/ru/nauka/nauka-i-obrazovanie-2015/>, 2015. – 7419 стр. қазақша, орысша, ағылшынша.

ISBN 978-9965-31-695-1

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 001:37.0
ББК 72+74.04

ISBN 978-9965-31-695-1

©Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия
ұлттық университеті, 2015

Требования по взысканию морального вреда с работодателя могут быть предъявлены истцом, как одновременно с иском о защите своих трудовых прав, так и в ходе судебного разбирательства по трудовому спору в виде заявления об увеличении исковых требований.

Требование по взысканию морального вреда можно также предъявить и в отдельном процессе при наличии уже установленной решением суда вины работодателя.

Также требование по взысканию морального вреда может быть предъявлено после заключения между работником и работодателем мирового соглашения. Такое мировое соглашение должно быть одобрено судом и обязательно содержать указание на то, что работодателем были нарушены трудовые права работника.

При отказе истца от иска впоследствии будет затруднительно предъявить требование о возмещении морального вреда, потому как вина работодателя не будет доказана.

Для доказывания обстоятельств, связанных с моральным вредом, работнику достаточно обосновать в ходе рассмотрения дела незаконность действий работодателя (например, добиться одновременно в ходе судебного процесса признания незаконным его приказа или действия, представить документы о привлечении работодателя к административной ответственности в ходе проверки и т. д.).

Итак, возмещением морального вреда является немаловажной гарантией личных прав граждан и находит все большее применение в наше время.

Список использованных источников:

1. Конституция Республики Казахстан. Алматы: «Аян Эдет», 2000 г.
2. Гражданский кодекс Республики Казахстан от 1 июля 1999 года № 409-І
3. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 15 мая 2007 года № 251-ІІІ (с изменениями и дополнениями по состоянию на 09.02.2015 г.)
4. Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 21 июня 2001 г. № 3 О применении судами законодательства о возмещении морального вреда (с изменениями, внесенными нормативным постановлением Верховного Суда РК от 20.03.03 г. № 3)
5. Справочник по судебным делам. Правовая база. О системе ЕАИАС СО РК.
6. Отдельные вопросы применения норм Гражданского кодекса Республики Казахстан об обязательственном праве /Под общей редакцией Председателя Верховного Суда Бекназарова Б.А. – Астана, 2013 г.
7. Эрделевский А. М. Компенсация морального вреда. - Москва: БЕК, 2000 г.

ӘОЖ 321:316.346.2

ГЕНДЕРЛІК ТЕНДІКТІ ҚОЛДАУ ЖӘНЕ ЕҢБЕК САЛАСЫНДА ӘЙЕЛДЕРДІҢ ҚҰҚЫҚТАРЫ МЕН МҮМКІНДІКТЕРІН ҰЛҒАЙТУ

Сейсембинова Зарина Талгатқызы

Seisembinova.zar@mail.ru

Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, заң факультеті, азаматтық-құқықтық пәндер кафедрасының І курс магистранты,

Қазақстан Республикасы, Астана қаласы

Ғылыми жетекші – Серикбекова С.Б., з.ғ.к.

Әлемдегі әрбір мемлекет өзінің Конституциясына сәйкес сыртқы және ішкі саясатпен айналысатыны белгілі. Өзінің атауы айтып отырғандай, сыртқы саясат – шет мемлекеттермен жүргізілетін қарым-қатынас, ал ішкі саясат – мемлекеттің тәуелсіздігін нығайтып, жаһандану процесінен қалмай, алға қарай даму үшін қажетті тетіктердің бірі. Ал соңғы жылдары ішкі саясаттың бір құрылымы ретінде «гендерлік саясат» деген ұғым көп айтылып жүр. Ал гендер дегеніміз не? Гендер дегеніміз – ерлер мен әйелдердің мінез-құлқын, сондай-ақ, олардың

арасындағы әлеуметтік өзара қарым-қатынасты айқындайтын, олардың әлеуметтік және мәдени нормалары мен рөлдерінің жиынтығы. "Gender" сөзі ағылшын тілінен аударғанда жыныс (еркек, әйел) дегенді білдіреді. Ал, гендерлік саясат – қоғамдық өмірдің барлық салаларында ерлер мен әйелдердің теңдігіне қол жеткізуге бағытталған мемлекеттік және қоғамдық қызмет [1].

Қазақстандағы гендерлік саясаттың міндеттеріне әйелдер мен ерлердің билік құрылымдарында теңдестірілген қатысуына қол жеткізу, экономикалық тәуелсіздіктің барлық тең мүмкіндіктерін қамтамасыз ету, өз бизнесін дамыту және қызмет бабында ілгерілеу, отбасында құқықтар мен міндеттерді тең жүзеге асыру үшін жағдайлар жасау, жыныстық белгісі бойынша зорлықтан еркін болу жатқызылады. Осылайша, елімізде гендерлік теңдік стратегиясы Елбасымен 2005 жылдың 29 қарашасында бекітілді. Гендерлік теңдік стратегиясы 2006 - 2016 жылдар аралығындағы кезеңде еркектер мен әйелдердің құқықтары мен мүмкіндіктерінің теңдігіне қол жеткізу жөніндегі міндеттердің шешілуін көздейді. Қазақстан Республикасында Гендерлік теңдік стратегиясын іске асыру әйелдер мен ерлердің өздерінің өмір сүру құқықтарын жынысқа байланысты кемсітусіз іске асыруы үшін жағдай жасауға ықпал ететін болады.

Гендерлік теңдік стратегиясының ең басты мақсаттары: әйелдердің мүмкіндіктерін кеңейту және жағдайын жақсарту, олардың қоғамдық-саяси өмірге теңдік негізінде жан-жақты қатысуы; шешімдер қабылдау деңгейінде әйелдердің өкілдігін арттыру үшін пәрменді тетіктер мен уақытша шараларды енгізуі; басқару органдарында кадр мәселелерін шешу кезінде гендерлік теңдікті қамтамасыз етуі; еңбек нарығында тең мүмкіндіктерді қамтамасыз ету және әйелдердің жұмыспен қамтылуына жәрдемдесу; ауыл әйелдерінің экономикалық ресурстарға қол жеткізуіне тең мүмкіндіктерді қамтамасыз ету жөніндегі бағдарламаларды қабылдау; халықтың барлық топтарына экономикалық және құқықтық білім беру. Гендерлік теңдік стратегиясының мүмкіндіктері: әйелдерді экономикалық жағынан ілгерілету жөніндегі ел басшылығы қабылдайтын шаралар және осы мәселе бойынша мемлекеттік саясаттың әзірленуі; халықаралық ұйымдардың ерлер мен әйелдер үшін тең мүмкіндіктерге қол жеткізу үрдістерін қолдауы; үкіметтік емес ұйымдардың әйелдерді экономикалық жағынан ілгерілету мәселелері жөніндегі қызметін жандандыру; түрлі келісімдер шеңберінде мамандарды шетелде және ТМД елдерінде даярлау мүмкіндігін туғызады [1].

Гендерлік теңдік стратегиясымен қатар, 1979 жылғы 18 желтоқсанда БҰҰ-ның Бас Ассамблеясы «Әйелдерге қатысты кемсітушіліктің барлық түрлерін жою туралы конвенция» қабылдауы дүниежүзі әйелдерінің құқықтарын қорғау мен дамыту және олардың сақталуына қолдау көрсету ісінде ондаған жылдық халықаралық мақсат-талпыныстың шарықтау шегі болды. Конвенция әйелдердің жағдайы бойынша БҰҰ Комиссиясы шеңберінде қабылданған бастамалардың нәтижесі болып табылады. БҰҰ Жарғысының ерлер мен әйелдердің тең құқықтары туралы бекітілген ережелеріне, сонымен қатар Адам құқықтарының жалпыға бірдей декларациясында атап көрсетілген: «Ерлер мен әйелдер құқықтары барлық адам құқықтарына және еркіндіктеріне ешқандай да шек қойылмай, тең дәрежеде ие болуы тиіс» деген қағидаттарына сүйене отырып, Комиссия 1949 және 1962 жылдар аралығында бірқатар шарттар әзірледі, олардың қатарында: Әйелдердің саяси құқықтары туралы конвенция (1952 ж.); Тұрмысқа шыққан әйелдің азаматтығы туралы конвенция (1957 ж.); Некеге отыруға келісім, ең төменгі неке жасы және некені тіркеу туралы конвенция (1962 ж.) [2]. Осы аталған шарттар, Комиссияның пікірі бойынша әйелдердің құқықтары ерекше осал болып танылатын салаларда оларды қорғайды және қолдау көрсетеді.

1980 жылы Копенгагенде БҰҰ Әйелдер онжылдығы шеңберінде өткізілген Дүниежүзілік Конференциядағы арнайы салтанатты рәсімде Конвенцияға 64 мемлекет қол қойды, 2 мемлекет ратификациялау туралы өз құжаттарын ұсынды. 1981 жылғы 3 қыркүйекте жиырмасыншы мүше-мемлекет Конвенцияны ратификациялағаннан 30 күннен соң, Конвенция өз күшіне енді, ол дерек БҰҰ-ның әйелдер үшін бәрін тегіс қамтитын халықаралық құқықтық нормаларын қалыптастыру жөніндегі мақсатының жеңісін білдірді.

Америка Құрама Штаттарының Нью-Йорк қаласында 2000 жылы 6 қыркүйекте «Әйелдерге қатысты кемсітушіліктің барлық түрлерін жою туралы конвенция» факультативтік хаттамасы бекітілді.

Қазақстан Республикасы Конституциясының 4-ші бабында «Республикада ратификацияланған халықаралық шарттар оның заңдары алдында артықшылықтарға ие және тікелей қолданылады. Оларға халықаралық шарттар бойынша оны қолдануға қатысты заң шығарылуы қажет жағдайлар жатпайды» деп айтылған [3]. Сондықтан «Әйелдерге қатысты кемсітушіліктің барлық түрлерін жою туралы конвенция» Қазақстан Республикасының Үкіметі 1998 жылғы 26 тамызда ратификациялаған. Конвенция Қазақстанның құқықтық жүйесінің ажырамас бөлігі болып саналады.

Конвенцияның 1-бабы әйелдерді кемсідуді былай деп түсіндіреді, ол: «Саяси, экономикалық, әлеуметтік, мәдени, азаматтық немесе кез келген басқа салаларда ерлер мен әйелдердің, адам құқықтарының және негізгі бостандықтары негізінде әйелдердің, олардың отбасылық жағдайларына қатыссыз, тану, пайдалану немесе жүзеге асыруды әлсіретуге немесе мүлдем мойындамауға бағытталған жынысы бойынша кез келген айырмашылық, ерекшелік немесе шектеу».

Конвенцияда көзделген кемсіту анықтамасына әйелдердің пайдасына жатпайтын келесі аталған түрлері жатады: ерлермен салыстырғанда, қоғамдық және жеке өмірде әйелдердің құқықтарын мойындамауға әкелетін өзгеше көзқарас; ерлермен салыстырғанда, қоғамдық және жеке өмірде әйелдер үшін кедергі болып саналатын өзгеше көзқарас; қоғамдық және жеке өмірде әйелдер үшін өздерінің құқықтарын пайдалануға кедергі болып саналатын ерлермен тең көзқарас.

Кемсіту анықтамасына, сонымен қатар, келесі аталған түсініктер де жатады: тікелей және жанама кемсіту (әдейілеп немесе байқаусызда); заңмен кемсіту (де-юре) немесе тәжірибе жүзінде кемсіту (де-факто); ағымдағы, өткен шақтағы немесе құрылымдық кемсіту; әлеуметтік, азаматтық, экономикалық және саяси құқықтарға қатысты әлеуметтік, саяси немесе экономикалық кемсіту; көптік түрдегі кемсіту, яғни жынысы бойынша кемсіту – кемсідудің басқа әлеуметтік санаттарымен және нысандарымен қатар кездесетін жағдайлар, мысалы, тап, этника немесе азаматтығы, яғни этникалық тұрғыдан, дамушы елдердің кедей, маргиналды әйелдеріне қатысты [4].

2001 жылы 4 шілдеде «Әйелдерге қатысты кемсітушіліктің барлық түрлерін жою туралы конвенция» Нью-Йоркте 2000 жылғы 6 қыркүйекте жасалған факультативтік хаттамасын бекіту туралы Қазақстан Республикасының № 220 Заңы қабылданды.

Факультативтік хаттама өз құқықтарын бұзу бойынша жеке тұлғалардың мемлекетке қарсы шағым беруіне мүмкіндік береді. Факультативтік хаттама «Әйелдерге қатысты кемсітушіліктің барлық түрлерін жою туралы конвенцияны» толықтырушы жеке шарт болып табылады. Факультативтік хаттама жаңа маңызды құқықтар жасамайтындықтан, тек шағым нәтижелері бойынша өтем алудың тетігі болып табылатындықтан, ол сондай-ақ, бұзушылық өтініштерін қарау рәсімін де қарастырады.

Факультативтік хаттама әйелдер құқығын сақтауды қамтамасыз етудің қосымша механизмі болып табылады. Ол «Әйелдерге қатысты кемсітушіліктің барлық түрлерін жою туралы конвенция» ережелерін нақты жағдайларда қолдануға және түсіндіруге мүмкіндік береді; әйел құқықтарының бұзылуына ұлттық деңгейде әсер ету үшін, тиімді іс-шаралар қабылдау қажеттігі туралы мемлекетке ескертеді; әйел құқықтарының бұзылуына ұлттық деңгейде әсер ету үшін, оларды қорғау және өтеудің тиімді тетігінің болуын қамтамасыз ету бойынша мемлекетке қолдау көрсетеді; әйелдердің өз құқықтары туралы хабардарлығын жетілдіреді.

«Әйелдерге қатысты кемсітушіліктің барлық түрлерін жою туралы конвенция» ратификациялау бойынша мемлекет төмендегілерді бекітеді: олар кемсіту мен теңсіздікті мойындайды; олар мемлекет тарапынан іс-әрекеттің болуының қажеттілігін мойындайды; олар Конвенцияның заңмен міндеттелген талаптарын қабылдауға және тиісті дәрежеде іс-әрекеттер жасауға және жасамауға міндеттенеді; оларды орындау және

Конвенцияда белгіленген стандарттарға сәйкес болу бойынша мемлекеттік және халықаралық деңгейде есеп беруге келісімін береді.

Конвенция аясындағы мемлекеттердің міндеттемелеріне кіретіндер: әлеуметтік және жеке салаларда кемсітуге тыйым салу принциптері негізінде «Әйелдерге қатысты кемсітушіліктің барлық түрлерін жою туралы конвенция» баптарында қарастырылған құқықтарға, сонымен қатар, барлық әлеуметтік, экономикалық, азаматтық және саяси құқықтарға кепілдік беру; конституция және заңнамада теңдік принциптерді бекіту; теңдік принциптерді тәжірибе жүзінде жүзеге асыруды қамтамасыз ету; әйелдерге қатысты кемсітуді болдырмау және тыйым салу; әйелдерге құқықтық қорғауды қамтамасыз ету; кемсіту актілерінен бас тарту; кез келген тұлға, ұйым немесе кәсіпорын кемсітуін жою; кемсіту актілері үшін санкциялар белгілеу және өтемақыны қамтамасыз ету; кемсіту болып табылатын заңдарға, ережелерге, дәстүр мен тәжірибелерге өзгерту және тыйым салу; қылмыстық заңнамалардың кемсітуге апаратын ережелеріне тыйым салу; арнайы уақытша іс-шараларды қабылдау арқылы нақты теңдікке қол жеткізу [5].

Қорыта келе, «Адамды адам еткен - еңбек» демекші, адамзат тіршілігінің барысында еңбек оның тіршілігінің негізгі нысаны және дамуының басты тетігі болған және болуда. Мемлекетіміздің әйелдерге қатысты жүргізіліп отырған саясаты, олардың құқықтарын қорғау мақсатымен қабылдаған іс-шаралары адамгершіліктің, өркениетіміздің айқын дәлелі болып отыр. Гендерлік тең құқықтық саласындағы мемлекеттік саясат, әйелдердің экономикалық және саяси өмірге қатысуларының кеңеюі, әлемдік қоғамдастықта жоғары бағаға ие болды. Қазір Қазақстан гендерлік тең құқықтық бойынша жаһандану рейтингінде 135 елдің арасында 31-ші орыннан көрініп отыр. Бұл – Елбасы Нұрсұлтан Назарбаевтың саликалы саясатының өте маңызды нәтижесі.

Пайдаланған әдебиеттер тізімі:

1. Қазақстан Республикасында 2006-2016 жылдарға арналған Гендерлік теңдік стратегиясын бекіту туралы Қазақстан Республикасы Президентінің 2005 жылғы 29 қарашадағы N 1677 Жарлығы//<http://adilet.zan.kz>;
2. Біріккен Ұлттар Ұйымы Бас Ассамблеясының резолюциясымен 1948 жылғы 10 желтоқсанда № 217 А (III) қабылданған Адам құқықтарының жалпыға бірдей декларациясы//<http://adilet.zan.kz>;
3. Қазақстан Республикасының Конституциясы: 1995 жыл 30 тамызда республикалық референдуммен қабылданған//<http://adilet.zan.kz>;
4. Әйелдерге қатысты кемсітушіліктің барлық нысандарын жою туралы конвенцияның орындалуы туралы баяндаманы бекіту туралы Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2011 жылғы 15 қыркүйектегі № 1064 Қаулысы//<http://adilet.zan.kz>;
5. Әйелдерге қатысты кемсітушіліктің барлық түрлерін жою туралы конвенцияның факультативтік хаттамасын бекіту туралы Қазақстан Республикасының 2001 жылғы 4 шілде N 220-II Заңы//<http://adilet.zan.kz>;

УДК 349.2:[331.105,6:317]

РЕАЛИЗАЦИЯ МЕХАНИЗМА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В СФЕРЕ ТРУДА В УСЛОВИЯХ КРИЗИСНЫХ ЯВЛЕНИЙ В ЭКОНОМИКЕ

Хасенов Муслим Ханатович

m.khasenov@palata.kz

докторант PhD Евразийского национального университета им. Л.Н.Гумилева, Астана
Научный руководитель – д.ю.н., профессор Нургалиева Е.Н.