

«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 ЕУРАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ
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 сентября 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	Сарпеков Р.К.	ПРИВЕТСТВЕННОЕ СЛОВО УЧАСТНИКАМ КОНФЕРЕНЦИИ	17
5	Сабикенов 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

Политические и гражданские права в Казахстане, их состояние и реализация рассматривались на заседаниях Комитета ООН по правам человека в 2011, 2016 годах; права человека в Казахстане сквозь призму Международной конвенции о ликвидации всех форм расовой дискриминации от 21 декабря 1965 года рассматривались на заседаниях Комитета ООН о ликвидации расовой дискриминации. Казахстан ратифицировал Международный пакт о гражданских и политических правах 28 ноября 2005 года и присоединился к Международной конвенции о ликвидации всех форм расовой дискриминации 29 июня 1998 года. Такие рассмотрения полезны для казахстанского общества и государства, поскольку такие детальные рассмотрения исполнения приведенных международных договоров содействуют Республике Казахстан в реализации принципа «договоры должны соблюдаться», а также другого общепризнанного международно-правового принципа необходимости добросовестного выполнения государством взятых на себя международных обязательств, вытекающих из международных договоров.

Нормы Конституции Республики Казахстан, принятой на республиканском референдуме 30 августа 1995 года, и нормы конституционных, обычных законов, разработанных и принятых в развитие основного закона государства, имеющие отношение к вопросам международного права, в совокупности представляют одну из существенных основ международной правосубъектности независимого государства – Республики Казахстан.

ЖАПОНИЯ МЫСАЛЫНДА МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТШІЛЕРДІ ДАЯРЛАУ ЖӘНЕ ЫНТАЛАНДЫРУ

Сарсенова С.Н.

Л.Н. Гумилев атындағы ЕҰУ-ның
Халықаралық құқық кафедрасының доценті, з.ғ.к.
SS-almas@inbox.ru
қ, Нур-Султан

Аңдатпа

Мақалада Жапония мысалын қолдана отырып, мемлекеттік қызметшілерді даярлау және ынталандыру мәселесі қарастырылған. Біз Жапониядағы кадр саясатының негізін анықтайтын үш негізгі аспектіні бөліп көрсетеміз. Тұтастай алғанда, жапон әкімшілігі адами қатынастарды жақсартуға баса назар аударатындығын анықтау керек: үйлесімділік, топтық бағдарлау, қызметкерлердің моральдық қасиеттері, Жұмыспен қамтудың тұрақтылығы және жұмысшылар мен менеджерлер арасындағы қарым-қатынасты үйлестіру.

Басқа дамыған елдермен салыстырғанда Жапонияда мемлекеттік қызметкерлер саны әлдеқайда аз. Олар жұмысшылардың жалпы санының тек 8,1% құрайды. Салыстыру үшін бұл көрсеткіш Германияда - 15,1%, АҚШ - та - 15,5%, Францияда-22,6%.

Экономиканы мемлекеттік реттеудің тиімділігі көбінесе мемлекеттік қызметшілердің жоғары кәсібилігімен, икемділігімен және жауапкершілігімен түсіндіріледі, олар, ең алдымен, оларды дайындаудың дамыған механизмімен қамтамасыз етіледі, олардың негізі мен негізі халықтың дәстүрлері мен философиясына негізделген өзара байланысты бес жапон жүйесі болып табылады. Олар болашақ шенеуніктерді іріктеуден бастап, оларды жұмыстан шығаруға дейін мемлекеттік қызметшілерді даярлау жүйесін анықтайды және қамтиды [1].

Жапониядағы кадр саясатының негіздерін анықтайтын үш негізгі аспектіні бөлуге болады :

1)" жалпы қатысу": бұл ұғым қызметкерлердің көз алдында еңбек процесінің зор беделін растайтын бірқатар ережелерді қамтиды. "Жалпы қатысу" жапондық кәсіпорындарда бригадалық еңбек әдістерінің үстемдігіне сәйкес келеді. Оның әрбір мүшесі еруі тиіс бүкіл ұжымның жанқиярлық жұмысы әрдайым патриоттық парыз, өндірістік мақсаттарға жетудің ең жақсы құралы болып саналды.

2) "сенім": бұл тұжырымдамада қызметкерлердің компанияның жетістіктеріне қосқан кез-келген үлесі, оның өркендеуі үшін келтірілген кез-келген құрбандықтар ерте ме, кеш пе, қандай да бір түрде жаза алатындығына сенімді екендігі сипатталған. Жапонияда "өмір бойы жалдау" және еңбек өтілі бойынша төлем жүйесі кеңінен таралды: біріншісінің негізгі мотивациялық рөлі нарықтық ауытқуларға және басқа факторларға қарамастан тұрақты жұмыспен қамтудың кепілі, ал екіншісі компанияға ұзақ мерзімді берілгендік үшін өсіп келе жатқан төлемнің кепілі болып табылады [2].

3) "эмоционалды жақындық": бұл термин жапон менеджментінің бірқатар теоретиктері мен практиктерінің оны стресстік, жанжалды жағдайлардың зиянды салдарларынан қорғау мақсатында еңбек ұжымының ішіндегі лауазымдық және жеке бөлімдерді қалдықсыз жоюға қатысты мәлімдемелерінің мәнін дәл көрсетеді. Шын мәнінде, жапон фирмаларының қызметкерлерінің "эмоционалды жақындығы" қатаң өндірістік тәртіп пен оның автократизмімен, бір жағынан екі топтың ішкі үсуімен және "верхиді" байланыстыратын байланыс арналарының ашықтығымен, екінші жағынан, осы топтардың құрылымына енетін қатаң өндірістік тәртіп арасындағы өте тұрақсыз тепе - теңдікті шебер сақтау арқылы қол жеткізіледі [3].

Жапондық менеджмент маманы Хидеки Йосихардың айтуынша, жапондық персоналды басқарудың алты ерекшелігі бар[1]. 1. Жұмыспен қамту кепілдігі және сенімділік ортасын құру.

Мұндай кепілдіктер еңбек ресурстарының тұрақтылығына әкеледі және кадрлардың ауысуын азайтады. Тұрақтылық жұмысшылар мен қызметкерлерді ынталандырады, корпоративті қауымдастық сезімін нығайтады, қарапайым қызметкерлердің басшылықпен қарым-қатынасын үйлестіреді. Жұмыстан босатудың қатты қаупінен босатылып, тігінен алға жылжудың нақты мүмкіндігіне ие бола отырып, жұмысшылар компаниямен қауымдастық сезімін нығайтуға мотивация алады. Тұрақтылық сонымен қатар басқарушылық деңгейдегі жұмысшылар мен қарапайым жұмысшылар арасындағы қарым-қатынасты жақсартуға көмектеседі, бұл жапондардың пікірінше, компанияның қызметін жақсарту үшін өте қажет. Тұрақтылық, бір жағынан, басқару ресурстарының сандық өсуіне мүмкіндік береді және олардың қызметі векторының саналы бағыты тәртіпті сақтаудан гөрі маңызды. Жапонияда Жұмыспен қамтудың кепілдіктерін өмір бойы жалдау жүйесі қамтамасыз етеді-бұл ерекше құбылыс және еуропалық ой бейнесі үшін түсініксіз [4].

2. Корпорацияның жариялылығы мен құндылықтары. Барлық деңгейлер болған кезде менеджерлер мен жұмысшылар компанияның саясаты мен қызметі туралы жалпы ақпарат базасын қолдана бастайды, қатысу атмосферасы мен жалпы Жауапкершілік дамиды, бұл өзара әрекеттесуді жақсартады және өнімділікті арттырады. Осыған байланысты инженерлер мен әкімшілік қызметкерлері қатысатын кездесулер мен жиналыстар айтарлықтай нәтиже береді. Жапондық басқару жүйесі сонымен қатар компанияның барлық қызметкерлері үшін сапалы қызмет көрсетудің, тұтынушыларға қызмет көрсетудің басымдығы, жұмысшылардың әкімшілікпен ынтымақтастығы, бөлімдердің ынтымақтастығы және өзара әрекеттестігі сияқты корпоративтік құндылықтарды түсінудің ортақ базасын құруға тырысады. Менеджмент барлық деңгейлерде корпоративтік құндылықтарды үнемі сіңіруге және қолдауға тырысады [5].

3. Ақпаратқа негізделген басқару. Өндірістің экономикалық тиімділігі мен өнімнің сапалық сипаттамаларын арттыру үшін деректерді жинауға және оларды жүйелі пайдалануға ерекше мән беріледі. Теледидар жинайтын көптеген компаниялар ақпаратты жинау жүйесін қолданады, онда теледидардың сатылымға қашан түскенін, осы немесе басқа түйіннің жұмысына жауап бергенін анықтауға болады. Осылайша, ақаулық үшін кінәлілер ғана емес, негізінен ақаудың себептері де анықталады және болашақта бұған жол бермеу үшін шаралар қолданылады. Менеджерлер ай сайын кірістер, өндіріс көлемі, сапа және жалпы кірісті тексереді, сандар берілген көрсеткіштерге жетіп, олардың пайда болуының алғашқы кезеңдерінде алдағы қиындықтарды көреді.

4. Сапаға бағытталған басқару. Жапон кәсіпорындарындағы фирмалар президенттері мен басқарушы компаниялар көбінесе сапаны бақылау қажеттілігі туралы айтады. Өндірістік процесті басқару кезінде олардың басты міндеті - сапа туралы нақты мәліметтер алу. Жеке мақтаныш басшы сапаны бақылау бойынша күш-жігерді шоғырландырудан және, сайып келгенде, өзіне жүктелген ең жоғары өндіріс учаскесінің жұмысынан тұрады сапасы.

5. Өндірісте басшылықтың тұрақты қатысуы. Қиындықтарды тез жеңу және проблемаларды шешуге көмектесу үшін олар пайда болған кезде жапондар басқарушы қызметкерлерді жиі орналастырады тікелей өндірістік үй-жайларда. Әр мәселенің шешілуіне қарай шағын жаңалықтар енгізіледі, бұл қосымша инновациялардың жиналуына әкеледі жаңалықтардың. Жапонияда қосымша инновацияларды кеңінен насихаттау үшін инновациялық ұсыныстар жүйесі мен сапа үйірмелері қолданылады [6].

6. Тазалық пен тәртіпті сақтау. Бірі елеулі жапон тауарларының жоғары сапалы факторлары-тазалық пен тәртіп өндірісте. Басшылары жапондық кәсіпорындар тырысады орнату өнім сапасының кепілі бола алатын және тазалық пен тәртіптің арқасында өнімділікті арттыра алатын тапсырыс.

Жалпы алғанда, жапондық менеджмент адами қатынастарды жақсартуға баса назар аударады: үйлесімділік, топтық бағдарлау, қызметкерлердің моральдық қасиеттері, Жұмыспен қамтудың тұрақтылығы және жұмысшылар мен менеджерлер арасындағы қарым-қатынасты үйлестіру.

Жапонияның мемлекеттік қызметкерлерінің жалпы саны-5 млн. жуық адам, оның ішінде орталық мемлекеттік қызметкерлер 25,8% - ды, жергілікті органдардың мемлекеттік қызметшілері 74,2% - ды құрайды.

Мемлекеттік қызметте белгілі бір жасқа дейін жұмыс істейді (әдетте, бұл 60 жас, кейбір мемлекеттік қызметкерлер үшін - 63-65 жас, ЖОО оқытушылары - 63 жас). Ерекше мемлекеттік қызметшілер үшін шекті жас жоқ.

Тиісті деңгейдегі мемлекеттік қызметке түсу емтиханы немесе іріктеу жүйесі арқылы түсу үшін: а) жоғары білім туралы диплом; Б) білім беру мекемесінің бұл адамның оны бітіргенін және МС-ға түсуге құқығы бар екенін растауы; в) конкурстан өтуі талап етіледі.

Жапондық бірыңғай дайындық механизмінің келесі маңызды құрамдас бөлігі-ротация жүйесі. Оның мәні-белгілі бір жұмыс орнында функцияларды орындау үшін әр 2-3 жыл сайын жұмысшыларды көлденең және тігінен жылжыту. Ротация қызметкердің келісімінсіз жүргізіледі. Мектеп, Колледж, жоғары оқу орындарының түлектері кәсіпорындарға, ұйымдар мен мекемелерге жұмысқа орналасады, бір немесе басқа компанияға түсіп, олар бірден басшылық лауазымдарға қойылмайды, бірақ еңбек өмірбаянын ең білікті емес жұмыс орындарынан бастайды.

Ротация жүйесі жұмыс күшінің икемділігін қамтамасыз етеді, оның құзыреттілік, біліктілік және бәсекеге қабілеттілік деңгейін арттырады. Көлденеңінен бірнеше орын ауыстырғаннан кейін тігінен ротация, лауазымын жоғарылату, жалақысы жоғары қызметке ауысу керек. Ротация сонымен қатар ой-өрісін кеңейтуге, мемлекеттік қызметшінің өз ұйымына деген кең көзқарасын дамытуға ықпал етеді.

Бедел жүйесі. Оның мәні, қызметкер, маман қай жерде жұмыс істесе де, ол өз функцияларын екі - үш жылдан кейін жаңа орынға көшкен кезде әдемі, бастамашыл қызметкер мен лайықты адамның беделі қамтамасыз етілетіндей етіп орындауға міндетті, ол үшін олардың әрқайсысына тікелей басшы жазбаша сипаттама жасайды.

Мемлекеттік қызметкердің мансабы жылдам, орташа және баяу болуы мүмкін. Кейбір жағдайларда қызметкерді лауазымынан ауыстыру қолданылады. Бұл таудағы мансап деп аталады. Ғылыми қызметкер үшін жапондық типтік "таудағы мансап" келесідей көрінуі мүмкін:

170 - 180 мың йен жалақысы бар ассистент;
дәріскер (210 Сен. йен);
доцент (300 мың йен)

Мемлекеттік қызмет институтының тиімділігін қамтамасыз етудегі шешуші рөл мемлекеттік қызметшілерді оқыту және қайта даярлау болып табылады. Жапонияда ТЖ жүйесі деп аталатын жұмыс орнында дайындыққа басты мән беріледі.

Мемлекеттік қызметшілер еңбегінің жоғары нәтижелері көбінесе ынталандырудың тиімді жүйелерін құру, ең алдымен еңбекақы төлеуді ұйымдастыру арқылы қамтамасыз етіледі.

Шағым беру жүйесі

Жапонияда мемлекеттік қызметшілердің құқықтары бұзылған жағдайда шағым беру жүйесі нақты пысықталды. Сонымен, Мемлекеттік қызметші жоғары тұрған әкімшілік басшыларға, сондай-ақ персонал істері жөніндегі кеңеске "бағынбау туралы" өтінішті жібере отырып, құқықтарын қалпына келтіру үшін жүгіне алады[12]. Өтініш шағым жасалған іс-әрекеттің жасалғаны туралы жазбаша хабарламаны (растауды) алған сәттен бастап 60 күн ішінде беріледі.

Мұндай мәлімдеме жасаған мемлекеттік қызметші ауызша талқылау кезінде өзі қатыса алады немесе оған қатысу үшін өз адвокатын жібере алады; куәларды, құжаттар мен дәлелдемелерді ұсынуға құқығы бар. "Бағынбау туралы" өтініш бойынша іс жүргізу процедурасы көп уақытты қажет етеді және, ең бастысы, айтарлықтай материалдық шығындарды талап етеді (адвокат, материалдар мен құжаттарды дайындау және т.б.).

Библиография

1. Старцев Я.Ю. Государственное и муниципальное управление в зарубежных странах. Япония / http://polbu.ru/starcev_govmanagement/ch31_i.html
2. Илышев А. Экзамен в токийской мэрии // Служба кадров. 2001. №11. С. 65
3. Ирхин Ю. Роль этических норм и кодексов в формировании профессиональных компетенций государственных служащих (опыт Японии) / <http://viperson.ru/wind.php?ID=511885&soch=1>
4. Особенности и основные черты японской системы менеджмента / http://de.ifmo.ru/bk_netra/page.php?tutindex=3&index=11
5. http://www.gmu-countries.ru/asia/japan/gos_sluzhba.html

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ МЕЖДУНАРОДНОГО ПРАВА В XX ВЕКЕ

Тлепина Шолпан Валерьевна

доктор юридических наук, профессор,
заведующая кафедрой Международного права,
Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева,
tlepina_shv@enu.kz

Аннотация: В изучении и исследовании международного права большое значение имеет становление и развитие теоретических знаний в виде концепций и доктрин о международном праве. В совокупности знаний теоретические знания о концепциях, идеях, др. в области международного права занимают особое место. Эти формы дотеоретического и нетеоретического знания весьма важны для понимания формирования и функционирования конкретных теорий, концепций, учений, идей в международном праве. Международно-правовая мысль исследуется не только как история международного права, а по преимуществу в виде теоретических концепций, идей, др., в которых освещаются понятие и сущность международного права – история теорий международного права. В данной работе рассматриваются учения о международном праве, получившие развитие в Западной Европе в конце XIX века и особенно в XX веке.

В статье рассматриваются доктринальные взгляды наиболее известных и авторитетных юристов-международников – Лаутерпахта и Джессапа. Х. Лаутерпахт (Hersch Lauterpacht) известен своими прагматичными взглядами на международное право. Научная деятельность Лаутерпахта была посвящена борьбе за соблюдение прав отдельной личности. Лаутерпахт обосновал современную методологию международного права, основанную на внимании к судебной практике. Американский ученый Ф. Джессап (Philip Jessup) выделяет две цели международного порядка: международное право, должно быть применимым к индивиду; должен быть признан интерес международного сообщества в целом в соблюдении его законов: нарушения права не должны рассматриваться только как забота затронутого государства.