

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ҒЫЛЫМ ЖӘНЕ ЖОҒАРЫ БІЛІМ МИНИСТРЛІГІ

«Л.Н. ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ ЕУРАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ» КЕАҚ

**Студенттер мен жас ғалымдардың
«GYLYM JÁNE BILIM - 2024»
XIX Халықаралық ғылыми конференциясының
БАЯНДАМАЛАР ЖИНАҒЫ**

**СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ
XIX Международной научной конференции
студентов и молодых ученых
«GYLYM JÁNE BILIM - 2024»**

**PROCEEDINGS
of the XIX International Scientific Conference
for students and young scholars
«GYLYM JÁNE BILIM - 2024»**

**2024
Астана**

УДК 001

ББК 72

G99

«ǴYLYM JÁNE BILIM – 2024» студенттер мен жас ғалымдардың XIX Халықаралық ғылыми конференциясы = XIX Международная научная конференция студентов и молодых ученых «ǴYLYM JÁNE BILIM – 2024» = The XIX International Scientific Conference for students and young scholars «ǴYLYM JÁNE BILIM – 2024». – Астана: – 7478 б. - қазақша, орысша, ағылшынша.

ISBN 978-601-7697-07-5

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

ББК 72

G99

ISBN 978-601-7697-07-5

**©Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия
ұлттық университеті, 2024**

УДК 349.2

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН О ДИСКРИМИНАЦИИ

Егимбаева Диана Муратқызы

egimbaevad@list.ru

магистрантка юридического факультета ЕНУ им. Л.Н.Гумилева, Астана, Казахстан.

Научный руководитель – Нургалиева Е.Н., д.ю.н., профессор

В Казахстане в случае дискриминации можно оспаривать нарушение личных неимущественных прав и благ, неизбежно являющихся объектами любой дискриминации.

Среди личных неимущественных прав, например, такие:

- право на защиту чести, достоинства и деловой репутации (ст. 143 ГК РК);
- право на охрану тайны личной жизни, в том числе тайны переписки, телефонных переговоров, дневников, записок, интимной жизни, усыновления, рождения, врачебной, адвокатской тайны, тайны банковских вкладов (ст. 144 ГК РК);
- право на собственное изображение (ст. 145 ГК РК);
- право на неприкосновенность жилища (ст. 146 ГК РК).

К личным неимущественным благам относятся: жизнь, здоровье, достоинство, честь, свобода, неприкосновенность личности.

Согласно правовой позиции Верховного Суда Республики Казахстан, незаконно уволенный работник имеет право на получение компенсации морального вреда. Срок исковой давности по таким требованиям отсутствует.[1]

Под нравственными страданиями понимаются испытываемые лицом чувства унижения, раздражения, подавленности, гнева, стыда, отчаяния, ущербности, состояние дискомфорта и т.д. Эти чувства могут быть вызваны: противоправным посягательством на жизнь и здоровье; причинением вреда здоровью; раскрытием семейной, личной или врачебной тайны; нарушением тайны переписки, телефонных или телеграфных сообщений; распространением не соответствующих действительности сведений, порочащих честь и достоинство гражданина; нарушением права на имя, на изображение.

Представляется, что все указанные страдания можно отнести к ситуации насилия и домогательств на рабочем месте, однако открытой и доступной для анализа практики по таким делам ничтожно мало.

Так как дискриминация влечет неизбежное причинение морального вреда, то и, соответственно, в случае дискриминации следует требовать возмещения морального вреда, причиненного личным неимущественным правам.

Возмещение морального вреда осуществляется в денежном выражении. При возмещении морального вреда:

- нет срока исковой давности;
- личные неимущественные блага и права неотчуждаемы;
- возмещение морального вреда производится причинителем при установлении его вины;
- возмещение производится в денежной форме в «разумном и справедливом» размере;
- вред, причиненный работником, возмещается работодателем;
- доказыванию подлежат: факт причинения вреда, размер вреда, противоправность действий причинителя, вина причинителя.

Как известно, основной юридической гарантией прав и свобод человека универсальным средством их защиты выступает судебная защита, поскольку именно

правосудием обеспечивается непосредственное действие конституционных прав и свобод граждан, что является признаком их реальности и эффективности. За защитой своих прав граждане чаще всего обращаются именно в суд. В настоящее время одним из важнейших направлений судебной практики по трудовым спорам можно назвать необходимость достижения целей недопущения дискриминации в области труда и занятий. В Республике Казахстан судебная власть осуществляется посредством гражданского, административного, уголовного производства.

Так, согласно данным, предоставленным Комитету по ликвидации дискриминации в отношении женщин ООН, судами Казахстана за 2018 год и 6 месяцев 2019 года рассмотрено 4 462 дела с применением Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (в том числе 1585 гражданских дел, 55 уголовных дел и 2822 административных дела).[2]

В некоторых делах суды Казахстана прямо указывают, что дела о преследованиях на работе не подлежат рассмотрению в порядке гражданского судопроизводства.[3]

Открытые сведения о трудовых спорах показывают, что в ситуациях, когда есть очевидные признаки преследования работника на рабочем месте, судьи избегают слов «преследование» или «боссинг», но отображают эти факты в решениях как нарушения процедуры увольнений.

Так, согласно решению Есильского районного суда города Нур-Султан, суд установил, что до увольнения истицы в течение одного дня к ней были применены пять дисциплинарных взысканий в виде замечания, выговора, строгих выговоров и увольнения. Суд признал многочисленные нарушения порядка привлечения работника к дисциплинарной ответственности, допущенные работодателем: от непредоставления времени работнику для дачи объяснений до нарушения срока наложения дисциплинарных взысканий. Суд выразил недоумение по поводу мотивов работодателя, привлекшего работника к дисциплинарной ответственности четыре раза за один день, и расценил это обстоятельство как предвзятость по отношению к работнику.

Однако анализ судебной практики позволяет сделать вывод, что сравнительно небольшое число рассматриваемых в судах дел посвящено дискриминации в сфере труда. Зачастую суды не знают, как рассматривать подобные дела, как должен проходить процесс доказывания фактов дискриминации, какие способы восстановления нарушенного права целесообразно использовать в той или иной ситуации. Отсутствие четко разработанных механизмов породило ряд проблем в применении норм закона.

Пример из практики: истец К. обратился в Алматинский городской суд о признании незаконным приказа о расторжении трудового договора КГУ «К». 27.08.2012 года Б. заключила трудовой договор на неопределенный срок с КГУ «К.». 10.08.2021 года она достигла пенсионного возраста, но новое руководство решило оставить ее на работе в связи с тем, что она является опытным сотрудником и хорошо справлялась с обязанностями. Таким образом, фактически трудовые отношения продолжились. Однако, 23.12.2021 года работодатель, не предупредив ее вынес приказ №58-ж об увольнении в связи с достижением пенсионного возраста. Из материала дела было установлено: трудовой договор между КГУ «К» и Б. был расторгнут 31 декабря 2021 года по инициативе работодателя по достижению работником пенсионного возраста. 10 августа 2021 года истец Б. достигла пенсионного возраста и просила не увольнять ее. По просьбе истицы было достигнуто устное соглашение о продлении срока трудового договора до конца 2021 года, так как трудовой договор с истицей был заключен на неопределенный срок.

Суд решил в удовлетворении искового заявления Б. отказать. Согласно п.9 ст.53 ТК РК расторжение трудового договора по основаниям, предусмотренным пп.24) п. 1 ст.52 ТК РК, допускается по достижении работником пенсионного возраста, установленного пунктом 1 статьи 11 Закона РК «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан». Истец Б. подала апелляционную жалобу в Судебную коллегия по гражданским делам Алматинского

городского суда с иском об отмене и вынести новое решение об удовлетворении иска по тем же основаниям.

Суд установил, что доводы апеллятора о том, что она не была уведомлена о предстоящем увольнении, являются несостоятельными, поскольку она была уволена не сразу по достижении пенсионного возраста, а спустя три месяца после того, как достигла указанного возраста. Следовательно, оспариваемое увольнение не могло быть неожиданным для истца. На основании части 5 статьи 30 Трудового кодекса с работником, достигшим пенсионного возраста и обладающим высоким профессиональным и квалификационным уровнем, с учетом его работоспособности трудовой договор может продлеваться ежегодно. Однако между сторонами соглашения о продлении трудового договора достигнуто не было. В связи с чем доводы жалобы относительно невозможности расторжения трудового договора раньше 10 августа 2022 года являются надуманными. Суд постановил, что решение Алматинского городского суда от 26 июля 2022 года по гражданскому делу по иску Б. оставить без изменения. Далее истец Б. подала жалобу в Верховный Суд. Здесь Верховный суд также решил отказать в удовлетворении.[4]

Таким образом, несмотря на установление в Трудовом кодексе РК запрета на дискриминации по мотиву возраста, в Казахстане законодательно закреплена возрастная дискриминация. Считаем такие нормы, значительно ухудшающие положение работника, недопустимыми и предлагаем исключить из ТК РК подп.24 п.1 ст.52.

Несмотря на возникающие на практике ситуации, связанные с дискриминацией в трудовых отношениях, Верховным Судом РК до сих пор не проведено обобщение судебной практики по данной категории дел, в классификаторе судебных дел имеется единственный статистический признак «о дискриминации женщин по признаку пола», по остальным формам и видам дискриминация соответствующие признаки отсутствуют, что препятствует формированию общей картины и состояния данной сферы общественных отношений. В этой связи предлагается внести дополнения в Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 6 октября 2017 года № 9 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров» и Нормативное постановление Верховного суда Республики Казахстан от 27 ноября 2015 года № 7 «О применении судами законодательства о возмещении морального вреда», закрепляющие порядок рассмотрения категорий дел, связанных с дискриминацией в трудовых отношениях, раскрывающие возможные доказательства и способы доказывания фактов дискриминации, разъяснение судам действующего законодательства. Эти меры будут способствовать усилению судебной защиты работников от дискриминации в трудовых отношениях.

Далее, в пункте 2 ст.6 ТК РК указано, что «никто не может подвергаться какой-либо дискриминации при реализации трудовых прав по мотивам ... пола ...». В данном случае термин «дискриминация по полу» предлагаем заменить термином «гендерная дискриминация», так как «пол» больше дефиниция, подходящая для биологии, анатомии, а «гендер» — социальный конструкт пола. Поскольку нормы ТК РК не имеют отношения к сфере медицины, а направлены на решение социально-экономических вопросов, упоминание термина «пол» является неверным по смыслу, столь важного для правильной трактовки закона. Так, термин «гендер» включает в себе целый спектр социальных смыслов — отношения между представителями разных гендеров, предписываемые им социальные роли и др.

Предлагаем термин «гендерная дискриминация» на основе терминов МОТ и ООН с учетом казахстанской специфики в следующем варианте: «Гендерная дискриминация — это всякое различие, предпочтение или ограничение по признаку пола, приводящее к уничтожению или нарушению прав, свобод, равенства возможностей или обращения в политической, экономической, социальной, культурной, гражданской или любой другой области».

Государственная гендерная политика РК нацелена на «преодоление всех форм и проявлений дискриминации по половому признаку».[5] Поэтому необходимо в трудовом

законодательстве разграничить понятия «прямая» и «косвенная» дискриминация, поскольку ни один правовой акт в Казахстане не упоминает о существующих формах и проявлениях дискриминации, делая определение дискриминации аморфным и лишая возможности оперировать данным понятием в случае возникновения прецедента.

При этом, прямая дискриминация возникает в результате явного разделения, предпочтения или исключения по одной или нескольким причинам. Это может быть пол, происхождение, возраст, национальность, семейное положение и др. причины. Косвенная дискриминация относится к ситуациям, мерам и практикам, которые на первый взгляд нейтральны, но фактически приводят к неравному обращению к людям с определенными характеристиками.[6]

По мнению экспертов, Закон «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин РК» «не содержит четких положений относительно соответствующих запретов, а также порядка принудительного исполнения закона и исправления допущенных нарушений. В результате в ряде отношений данный акт скорее закрепляет, чем противодействует препятствиям, с которыми сталкиваются женщины».[7]

В трудовое законодательство требуется включить ответственность работодателя за проявление дискриминации не только при трудовых отношениях, но и при привлечении и отборе кандидатов на вакантные должности. В Административном Кодексе РК штрафы должны быть прописаны за любое проявление дискриминации, а не только за два вида ее проявлений. Размер штрафов следует увеличить вдвое, чтобы они могли выступать реальным сдерживающим фактором для возможных нарушителей. В случае прямой дискриминации бремя доказывания должно лежать на работнике, в случае косвенной — работодатель обязан доказать факт отсутствия дискриминации по принципу *prima facie*, принятому в практике Европейского суда, США, Канаде и Великобритании.[8]

Трудовое законодательство Казахстана нуждается в дополнении нормами, позволяющими государствам создать механизм реальной защиты своих граждан от физического и психологического насилия в сфере труда.

Международная организация труда прямо указывает на недопустимость насилия на рабочих местах. Вслед за Конвенцией № 190 МОТ в 2019 году также приняла Рекомендацию № 2062 об искоренении насилия и домогательств. Нашей стране необходимо не только ратифицировать Конвенцию, но и имплементировать ее в свое национальное законодательство, а также контролировать соблюдение имплементированных норм, что на практике затруднено. Международная организация труда предлагает имплементацию в законодательства государств-членов инклюзивного, комплексного и гендерно этичного подхода к предотвращению и устранению насилия и домогательств в сфере труда. Такой подход в первую очередь предусматривает законодательный запрет, что должно стать одним из основных принципов правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений наравне с запрещением принудительного труда и дискриминации в сфере труда.

Рассматривая трудовое право, как социальную ценность, полагаем необходимым внедрение в отечественное законодательство норм, призванных сохранить не только физическое, но и психологическое здоровье работника. Даже если государства не намерены ратифицировать Конвенцию МОТ № 190 об искоренении насилия и домогательств в сфере труда, они должны идти в русле мировой политики в части создания достойных условий труда и повышения качества трудовой жизни.

Казахстанское трудовое законодательство в целом соответствует предъявляемым международным сообществом стандартам в данной области, что дает возможность гражданам нашей страны в полной мере защищать свои интересы и нарушенные права. Однако искоренение дискриминации в сфере труда не может быть достигнуто только усилиями государственных органов. К сожалению, в условиях современной действительности сами работники в силу правовой неграмотности и нежелания участвовать

в судебных процессах содействуют еще большему распространению дискриминации со стороны работодателя.

Список использованных источников

1. О применении судами законодательства о возмещении морального вреда: Нормативное постановление Верховного суда Республики Казахстан от 27 нояб. 2015 г. № 7. // <https://adilet.zan.kz>
2. Ответы на дополнительные вопросы Комитета по ликвидации дискриминации в отношении женщин ООН в связи с рассмотрением пятого периодического доклада Казахстана о выполнении Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин: сводная таблица от 16 сент. 2019 г. // <https://tbinternet.ohchr.org>
3. Решение Сарыаркинского районного суда города Астаны от 03.06.2019 г. по делу № 7113-19-00-2/5415 // <https://online.zakon.kz>.
4. Судебная практика. Правовая помощь для женщин // <https://sud.gov.kz/rus/content/sudebnaya-praktika>
5. Указ Президента Республики Казахстан от 6 декабря 2016 года № 384 «Об утверждении Концепции семейной и гендерной политики в Республике Казахстан до 2030 года» (с изменениями по состоянию на 17.04.2023 г.)// https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=37778759
6. International Labour Organization. ILO Helpdesk, #5, p.2 // https://www.ilo.org/empent/areas/business_helpdesk/faqs/WCMS_DOC_ENT_HLP_TIM_FAQ_EN/lang--en/index.htm
7. Доступ женщин к правосудию в Казахстане: определение препятствий и потребности в переменах. Международная комиссия юристов. Женева, 2013.
8. Australian Human Rights Commission. An International Comparison of Discrimination Act of 1975. <https://www.humanrights.gov.au/publications/international-comparison-racial-discrimination-act-1975-2008-introduction>

ОӘД 342

ЖЕР ҚОЙНАУЫНА МЕНШІК ҚҰҚЫҚТАРЫН НОРМАТИВТІК БЕКІТУ

Жармаханбетова Балжан Ауезханқызы

balzhan.zh10@gmail.com

Л.Н.Гумилев атындағы ЕҰУ Заң факультетінің докторанты, Астана, Қазақстан
Ғылыми жетекші – И.С.Сактаганова, з.ғ.к., қауымдастырылған профессор

Жер қойнауын иелену табиғи ресурстарды құқықтық реттеудің маңызды аспектісі болып табылады, ол елдің экономикалық дамуы мен экологиялық әл-ауқатына айтарлықтай әсер етеді. Бұл мақалада жер қойнауына меншік құқығының нормативтік консолидациясының теориялық негіздері мен тарихи дамуы қарастырылып, Қазақстан мысалында баса назар аударылады.

Жер қойнауына меншік құқығын біржақты анықтау және заңнамалық бекіту жер қойнауы туралы заңнама жүйесінің орталық элементтерінің бірі ғана емес, сонымен қатар конституциялық заңнаманың негізгі қағидаттарының бірі, сондай-ақ ұлттық қауіпсіздіктің маңызды элементі болып табылады. Ежелден мемлекет жер қойнауына меншік институтын дамытуға көңіл бөліп келеді. Зерттеуші В.Вовчок жер қойнауына меншік институтының