



№2 (60)
2020

Құрылтайшы және баспагер:
«Қазақстан Республикасының
Заңнама және құқықтық
ақпарат институты» ШЖҚ РМК
2006 жылдан бастап шығады
Журналдың материалдары
www.zqai.kz

сайтында орналастырылған
Заң ғылымдары бойынша диссертациялардың
негізгі ғылыми нәтижелерін жариялауға
арналған басылымдар тізіліміне енгізілген
(ҚР БҒМ БҒСБК 30.05.2013 ж.
№894 бұйрығы)

Редакциялық кеңес құрамы

Сәріпбеков Р.Қ. (Нұр-Сұлтан, Қазақстан) –
(төраға)
Абайділдин Е.М. – з.ғ.д. (Нұр-Сұлтан,
Қазақстан)
Абызов Р.М. – з.ғ.д. (Мәскеу, Ресей)
Белых В.С. – з.ғ.д. (Екатеринбург, Ресей)
Губин Е.П. – з.ғ.д. (Мәскеу, Ресей)
Мельник Р.С. – з.ғ.д. (Киев, Украина)
Моисеев А.А. – з.ғ.д. (Мәскеу, Ресей)
Муромцев Г.И. – з.ғ.д. (Мәскеу, Ресей)
Рахметов С.М. – з.ғ.д. (Нұр-Сұлтан,
Қазақстан)
Малиновский В.А. – з.ғ.д. (Нұр-Сұлтан,
Қазақстан)
Унзила Шапақ – з.ғ.д. (Нұр-Сұлтан,
Қазақстан)

Бас редактор

Дүйсенов Е.А. – з.ғ.к.

Редакциялық алқа құрамы

Азер Алиев – PhD (Киль, Германия)
Айымбетов М.А. – ҚР еңбек сіңірген
мәдениет қайраткері (Нұр-Сұлтан,
Қазақстан)
Байниязова З.С. – з.ғ.к. (Саратов, Ресей)
Қазбаева Ә.Г. – з.ғ.к. (Нұр-Сұлтан,
Қазақстан)
Казиев З.Г. – з.ғ.к. (Нұр-Сұлтан, Қазақстан)
Қайырбаева Л.К. – PhD (Нұр-Сұлтан,
Қазақстан)
Киязова А.Ж. – (Нұр-Сұлтан, Қазақстан)
Қоныс В.Т. – з.ғ.к. (Нұр-Сұлтан, Қазақстан)
Құлжабаева Ж.О. – з.ғ.к. (Нұр-Сұлтан,
Қазақстан)
Нұрғазиев Б.Қ. – з.ғ.к. (Нұр-Сұлтан,
Қазақстан)
Нұрмағамбетов Р.Г. – PhD (Челябинск,
Ресей)
Примащев Н.М. – з.ғ.к. (Нұр-Сұлтан,
Қазақстан)
Рахымбердин К.Х. – з.ғ.д. (Өскемен,
Қазақстан)
Тегізбекова Ж.Ч. – з.ғ.к. (Бишкек, Қырғызстан)

Журнал редакциясы

Джамбуршин К.А.
Колтубаева Г.Б.
Ерлешева Д.Т.
Жұмагелдина Б.Ж.
Байленова А.Қ.
тел.: 8 (7172) 26-61-29

Қазақстан Республикасы Ақпарат
және коммуникациялар министрлігі
Ақпарат комитетінің
БАҚ есепке қою туралы куәлігі
№ 17761-Ж 25.06.2019 ж.
(Алашқы есепке қою кезі
№6592-Ж. 07.09.2005 ж.)

Мекен-жайы:

Қазақстан Республикасы, 010000,
Нұр-Сұлтан қ., Д. Қонаев к., 12/1
«Сулы-жасыл желек» БО
тел.: 8 (7172) 57-03-42

www.zqai.kz

E-mail: instzak-kz@mail.ru
institutzakonodatstva@gmail.com

Qazaqstan Respýblıkasy Zańnama jáne quyqytyq aqparat institýtynyń

JARSHYSY

gylymi-quyqytyq jýrnal

Редакция бағанасы

Конституциялық және әкімшілік құқық

- Б.Қ. НҰРҒАЗИНОВ, Л.Т. ЖАНҰЗАҚОВА Қазақстан Республи-
касы Конституциясының қазақстандық қоғамның тұрақтылығы мен да-
муын қамтамасыз етудегі рөлі 11
- Л.Т. ЖАНҰЗАҚОВА Мемлекеттік органдардың функциялары, құ-
зыреті мен өкілеттіктерінің арақатынасы туралы 19
- В.И. МАЙОРОВ (Тюмень қ., РФ), П.В. ВОЛОШИН Жол қозғалы-
сы қауіпсіздігін арттырудағы әлеуметтік жарнаманың рөлі 25
- Н. СӘУЛЕН Әкімшілік рәсімдер және әкімшілік сот ісін жүргізу
қағидадтарының ерекшеліктері 30

Азаматтық және азаматтық-процестік құқық

- Р.Қ. СӘРПЕКОВ, Ә. АРЫСТАН Қазақстан Республикасында қа-
рыз еңбегі институтын енгізу перспективалары 37
- А.Ж. КИЯЗОВА Өзін-өзі реттеу институты Қазақстан Республика-
сындағы кәсіпкерлік қызметті реттеу түрі ретінде 47
- Г.А. АЛИХАНОВА, Е.В. НЕСТЕРОВА Мемлекеттік тұрғын үй қо-
рынан жалға алушыға және оның отбасы мүшелеріне берілген тұрғын
үйге құқықтардың пайда болуы мен тоқтатылуының кейбір мәселелері 56
- К.М. ИЛЬЯСОВА Қазақстан Республикасының заңнамасы бой-
ынша төрелікте даудың мәніне қолданылатын құқықты анықтау кейбір
мәселелері 70
- Г.Е. ӘБДІРАСҰЛОВА Краудфандинг ерекшелігі және оны Қа-
зақстан Республикасында құқықтық реттеу перспективалары 78
- М.А. АДАМ, С.А. САРИНА Қазақстан Республикасының әкімшілік
әділет саласындағы салық рәсімдерінің мазмұны мен мәні 86

Қылмыстық құқық және қылмыстық процесс

- А.Н. АХПАНОВ, С.А. АДІЛОВ, А.Л. ХАН Қазақстандық қылмы-
стық процесте дәлелдеу құқығының нормаларын түсіндіру мәселелері 93
- Г.А. ҚУАНАЛИЕВА, Н. СӘУЛЕН, Г.Н. РАХИМОВА Қылмыстық
құқық қағидадтарын заңнамалық реттеудің кейбір мәселелері 100
- К.Е. ИСМАҒҰЛОВ, А.К. ҚҰРМАНОВА, Д.С. ҚАЖМҰРАТОВА
Экологиялық құқық бұзушылық субъектісін айқындаудың кейбір мәсе-
лелері 109
- В.Н. ПЛЕТЕНЕЦ (Днепр қ., Украина) Компьютерлік ақпараттың
қауіпсіздігін қамтамасыз ету тергеп-тексеруге қарсы іс-қимылдың ал-
дын алу тәсілі ретінде 115

Халықаралық құқық және салыстырмалы құқықтану

- В.Х. СЕЙТІМОВА Халықаралық азаматтық қызмет мәселелері
бойынша халықаралық сот талқылауының қағидадтары мен стандартта-
ры: салыстырмалы-құқықтық талдау 123
- Ж.Т. ТІЛЕМБАЕВА Кәсіптік одақтар туралы ұлттық заңнаманы
бірлестіктердегі кәсіподаққа мүшелік мәселелері бойынша ХЕҰ-ның
№ 87 конвенциясының нормаларымен үйлестіру 132
- Е.А. БУРИБАЕВ, Ж.А. ХАМЗИНА, Б.Х. КӨШПЕНБЕТОВ Жұ-
мыспен қамту саласындағы кемсітушілікке тыйым салу стандарттары:
Қазақстанда имплементациялау болашағы 144

У.Е. КУДИЯРОВА Қазақстан Республикасының қолданысындағы өсиет бойынша нормаларды шет мемлекеттердегі өсиет бойынша нормалармен салыстырмалы талдау.....	152
Б.А. ТАЙТОРИНА, Л.Б. БОГАТЫРЕВА, Г.Т. БАЙСАЛОВА Денсаулық сақтауды ұйымдастырудың заманауи модельдері: құқықтық реттеу проблемалары.....	157

Құқықтық мониторинг

Ә.Ғ. ҚАЗБАЕВА, Н.Н. ОМАРОВА «Қазақстан Республикасының химиялық өнімінің қауіпсіздігі туралы» заңының құқықтық мониторинг нәтижелері.....	167
М.И. ДЯЧУК, А.У. ҚАЛИЕВА Қазақстан Республикасында еңбек дауларының ведомстволық бағыныстылығы мен соттылығы туралы мәселеге орай.....	177
А.Е. БЕКТЕНОВ Қазақстан Республикасында сақтандыру төлемдеріне кепілдік беру сақтандыру нарығының тұрақтылығын қамтамасыз ету құралы ретінде.....	186

Мемлекеттік тілдегі заңшығармашылық практикасынан

Н.М. ПРИМАШЕВ Ғылыми лингвистикалық сараптаманың ұйымдастырушылық-құқықтық негіздерін жетілдірудің кейбір бағыттары.....	195
Н.А. НҮРБАЕВА Заң техникасы – заң жобаларын сапалы дайындау құралы.....	200

Жас ғалым мінбері

Т.В. КЛИМОВА Қазақстандағы қоғамдық қызығушылығы бар ұйымдар қызметіндегі ашықтық пен айқындық қағидаттары.....	206
Ж.К. ЖЕТІБАЕВ Мәмілелер жасау кезінде ақпараттық-коммуникациялық технологияларды пайдалану тиімділігі.....	215
Д.А. ГОНЧАРОВА (Минск қ., Беларусь Республикасы) Құқықтың ақпараттық функциясын іске асыру механизмі.....	221
М.Қ. ЖҰРЫНОВА ЕАЭО-да еңбек қызметін еркін жүзеге асыруды талдау.....	228
Е.А. АСАБАЕВ Мемлекеттік-жекешелік әріптестік жобаларының операциялық шығындарын өтеу механизмін жетілдіру.....	235
М.К. ЕРЖАНОВА Банктік шарттардағы ашықтық қағидаты.....	241

Ғылыми өмір хроникасы

Қазақстан Республикасы Заңнама және құқықтық ақпарат институтының меморандумдары мен келісімдері.....	248
«Қазақстан Республикасының 1995 жылғы Конституциясы және оның мемлекет пен қоғамның дамуындағы маңызы» (Шәйкенов оқулары) атты Халықаралық ғылыми-практикалық конференция туралы ақпараттық хабарлама, Ақтөбе қ., 2020 жылғы 27-28 ақпан.....	252

«Жаршының» архивтік беттері

А.Ғ. ҚАЗБАЕВА Қазақстан Республикасында қала құрылысы заңнамасын кодификациялаудың теориялық аспектілері (ҚР ЗИ Жаршысы, №4(24)-2011 ж. - 33-36 б.).....	256
А.Қ. ЖАҚСЫЛЫҚОВА з.ғ.к. А.Ғ. Қазбаеваның «Қазақстан Республикасында қала құрылысы заңнамасын кодификациялаудың теориялық аспектілері» ғылыми жарияланымна қайта оралғанда.....	260

Библиография

Д.Б. Гороховтың, А.А. Каширкинаның, А.Н. Морозовтың және басқалардың ғылыми-практикалық құралына рецензия; жауапты ред. А.В. Павлушкин «Механизм правового мониторинга». - М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ, 2012. - 160 б.....	263
---	-----

Даналық ойлар	266
----------------------------	-----



**№2 (60)
2020**

Учредитель и издатель:
РГП на ПХВ «Институт законодательства
и правовой информации Республики
Казахстан»

Издается с 2006 года
Все материалы журнала размещаются на
сайте www.zqai.kz

Включен в перечень изданий
для публикации основных научных
результатов диссертаций
по юридическим наукам
(Приказ ККСОН МОН РК №894
от 30.05.2013 г.)

Состав Редакционного совета
Сарпеков Р.К. (Нур-Султан, Казахстан) –
(председатель)
Абайдылинов Е.М. – д.ю.н. (Нур-
Султан, Казахстан)
Абызов Р.М. – д.ю.н. (Москва, Россия)
Белых В.С. – д.ю.н. (Екатеринбург, Россия)
Губин Е.П. – д.ю.н. (Москва, Россия)
Мельник Р.С. – д.ю.н. (Киев, Украина)
Моисеев А.А. – д.ю.н. (Москва, Россия)
Муромцев Г.И. – д.ю.н. (Москва, Россия)
Рахметов С.М. – д.ю.н. (Нур-Султан,
Казахстан)
Малиновский В.А. – д.ю.н. (Нур-
Султан, Казахстан)
Унзила Шапак – д.ю.н. (Нур-Султан,
Казахстан)

Главный редактор
Дюсенов Е.А. – к.ю.н.

Состав Редакционной коллегии
Азер Алиев – PhD (Киль, Германия)
Айымбетов М.А. – заслуженный деятель
культуры РК (Нур-Султан, Казахстан)
Байниязова З.С. – к.ю.н. (Саратов, Россия)
Казбаева А.Г. – к.ю.н. (Нур-Султан, Казах-
стан)
Казиев З.Г. – к.ю.н. (Нур-Султан, Казахстан)
Каирбаева Л.К. – PhD (Нур-Султан, Казах-
стан)
Князова А.Ж. – (Нур-Султан, Казахстан)
Конусова В.Т. – к.ю.н. (Нур-Султан, Казах-
стан)
Кулжабаева Ж.О. – к.ю.н. (Нур-
Султан, Казахстан)
Нургазинов Б.К. – к.ю.н. (Нур-Султан,
Казахстан)
Нурмагамбетов Р.Г. – PhD (Челябинск,
Россия)
Примашев Н.М. – к.ю.н. (Нур-Султан,
Казахстан)
Рахимбердин К.Х. – д.ю.н. (Усть-Камен-
огорск, Казахстан)
Тегизбекова Ж.Ч. – к.ю.н. (Бишкек,
Кыргызстан)

Редакция журнала
Джамбуллин К.А.
Колтубаева Г.Б.
Ердешева Д.Т.
Жумагелдина Б.Ж.
Байленова А.К.
тел.: 8 (7172) 26-61-29

Свидетельство о постановке
на учет СМН № 17761-Ж
от 25.06.2019 г. Комитета информации
Министерства информации и коммуникаций
Республики Казахстан
(Первичная постановка на учет
№6592-Ж. 07.09.2005 г.)

Адрес:
Республика Казахстан, 010000,
г. Нур-Султан, ул. Д. Конаева, 12/1
БЦ «На Водно-зеленом бульваре»
тел.: 8 (7172) 57-03-42
www.zqai.kz
E-mail: instzak-kz@mail.ru
institutzakonodatelstva@gmail.com

ВЕСТНИК

Института законодательства и правовой информации Республики Казахстан

научно-правовой журнал

Колонка редакции.....8

Конституционное и административное право

- Б.К. НУРГАЗИНОВ, Л.Т. ЖАНУЗАКОВА** Роль Конституции Ре-
спублики Казахстан в обеспечении стабильности и развитии казахстан-
ского общества.....11
- Л.Т. ЖАНУЗАКОВА** О соотношении функций, компетенции и пол-
номочий государственных органов.....19
- В.И. МАЙОРОВ** (г. Тюмень, РФ), **П.В. ВОЛОШИН** Роль социаль-
ной рекламы в повышении безопасности дорожного движения.....25
- Н. САУЛЕН** Особенности принципов административных процедур
и административного судопроизводства.....30

Гражданское и гражданско-процессуальное право

- Р.К. САРПЕКОВ, А. АРЫСТАН** Перспективы внедрения института
заемного труда в Республике Казахстан.....37
- А.Ж. КИЯЗОВА** Институт саморегулирования как вид регулирова-
ния предпринимательской деятельности в Республике Казахстан.....47
- Г.А. АЛИХАНОВА, Е.В. НЕСТЕРОВА** Некоторые проблемы воз-
никновения и прекращения прав на жилище, предоставленное нанимате-
лю и членам его семьи из государственного жилищного фонда.....56
- К.М. ИЛЬЯСОВА** Некоторые вопросы определения права, приме-
нимого к существу спора, в арбитраже по законодательству Республики
Казахстан.....70
- Г.Э. АБДРАСУЛОВА** Специфика краудфандинга и перспективы его
правового регулирования в Республике Казахстан.....78
- М. АДАМ, С.А. САРИНА** Содержание и сущность налоговых про-
цедур в сфере административной юстиции Республики Казахстан.....86

Уголовное право и уголовный процесс

- А.Н. АХПАНОВ, С.А. АДИЛОВ, А.Л. ХАН** Проблемы толкования
норм доказательственного права в казахстанском уголовном процессе.....93
- Г.А. КУНАЛИЕВА, Н. САУЛЕН, Г.Н. РАХИМОВА** Некоторые
проблемы законодательной регламентации принципов уголовного права.....100
- К.Е. ИСМАГУЛОВ, А.К. КУРМАНОВА, Д.С. КАЖМУРАТОВА**
Некоторые вопросы определения субъекта экологических правонаруше-
ний.....109
- В.Н. ПЛЕТЕНЕЦ** (г. Днепр, Украина) Обеспечение безопасности
компьютерной информации, как способ упреждения противодействия
расследованию.....115

Международное право и сравнительное правоведение

- В.Х. СЕЙТИМОВА** Принципы и стандарты международного судеб-
ного разбирательства по вопросам международной гражданской службы:
сравнительно-правовой анализ.....123
- Ж.Т. ТЛЕМБАЕВА** О гармонизации национального законодатель-
ства о профессиональных союзах с нормами Конвенции МОТ № 87 в во-
просах членства профсоюзов в объединениях.....132
- Е.А. БУРИБАЕВ, Ж.А. ХАМЗИНА, Б.Х. КОШПЕНБЕТОВ** Стан-
дарты запрещения дискриминации в сфере занятости: перспективы им-
плементации в Казахстане.....144

У.Е. КУДИЯРОВА Сравнительный анализ действующих в Республике Казахстан норм о завещании с нормами о завещании в зарубежных государствах.....	152
Б.А. ТАЙТОРИНА, Л.Б. БОГАТЫРЕВА, Г.Т. БАЙСАЛОВА Современные модели организации здравоохранения: проблемы правового регулирования.....	157
Правовой мониторинг	
А.Г. КАЗБАЕВА, Н.Н. ОМАРОВА Результаты правового мониторинга Закона Республики Казахстан «О безопасности химической продукции».....	167
М.И. ДЯЧУК, А.У. КАЛИЕВА К вопросу о ведомственной подчиненности и подсудности трудовых споров в Республике Казахстан.....	177
А.Е. БЕКТЕНОВ Гарантирование страховых выплат в Республике Казахстан как инструмент обеспечения стабильности страхового рынка.....	186
Из практики законодательства на государственном языке	
Н.М. ПРИМАШЕВ Некоторые направления совершенствования организационно-правовой основы научной лингвистической экспертизы.....	195
Н.А. НУРБАЕВА Юридическая техника - инструмент качественной подготовки проектов законов.....	200
Трибуна молодого ученого	
Т.В. КЛИМОВА Принципы открытости и прозрачности в деятельности организаций публичного интереса в Казахстане.....	206
Ж.К. ЖЕТИБАЕВ Эффективность использования информационно-коммуникационных технологий при заключении сделок.....	215
Д.А. ГОНЧАРОВА (г. Минск, Республика Беларусь) Механизм реализации информационной функции права.....	221
М.К. ЖУРУНОВА Анализ свободного осуществления трудовой деятельности в ЕАЭС.....	228
Е.А. АСАБАЕВ Совершенствование механизма компенсации операционных затрат проектов государственно-частного партнерства.....	235
М.К. ЕРЖАНОВА Принцип прозрачности в банковских договорах.....	241
Хроника научной жизни	
Меморандумы и соглашения Института законодательства и правовой информации Республики Казахстан.....	249
Информационное сообщение о международной научно-практической конференции на тему «Конституция Республики Казахстан 1995 года и ее значение в развитии государства и общества» (Шайкеновские чтения), г. Актобе, 27-28 февраля 2020 года.....	253
Архивные страницы «Вестника»	
А.Г. КАЗБАЕВА Теоретические аспекты кодификации градостроительного законодательства в Республике Казахстан (статья в Вестнике ИЗ РК, №4(24)-2011г. - С. 33-36).....	256
А.К. ЖАКСЫЛЫКОВА Возвращаясь к научной публикации к.ю.н. А.Г. Казбаевой «Теоретические аспекты кодификации градостроительного законодательства в Республике Казахстан».....	260
Библиография	
Рецензия на научно-практическое пособие Горохова Д.Б., Каширкиной А.А., Морозова А.Н. и др.; ответ.ред. А.В. Павлушкин «Механизм правового мониторинга». - М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ, 2012. - 160 с.....	263
Мудрые мысли	266



№2 (60)
2020

Founder and publisher:
RSE on the REM «Institute
of Legislation and Legal information
of the Republic of Kazakhstan»
Published since 2006
All journal materials are placed
on the website
www.zqai.kz
Included in the list of publications of basic
scientific results of dissertations on legal
sciences (Order CCES MES RK №894 from
05.30.2013)

Editorial Council members

Sarpekov R.K. (Nur-Sultan, Kazakhstan) –
(Chairman)
Abaydeldinov E.M. – d.j.s. (Nur-Sultan,
Kazakhstan)
Abyzov R.M. – d.j.s. (Moscow, Russian)
Belih V.S. – d.j.s. (Ekaterinburg, Russian)
Gubin E.P. – d.j.s. (Moscow, Russian)
Melnik R.S. – d.j.s. (Kiev, Ukraine)
Moiseev A.A. – d.j.s. (Moscow, Russian)
Muromcev G.I. – d.j.s. (Moscow, Russian)
Rahmetov S.M. – d.j.s. (Nur-Sultan, Kazakh-
stan)
Malinovskiy V.A. – d.j.s. (Nur-Sultan, Kazakh-
stan)
Unzila Shapak – d.j.s. (Nur-Sultan, Kazakhstan)
Chief Editor
Dyussenov Ye.A. – c.j.s.

Editorial Board members

Azer Aliyev – PhD (Kiel, Germany)
Aiyembetov M.A. – Honored Worker of Culture
of Kazakhstan, (Nur-Sultan, Kazakhstan)
Bainiyazova Z.S. – c.j.s. (Saratov, Russian)
Kazbayeva A.G. – c.j.s. (Nur-Sultan, Kazakh-
stan)
Kazyev Z.G. – c.j.s. (Nur-Sultan, Kazakhstan)
Kairbaeva L.K. – PhD (Nur-Sultan, Kazakh-
stan)
Kiyazova A.Zh. – (Nur-Sultan, Kazakhstan)
Konusova V.T. – c.j.s. (Nur-Sultan, Kazakhstan)
Kulzhabayeva Zh.O. – c.j.s. (Nur-Sultan,
Kazakhstan)
Nurgazinov B.K. – c.j.s. (Nur-Sultan, Kazakh-
stan)
Nurmagambetov R.G. – PhD
(Chelyabinsk, Russian)
Primashev N.M. – c.j.s. (Nur-Sultan, Kazakh-
stan)
Rakhimberdin K.H. – d.j.s. (Ust-Kamenogorsk,
Kazakhstan)
Tegizbekova Zh.Ch. – c.j.s. (Bishkek, Kyr-
gystan)

The editorial staff

Dzhamburshin K.A.
Koltubayeva G.B.
Yerdesheva D.T.
Zhumageldina B.Zh.
Bailenova A.K.
tel.: 8 (7172) 26-61-29

The certificate of registration of mass media
№17761-G from 25.06.2019 from
the Information Committee of the Ministry
of Information and Communications
of the Republic of Kazakhstan
(Number and date of primary registration №6592-
Zh.07.09.2005.)

Address:

The Republic of Kazakhstan,
010000, Nur-Sultan, D. Konaev str., 12/1
BC «On the water-green boulevard»
tel.: 8(7172) 57-03-42
www.zqai.kz
e-mail: instzak-kz@mail.ru
institutzakonodatelstva@gmail.com

Bulletin of Institute of Legislation and Legal Information of the Republic of Kazakhstan

JARSHYSY

scientific and legal journal

Editorial.....9

Constitutional and Administrative Law

- B.K. NURGAZINOV, L.T. ZHANUZAKOVA** The role of the
Constitution of the Republic of Kazakhstan in ensuring the stability and
development of Kazakhstan's society.....11
L.T. ZHANUZAKOVA About correlation of functions, competence and
powers of state bodies.....19
V.I. MAYOROV (Tumen, RF), **P.V. VOLOSHIN** Role of social
advertising in improving road safety.....25
N. SAULEN Peculiarities of principles of administrative procedures and
administrative legal proceedings.....30

Civil and Civil Procedure Law

- R.K. SARPEKOV, A. ARYSTAN** Prospects for the implementation of
the institute of contingent labor in the Republic of Kazakhstan.....37
A.Zh. KIYAZOVA Self-regulation institute as a type of regulation of
entrepreneurial activities in the Republic of Kazakhstan.....47
C.A. ALIKHANOVA, E.V. NESTEROVA Some problems of
appearance and termination of the right to housing provided to the tenant and
members of his family from the state housing fund.....56
K.M. ILYASOVA Some issues of determining the law applicable to
the merits of the dispute in arbitration under the laws of the Republic of
Kazakhstan.....70
G.E. ABDASSULOVA Specifics of crowdfunding and prospects for
its legal regulation in the Republic of Kazakhstan.....78
M.F. ADAM, S.A. SARINA The content and essence of tax procedures
in the field of administrative justice of the Republic of Kazakhstan.....86

Criminal law and Criminal procedure

- A.N. AKHPANOV, S.A. ADILOV, A.L. KHAN** Problems of
interpretation of norms of evidence law in the Kazakhstan criminal procedure.....93
G.A. KUANALIYEVA, N. SAULEN, G.N. RAKHIMOVA Some
problems of legislative regulation of principles of criminal law.....100
K.YE. ISMAGULOV, A.K. KURMANOVA, D.S. KAZHMURATOVA
Some issues of determining the subject of environmental offenses.....109
V.N. PLETENETS (Dnepr, Ukraine) Ensuring the security of computer
information as a remedy of prediction of actions against investigation.....115

International law and Comparative law

- V.KH. SEITIMOVA** Principles and standards of international judicial
proceedings as regards to international civil service: comparative legal
analysis.....123
ZH.U. TLEMBAYEVA On the harmonization of national legislation on
trade unions with the rules of ILO convention No. 87 on membership of trade
union in associations.....132
YE.A. BURIBAYEV, ZH.A. KHAMZINA, B.KH. KOSHPENBETOV
Standards for the prohibition of discrimination in employment: prospects for
implementation in Kazakhstan.....144
U.YE. KUDIYAROVA Comparative analysis of the operating rule of the
Republic of Kazakhstan on will with the norms of will in foreign states.....152

CONTENT

B.A. TAITORINA, L.B. BOGATYREVA, G.T. BAISALOVA Modern models of health care organization: problems of legal regulation.....	157
Legal monitoring	
A.G. KAZBAYEVA, N.N. OMAROVA Results of legal monitoring of the law of the Republic of Kazakhstan «On safety of chemical products».....	167
M.I. DYACHUK, A.U. KALIYEVA On the issue of departmental subordination and jurisdiction of labor disputes in the Republic of Kazakhstan.....	177
A.YE. BEKTENOV Guaranteeing the insurance payments in the Republic of Kazakhstan as a tool for ensuring the stability of the insurance market.....	186
From the lawmaking practice in the official language	
N.M. PRIMASHEV Some directions of improvement of the organizational and legal basis of scientific linguistic examination.....	195
N.A. NURBAYEVA Legal technique – a tool for high-quality preparation of draft laws.....	200
Young researcher's tribune	
T.V. KLIMOVA Principles of openness and transparency in the activities of public interest organizations in Kazakhstan.....	206
ZH.K. ZHETIBAYEV Efficiency of use of information and communication technologies in concluding transactions.....	215
D.A. GONCHAROVA (Minsk, Republic of Belarus) Mechanism of realisation of the information function of law.....	221
M.K. ZHURUNOVA Analysis of free carrying out labor activities in the EAEU.....	228
YE.A. ASSABAYEV Improving the mechanism for compensating operating costs of state-private partnership projects.....	235
M.K. YERZHANOVA Principle of transparency in banking contracts.....	241
The Chronicle of Scientific Life	
Memorandums and agreements of the Institute of legislation and legal information of the Republic of Kazakhstan.....	250
Information note about the international scientific and practical conference on «The Constitution of the Republic of Kazakhstan of 1995 and its importance in the development of the state and society» (Shaikenov readings), Aktobe, on February 27-28, 2020.....	254
The archive pages of the«Bulletin»	
A.G. KAZBAYEVA Theoretical aspects of codification of town-planning legislation in the Republic of Kazakhstan (the article in “Bulletin” of IL of RK, No.4(24)-2011. - P. 33-36).....	256
A.K. ZHAKSYLYKOVA Returning back to scientific publication of the c.l.s. A.G. Kazbayeva «Theoretical aspects of codification of town-planning legislation in the Republic of Kazakhstan».....	260
Bibliography	
Review on the scientific and practical manual of Gorokhova D.B., Kashirkina A.A., Morozova A.N. etc.; editor-in-chief. A.V. Pavlushkin “The mechanism of legal monitoring” - M.: Institute of Legislation and Comparative Law under the Government of the Russian Federation, 2012. - 160 p.....	263
Wise thoughts	266

ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУ САЛАСЫНДА КЕМСІТУШІЛІККЕ ТҮЙІМ САЛУ СТАНДАРТТАРЫ: ҚАЗАҚСТАНДА ИМПЛЕМЕНТАЦИЯЛАУ БОЛАШАҒЫ

Ермек Әбілтайұлы Бөрібаев

*Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті
Құқықтану кафедрасының меңгерушісі, з.ғ.д., профессор,
Қазақстан, Алматы қ.; e-mail: yermek-a@mail.ru*

Жанна Амангелдіқызы Хамзина

*Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті
Құқықтану кафедрасының профессоры, з.ғ.д., профессор,
Қазақстан, Алматы қ.; e-mail: 292803@mail.ru*

Бахытқали Мұхтарұлы Көшпенбетов

*Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті
Құқықтану кафедрасының қауымдастырылған профессоры, з.ғ.к.,
Қазақстан, Алматы қ.; e-mail: kbakhytkali@mail.ru*

Түйін сөздер: дискриминация; жалдамалы еңбек; жұмыспен қамту; имплементация; теңсіздік; гендер.

Аннотация. Мақалада Қазақстан Республикасы Конституциясында бекітілген әлеуметтік қорғау нормалары іс жүзінде шынайы нақты қолданылуы жөніндегі проблемаларды қамтиды. Заң адамдарды әлеуметтік қорғаудың алуан түрлі жолдарын қарастырады. Зейнетақымен қамтамасыз ету, мүгедектігіне байланысты әртүрлі мемлекеттік көмек көрсету, қайырымдылық көрсету және тағы басқа заңнамамен шектелмеген нысандарда мұқтаж адамдарға әлеуметтік көмек көрсету. Алайда, азаматтарды әлеуметтік қорғаудың басты механизмі – оларды жұмыспен қамту болып табылады. Қоғамда белсенді азаматтардың мейілінше басым көпшілігін жұмыспен қамту арқылы әлеуметтік жағдайды түзетуге, көтеруге болады, өмір сүру сапасын жоғарылатуға болады. Жұмыспен қамту конституциялық қағидаттарға сәйкес жүзеге асуы қажет.

Мақалада кемсітушілікке жол бермеу туралы конституциялық нормалардың талаптарын ұстаудың орындылығы көрсетіледі. Қазақстанда конституциялық қағидалар еңбек қатынастарын реттеу барысында мейілінше сақталғанмен, бүгінгі күні алдыңғы қатарлы ЭЫДҰ мүше мемлекеттер деңгейіне жете алмауда. Сондықтан ЭЫДҰ мүше мемлекеттердің жұмыспен қамту саласындағы кемсітушілікке жол бермеу жөніндегі стандарттары Қазақстан үшін бағдар болуы шарт.

Мақалада төмендегілерге бағытталған авторлық ұсынымдар орын тапқан: ЭЫДҰ, ХЕҰ-ның жұмыспен қамту саласындағы кемсітушілікті имплементациялау стандарттарын Қазақстанның құқықтық жүйесіне енгізуге бағытталған ұсыныстар; алдыңғы қатарлы мемлекеттердің үздік тәжірибелерін жинақтауға негізделген ұсынымдарға сәйкес еңбек заңнамасын дамыту; адамның әлеуметтік-еңбек құқықтары кепілдігінің деңгейін бағалау үшін ЭЫДҰ ұсынатын индикаторларды пайдалану; инклюзивті еңбек нарығын құруға қатысты ұсыныстарды енгізу.

СТАНДАРТЫ ЗАПРЕЩЕНИЯ ДИСКРИМИНАЦИИ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ: ПЕРСПЕКТИВЫ ИМПЛЕМЕНТАЦИИ В КАЗАХСТАНЕ

Бурибаев Ермек Абильтаевич

*Заведующий кафедрой Юриспруденции Казахского национального
педагогического университета имени Абая, д.ю.н., профессор,
Казахстан, г.Алматы; e-mail: yermek-a@mail.ru*

Хамзина Жанна Амангельдиевна

*Профессор кафедры Юриспруденции Казахского национального
педагогического университета имени Абая, д.ю.н., профессор,
Казахстан, г.Алматы; e-mail: 292803@mail.ru*

Кошпенбетов Бахыткали Мухтарович

Ассоциированный профессор кафедры Юриспруденции Казахского
национального педагогического университета имени Абая, к.ю.н.,
Казахстан, г.Алматы; e-mail: kbakhytkali@mail.ru

Ключевые слова: дискриминация; наемный труд; занятость; имплементация; неравенство; гендер.

Аннотация. В статье содержатся проблемы по реальному применению норм социальной защиты, закрепленных в Конституции Республики Казахстан. Закон предусматривает множество различных способов социальной защиты граждан. Пенсионное обеспечение, оказание государственной помощи по инвалидности, благотворительной и иной социальной помощи нуждающимся людям другими, не ограниченными законом способами. Однако, главным механизмом социальной защиты граждан является их трудоустройство. Путем трудоустройства большинства активных в обществе граждан можно исправить, улучшить социальное положение, а также повысить качество жизни. Трудоустройство должно осуществляться в соответствии с конституционными принципами.

В статье указывается целесообразность соблюдения требований конституционных норм о недопущении дискриминации. Хотя в Казахстане конституционные принципы наиболее точно соблюдаются при регулировании трудовых отношений, в настоящее время они не достигают уровня развитых стран-членов ОЭСР. Поэтому стандарты государств-членов ОЭСР по предотвращению дискриминации в сфере занятости должны стать эталоном для Казахстана.

В статье представлены авторские предложения, направленные на: имплементацию стандартов ОЭСР, МОТ в области дискриминации занятости в правовую систему Казахстана; развитие трудового законодательства в соответствии с рекомендациями, основанными на обобщении лучших практик передовых государств; использование, предлагаемых ОЭСР индикаторов для оценки уровня гарантий социально-трудовых прав человека; внедрение рекомендаций, касающихся создания инклюзивного рынка труда.

STANDARDS FOR THE PROHIBITION OF DISCRIMINATION IN EMPLOYMENT: PROSPECTS FOR IMPLEMENTATION IN

Yermek A. Buribayev

Head of the Department of Jurisprudence of the Kazakh National Pedagogical
University named after Abay, doctor of juridical sciences, professor;
Kazakhstan, Almaty c.; e-mail: yermek-a@mail.ru

Zhanna A. Khamzina

Professor Department of Jurisprudence of the Kazakh National Pedagogical
University named after Abay, doctor of juridical sciences, professor;
Kazakhstan, Almaty c.; e-mail: 292803@mail.ru

Bakhytkali M. Koshpenbetov

Associate professor Department of Jurisprudence of the Kazakh national
pedagogical University named after Abay, candidate of jurisprudence,
Kazakhstan, Almaty c.; e-mail: kbakhytkali@mail.ru

Keywords: discrimination, wage labor, employment, implementation, inequality, gender.

Abstract. The article contains problems on the actual application of social protection standards enshrined in the Constitution of the Republic of Kazakhstan. The law provides for many different ways of social protection of citizens. The law provides for many different ways of social protection of people. For example, pensions, the provision of various state disability assistance, charitable and other social assistance to people in need in other ways that are not limited by law. However, the main mechanism of social protection of citizens is their employment. By employing the majority of citizens active in society, one can correct, improve the social situation, and also improve the quality of life. Employment should be carried out in accordance with constitutional principles.

The article indicates the advisability of complying with the requirements of constitutional norms on non-discrimination. Although Kazakhstan's constitutional principles are most closely followed in regulating labor relations, they currently do not reach the level of developed OECD countries. Therefore, the standards of OECD member states for the prevention of discrimination in employment should be the reference point for Kazakhstan.

The article presents the author's proposals aimed at: implementing the OECD, ILO standards in the field of discrimination of employment in the legal system of Kazakhstan; development of labor legislation in accordance with recommendations based on a synthesis of best practices of advanced states; use of indicators proposed by the OECD to assess the level of guarantees of social and labor human rights; implementation of recommendations regarding the creation of an inclusive labor market.

Кіріспе.

Қазақстан Республикасының 2030 жылға дейінгі әлеуметтік даму тұжырымдамасында (Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2014 жылғы 24 сәуірдегі №396 қаулысымен бекітілген) еңбек және жұмыспен қамту саласындағы саясат, Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымының өлшемдер бойынша стандарттарына көшу бойынша алдағы кезеңге арналған шараларды қамтиды. Еңбек нарығының көрсеткіштері, жұмыспен қамтуға жәрдемдесудің жаңа қосымша шараларын әзірлеу, әлеуметтік қолдаудың жаңа тетіктерін енгізу. Қазақстан Республикасының 2025 жылға дейінгі дамуының стратегиялық жоспарында (Қазақстан Республикасы Президентінің 2018 жылғы 15 ақпандағы №636 Жарлығымен бекітілген) қойылған міндеттерге сәйкес, 2025 жылға дейінгі негізгі мақсат - адамдардың әл-ауқатын Ұйым елдерінің деңгейіне көтеруге әкелетін экономиканың сапалы және орнықты қалпына келтірілуіне қол жеткізу, Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымдарының (ЭЫДҰ) деңгейіне жету.

Қазақстан Республикасындағы 2030 жылға дейінгі отбасылық және гендерлік саясат тұжырымдамасына сәйкес мемлекеттік гендерлік саясаттың мақсатына жету үшін гендерлік саясат саласындағы заңнаманы жетілдіру, сонымен қатар оны халықаралық стандарттарға, БҰҰ, ТДМ және ЭЫДҰ ұсыныстарына сәйкес келтіру мәселесін шешу қажет. Алдағы кезең үшін БҰҰ, ТДМ және ЭЫДҰ-ның халықаралық талаптарына сәйкес барлық кемсітушілік пен гендерлік зорлық-зомбылықтың жол бермеу және жолын кесу саласындағы заңнамалық актілер жетілдірілетін болады.

Қазақстанда экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымына кіру стратегиясын іске асыру процесінде көптеген жылдар ішінде алғаш рет еңбек қатынастары жүйесін реформалау және жеке адам мен мемлекеттің мүдделерін қанағаттандыруға мүмкіндік беретін оның ұтымды моделін құру мәселесі өткір болды. Дамыған ЭЫДҰ елдерінде, әсіресе еуропалық елдерде, жұмыспен қамту жүйесін қалыптастыру және реформалау, оны макро- және микроэкономикалық және әлеуметтік процестерді реттеуші ретінде пайдала-

ну тәжірибесі бар. Қазақстанда азаматтардың, заңды тұлғалардың және тұтастай қоғамның мүдделеріне толық сәйкес келетін заңнаманың ұтымды жүйесін іздеу мерзімін қысқарта отырып, құқықтық өзгерістерді жүзеге асыруда жаһандық өркениет процесінің тәжірибесін қолданған жөн.

Төмендегі ұсыныстар ЭЫДҰ әмбебап актілерінің стандарттарын ескереді: 2013 жылғы Білім беру, жұмыспен қамту және кәсіпкерлік саласындағы гендерлік теңдік туралы ұсыныстары, 2015 жылғы Қоғамдық өмірдегі гендерлік теңдік бойынша ұсыныстары, 2015 жылғы Қартаю және жұмыспен қамту саясаты жөніндегі Кеңестің ұсыныстары, 2015 жылғы Интеграцияланған психикалық денсаулық, дағдылар және еңбек саясаты жөніндегі Кеңестің ұсыныстары, 2015 жылғы 22 қаңтарда Қазақстан Республикасының Үкіметі мен ЭЫДҰ арасында Қазақстанға ұлттық реформаларды жүзеге асыруда көмек көрсетуге бағытталған Елдік бағдарламаға қатысты өзара түсіністік туралы меморандумға қол қойылды. Ұсынылған төмендегі ұсыныстар келесі жеке тұжырымдарды, қорытындылар мен ұсыныстарды іске асыруға бағытталған: «Қазақстандағы реформалар: жетістіктер, міндеттер мен перспективалар» (2015-2017 жж.) Елдік бағдарламасы аясында дайындалған, «Қазақстанда гендерлік саясатты іске асыру», «Қазақстандағы гендерлік саясаттың жүзеге асырылуына шолу», «Үш топқа бағытталған саясатқа шолу: жастар, егде жастағы жұмысшылар және әлеуметтік жағынан осал топтарды қорғау» есептер, шолуларда¹, сондай-ақ ЭЫДҰ-ның Қазақстандағы гендерлік саясатты іске асыру бойынша жүргізілген зерттеулерінде келтірілген қорытындылар мен тұжырымдарда².

Жалпы, ЭЫДҰ әйелдердің еңбек нарығына қатысуы туралы бағалау қанағаттанарлық екенін ескеру қажет. Қазақстанда егде жастағы әйелдің экономикалық белсенді емес топ ретінде жіктелетіні және ЭЫДҰ басқа елдеріндегі тұрғындармен салыстырғанда жұмысқа орналасу мүмкіндігі аз екендігі айтылған. Әйелдер еңбек нарығына жиі қатыспайды, бұл бала күтімі көп жағдайда аналардың міндеті болып қала беретіндігінің көрінісі. Әйелдердің жұмыспен қамтылу дең-

¹ OECD (2017), *Building Inclusive Labour Markets in Kazakhstan: A Focus on Youth, Older Workers and People with Disabilities*, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/9789264273023-en>.

² OECD (2017), *Gender Policy Delivery in Kazakhstan*, OECD Public Governance Reviews, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/9789264280359-en>.

гейі еркектермен салыстырғанда 10 пайыздық пунктке төмен, ал экономикалық тұрғыдан белсенді емес халықтың жұмыспен қамтылу деңгейі 10 пайыздық тармаққа жоғары. Алайда, бұл гендерлік теңсіздіктер алаңдаушылық туғызатындығын және оларды азайту керектігін ескерсе де, олар ЭЫДҰ елдеріндегі орташа деңгейден төмен, мұнда жұмыспен қамту және экономикалық тұрғыдан белсенді емес халық саны 15,6 және 16,7 пайызды құрайды. сәйкесінше ұпайлар³, сонымен қатар, бұл шолу Қазақстан Республикасының заңнамасында Халықаралық еңбек ұйымының (ХЕҰ) тең құндылығы үшін жұмыс істегені үшін ерлер мен әйелдерге тең сыйақы төлеу туралы №100 конвенциясының талаптарының орындалуын зерттеуге негізделген (Женева, 6 маусым 1951 ж.)⁴, ХЕҰ еңбек және кәсіп саласындағы кемсітушілік туралы №111 конвенциясы (Женева, 1958 жылғы 25 маусым)⁵.

Негізгі бөлім.

ЭЫДҰ елдерінің көпшілігінде гендерлік теңдік туралы көзқарас пен стратегия әдетте келесі факторлармен сипатталады:

- әйелдердің экономика саласындағы құқықтары мен мүмкіндіктерін кеңейту;
- гендерлік зорлық-зомбылықпен күресу;
- кәсіби қызмет пен жеке өмірдің тепе-теңдігіне қол жеткізу;
- гендерлік кемсітушіліктің алдын алу;
- әртүрлілікті және гендерлік теңдікке қатысты заңдар мен саясатты сақтауды күшейту.

2015 жылы Дүниежүзілік экономикалық форумда жасаған мәліметтерге сәйкес, Қазақстанда еңбек ресурстарында шамалы гендерлік теңгерімсіздік байқалады (145 елдің ішінде 36 орында).

Алайда, еңбек нарығының көрсеткіштері әйелдер мен ерлердің өкілдеріндегі айырмашылықты көрсетеді. Қазақстанның еңбек нарығы әйелдердің жоғары жұмыспен қамтылуымен, білікті жұмысшылардың қол жетімділігімен және жұмыссыздық деңгейінің төмендігімен сипатталады. Әйелдер, жалпы жұмыспен қамтылған халықтың 61% құрайды, бұл ЭЫДҰ орташа есеппен 62%-дан сәл төмен. Алайда, әйелдер, әдетте, өзін-өзі жұмыспен қамтыған, бұл олардың ресми жұмысқа орналасу, лайықты еңбек жағдайлары және тиісті әлеуметтік қамсыздандыру, оның ішінде зейнетақымен қамтамасыз ету мүмкіндігі аз екенін білдіреді. Сондай-ақ денсаулық

сақтау және білім беру сияқты дәстүрлі әйелдердікі деп саналатын салалардағы қызметкерлердің 70% -дан астамы әйелдер. Бұл екі сектордан басқа, сонымен қатар тамақтану, қаржы және сақтандыру сияқты секторларда әйелдер жұмысшыларының көп бөлігін құрайды. Алайда мұның бәрі жалақысы төмен салалар, олар Қазақстанның ЖІӨ-нің тек 2% құрайды.

Инновация, инфрақұрылым және жоғары технологиялар саласындағы әйелдердің үлесі өте аз. Мәселен, «Нұрлы жол» мемлекеттік инфрақұрылымды дамыту бағдарламасын іске асыруға тек 1998 жылы әйелдер қатысты (Бағдарлама аясында жұмыс істейтіндердің жалпы санының 11%). 2006 - 2016 жж. Жалақының гендерлік айырмашылығының сақталуына қарамастан, ол 38% -дан 33% -ға дейін азайды. Әйелдердің орташа жалақысы ерлер жалақысының тек 67%-ын ғана құрайды. Ауылдағы әйелдердің әрбір үштен бірі өзін-өзі жұмыспен қамтығандар, соның ішінде ауылшаруашылығынан түскен табыс арқылы өмір сүретіндерді қоса алғанда. Мұндай кірістің негізгі бөлігі - ақшалай емес өзіндік тұтыну. Демек, әйелдер инвестиция салу мүмкіндігінен айырылған. Бұл сандар жынысына қарамастан адам әлеуетінің кең мүмкіндіктерін жоғалтқандығын көрсетеді⁶.

ЭЫДҰ билігі Қазақстан үшін өзекті мәселе гендерлік кемсітушілікке, сондай-ақ егде жастағы жұмысшыларға қатысты дискриминацияға, еңбекқатынастарындағы кез-келген теңсіздікке қарсы күресті күшейтудің өзектілігі болып табылатындығын атап өтеді. ЭЫДҰ ұсыныстарына сәйкес, Қазақстан заң ережелерін қолдану және жұмысшыларды іздеу және жұмысқа орналастыру кезінде егде жастағы қызметкерлерге қатысты негізсіз кемсітушіліктің, сондай-ақ еңбек жағдайларына байланысты жас бойынша кемсітуге жол бермейтін нақты шараларды қарастыруы керек. Дискриминацияға қарсы ережелер, ЭЫДҰ елдерінің көпшілігіндей, Қазақстан заңнамасының ажырамас бөлігі болып табылады, алайда тиісті түрде орындалуын қамтамасыз ету проблема болып қала береді⁷.

Мұндай тұжырым, Қазақстанда заңнамаларында теңдікті, кемсітушілікке жол бермеу сияқты өркенділікті салыстырмалы қамтамасыз етуге қарамастан жасалды. «Ерлер мен әйелдердің тең құқықтары мен тең мүмкін-

³ OECD (2017), *Building Inclusive Labour Markets in Kazakhstan: A Focus on Youth, Older Workers and People with Disabilities*, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/9789264273023-en>.

⁴ Конвенция ратифицирована Республикой Казахстан в соответствии с Законом РК от 14.12.2000 г. № 115-II.

⁵ Конвенция ратифицирована Республикой Казахстан в соответствии с Законом РК от 20.07.1999 г. № 444-I.

⁶ OECD (2017), *Gender Policy Delivery in Kazakhstan*, OECD Public Governance Reviews, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264280359-en>.

⁷ OECD (2017), *Building Inclusive Labour Markets in Kazakhstan: A Focus on Youth, Older Workers and People with Disabilities*, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/9789264273023-en>.

діктерінің мемлекеттік кепілдіктері туралы» 2009 жылғы 8 желтоқсандағы №223-IV Заң қабылданды, ХЕҰ-ның №100 және №111 Негізгі конвенциялары өткен ғасырда ратификацияланды. Біздің ойымызша, қазақстандық заңнама үшін айқын проблема екі маңызды мәселені елемейді: теңдік және кемсітпеу туралы заңнама кемсідудің белгілерінің елеулі тобын қамтымайды; және олар жұмыс пен кәсіп саласында жақсы қорғауды қамтамасыз етеді. Бұл екі тенденция заңнамалық шаралар қолдану арқылы тиімді әрекеттің маңыздылығын ұлттық деңгейде кеңінен тануды талап етеді.

Айта кететін бір мәселе, Қазақстанда сотта еңбек қатынастарында кемсітушілік деп тану туралы шағымдарды қараудың іс жүзіндегі тәжірибесі жоқ.

Соттарда кемсіту белгілері бойынша талап қою рәсімдер көп уақытты талап ететін қымбат, ал құқықтық қорғау құралдары белгісіз болып табылатын Қазақстан жағдайында пайдасыз іс болып табылады. Дегенмен дәлелдеу ауыртпалығын жұмыс берушіге ауыстыру мүше елдердің көпшілігі қазір ұлттық заңдар мен тәжірибеге жариялайтын Еуропалық кеңестің 2000/78/ЕС директивасының талаптарының бірі болып табылады.

Еңбек қатынастарындағы кемсітушілік фактісін дәлелдеу өңделмеген рәсім болып табылады, теңсіздікті анықтаудың тікелей әдістемесі жоқ. Мазмұны бойынша ерекшеленетін екі жұмыс тең деп анықтау, салыстыру әдісін қолдануды талап етеді. Жұмысты бағалау әдістері жұмыстың салыстырмалы құндылығын белгілеудің құралдық құралдары болып табылады және осылайша, тиісті төлем әділ болып табылады ма екенін анықтайды. Жұмыстарды бағалау әдістерін әзірлеу процесі және оларды қолдану тәсілдері осы әдістердің техникалық мазмұны сияқты маңызды болып табылады. Жыныстық белгісі бойынша әдейі емес кемсіту, оларды әзірлеу мен пайдаланудың кез келген сатысында туындауы мүмкін. 2008 жылы ХЕҰ жұмысты объективті және әділ бағалау, жыныстық белгісі бойынша расталмаған кемсітушілік кезеңдерін сипаттай отырып, жұмысты гендерлік бейтарап бағалау жүргізу бойынша қадамдық басшылықты жариялады, операциялардың келесі кезектілігін қоса алғанда жүзеге асты: жыныстық белгісі бойынша расталмаған кемсітушілік өлшеу торын әзірлеу; қосалқы факторлар деңгейі негізінде жұмыстардағы элементтерді тағайындау және құндылығы бірдей жұмыстарды анықтау; әрбір жұмыста тағайындалған элементтердің жалпы санын есептеу; элементтердің интервалында жұмыстарды топтасты-

ру. Алайда, Қазақстанда мұндай әдістердің хабардарлық және құқық қолдану жоқ.

Сонымен қатар, еңбек қатынастарындағы «кемсітушілік» ұғымын айқындаудың тепе-теңсіздігі бірінші дәрежелі мәнге ие. Заңнамада теңсіздіктің тиісті анықтамасы өте шектеулі болып табылады және кемсідудің барлық ықтимал нысандарын қамтымайды.

Әрине, әйелдік кемсітушілік теңсіздіктің кең тараған түрі болып қалады. Әйелдер бұрынғысынша жұмыспен қамтудың барлық аспектілерінде, соның ішінде олар алуы мүмкін жұмысты, оның ақысын, жәрдемақыларын және еңбек жағдайларын, сондай-ақ басшы посттарға қол жеткізуді қоса алғанда кемсітушіліктен зардап шегеді. Ресми құжаттардың деректері⁸ еңбекақыдағы гендерлік сараланған айырмашылықтар, кәсіби және тік сегрегация, өндірістік және отбасылық міндеттерді ұштастырумен байланысты қиындықтар, толық емес, бейресми уақытша жұмыспен қамту саласында әйелдердің шамадан тыс басым болуы және ана болу немесе отбасы жағдайы себебінен кемсітушілік заңнамалық және бағдарламалық бастамаларға қарамастан, сақталып келе жатқанын көрсетеді.

Қазақстанда ерлер мен әйелдер арасындағы кемсітушіліктің терең әлеуметтік тамыры бар, оларды заңнама немесе қандай да бір нақты шаралар қабылдау жолымен алып тастауға болмайды.

Сонымен қатар, біздің ойымызша, заң тұрғысынан қарау шеңберінен тыс және құқық қолданудан тыс негіздер бойынша төмендегі кемсітушілік жағдайлары қалуда: ұлттық белгісі және еңбекші көшіп-қону жағдайлары, саяси сеніміне байланысты, АИТВ-статус белгісі бойынша, жасы бойынша, жыныстық бағдар белгісі бойынша, өмір салтының белгісі бойынша. Кемсідудің аталған нысандары ұлттық заңнамада көрсетілмеген не құқық нормалары аталған негіздер бойынша тікелей кемсітушілік нормаларды қамтиды. Осылайша, темекі шегуге және семіздікке байланысты Жұмыспен қамту саласында кемсітушілік көріністері көру алаңынан тыс тұр. Фотосуреттермен жұмысқа қабылдау туралы жалған мәлімдемелер негізінде Швецияда жүргізілген зерттеу, артық салмағы бар үміткерлер Швецияда Таяу Шығыс шығу тегі аз тап деңгейіне сәйкес келетін қалыпты салмағы бар үміткерлер қарағанда 20% аз әңгімелесу шақыру алады деп көрсетті [1].

Семіздік өз денсаулығы үшін қауіпті деп танылды, ал әріптестеріне темекі шегудің ықтимал қаупі анық құжатпен расталды. Сондықтан көптеген елдерде жұмыс орындарында темекі шегуге тыйым салынады. Кейбір

⁸ Концепция семейной и гендерной политики в Республике Казахстан до 2030 года, утверждена Указом Президента Республики Казахстан от 6 декабря 2016 года № 384

зерттеушілер «темекі шегуге еркіндек жұмыс орындарынан» «темекі шегетіндерден азат жұмыс орындарына» көшуге байланысты, темекі тартуға байланысты кемісітушілікке назар аударады [2].

Жасына байланысты кемісітушілік ЕК кереғар түрде еңбек қатынастары стандартына енгізілген. Сонымен қатар қызметкерлерге қатысты қоғамда бар стереотиптен басқа, жұмыс берушілердің қарт қызметкерлерді сақтауға және жалдауға ниетін іске асыру мүмкіндіктері заңнамалық түрде бекітілген. ЕК зейнеткерлік жасқа толған қызметкерлермен еңбек шартын бұзу туралы нормалар болғандықтан, сондай-ақ жасасу, ұзарту шарт кемісітушілік ескертпелермен қатысты арнайы біліктілігі туралы, сондай-ақ мүмкіндігі себепсіз және ұзақ мерзімді уақытша жұмысқа орналастыруды қамтиды [3].

Біздің ойымызша жұмысқа жалдау, лауазымын көтеру, оқыту, біліктілікті арттыру кезінде кез келген негіздер бойынша кемісітушілікке жол бермеу туралы заңнаманы күшейту талап етіледі. Құқықтық ережелерді қолдануды іске асырудың күшті тетіктерін қамтамасыз ету мақсатында әкімшілік жауаптылық арттырылуы және зиянды азаматтық-құқықтық тәртіппен өтеу мүмкіндігі белгіленуі тиіс.

ЕК 6-бабының 2, 4-тармақтарын келесі редакцияда баяндай отырып, жұмыспен қамту саласындағы кемісітушіліктің жаңа анықтама-сын қабылдау ұсынылады:

«2. Еңбек саласындағы кез келген, атап айтқанда құқықтар мен мүмкіндіктердің теңдігі қағидатын бұзуға, қызметкерлердің құқықтарын нәсіліне, тері түсіне, саяси, діни және басқа да наным-сенімдеріне, жынысына, гендерлік ұқсастығына, сексуалдық бағдарға, этникалық, әлеуметтік және шет елде шығуына, жасына, денсаулық жағдайына, мүгедектігіне, АИТВ/ЖИТС-тың күдігі немесе ауруының болуына, отбасылық және мүліктік жағдайына, отбасылық міндеттеріне, тұратын жеріне, кәсіптік одаққа немесе азаматтардың басқа да бірлестігіне мүшелігіне байланысты, сотқа немесе басқа органдарға жүгінуге немесе өтініш жасауға ниет білдіру немесе басқа органдарға өз құқықтарын қорғау немесе басқа қызметкерлерге олардың құқықтарын қорғау үшін қолдау көрсету үшін, тілдік немесе жұмыс сипатына немесе оны орындау жағдайларына байланысты емес басқа да белгілері бойынша ереуілге қатысуға байланысты тікелей немесе жанама кемісітушілікке»;

«4. Еңбек саласында кемісітілушілікке душар болған тұлға, бұзылған құқықтарын қалпына келтіру, материалдық зиянды зиянды және моральдық зиянды өтеу туралы өтінішпен сотқа шағымдануға құқылы».

Пәрменді заңнаманы әзірлеу үшін Парла-

ментке келіп түсетін нормативтік құқықтық актілердің жобаларын сараптау параметрлерінің бірі ретінде - жобаны кемісітушілік нормалар мен гендерлік теңсіздіктің болуы тұрғысынан зерттеуді енгізу қажет деп есептейміз.

Гендерлік теңдікті қамтамасыз ету және жұмыс орындарында кемісітушілікке жол бермеу үшін еңбек инспекциясына арнап оқу материалдарын әзірлеу қажет. Қазақстан үшін тән проблемалар ретінде төмендегілерді бөліп қарауға болады: заңнаманың сақталуын қамтамасыз етудің төмен деңгейі; санкциялардың жеткіліксіздігі; және еңбек инспекциясы органдары үшін ресурстардың жетіспеушілігі; қызметкерлер арасындағы құқықтар туралы шектеулі хабардар болу; теңдікті қамтамасыз етуде, кемісітушілікке тыйым салуда әлеуметтік әріптестердің әлеуетінің төмендігі; кемісітушілікке арналған негіздердің шектеулі заңнамалық жиынтығы; кемісітушілікке жол бермеуге байланысты міндеттемелерге қатысты жеке сектордағы жұмыс берушілердің шектеулі хабардар болуы.

Келтірілген факторды бейтараптандыру үшін шаралар ретінде келесі құралдар жиынтығы ұсынылады: құқықтық базаны нығайту; еңбек инспекторлары, әлеуметтік әріптестер, судьялар арасында әлеуетті арттыру; мемлекеттік және жеке секторларда теңдік мәселелеріне қатысты барлық іс-әрекеттер үшін үйлестіру шеңберін құру. Ұлттық заңнаманы, оның ішінде Еңбек кодексін қайта қарау; ақпараттық-насихаттау қызметі; санкциялар мен жауапкершілікті күшейту.

Осы аспектіде еңбек заңнамасының нормаларын орындамағаны үшін қолданыстағы заңды жауапкершілікті қайта қарау талап етіледі. Еңбек кодексінде жұмысшы-әйелдер үшін, тұлғаны құқықтық қамтамасыз етудің нақты тетіктерімен бекітілген отбасылық міндеттері бар адамдарды, атап айтқанда оларды бұзғаны үшін жауапкершілік туралы кепілдіктері бекітілді. Бірқатар жағдайларда еңбек кодексі нормаларын бұзғаны үшін жауапкершіліктің болуын жариялайды, алайда іс жүзінде тиісті заңдық жауапкершілік қарастырылмаған.

Бұдан басқа, 2020 жылға жұмыс берушінің қаражаты есебінен міндетті медициналық сақтандыруды енгізу шығыстары өсуде (жұмыс берушінің қаражаты есебінен қосымша зейнетақы төлеу 2023 жылға дейін кейінге қалдырылды). Жұмыс берушілер шығыстарының өсуі жалақы өсуінің бәсеңдеуіне, қызметкерлердің қысқаруына ғана емес, қызметкерлердің нақты санын да, олардың нақты жалақысын да жасыруға әкеп соқтырады. Бұл бағытта жұмыс берушілердің жауапкершілігін күшейту қажет. Еңбек заңнамасының талаптарын кез келген бұзғаны үшін

жауапкершілікті айқындайтын әкімшілік құқық бұзушылықтың жалпы құрамын енгізу қажет.

5 шілде 2014 жылғы № 235-VҚР «Әкімшілік құқық бұзушылық туралы» кодексінің 90 бабында әкімшілік құқық бұзушылық белгілері бар еңбек саласындағы кемсітушіліктің шектеулі ұғымы бекітіледі. Мұндай теріс қылықтарға екі құрам жатады: жұмыс берушінің еңбек саласында кемсітушілікке жол беруі, қызметкердің тең еңбек үшін тең ақы төлеуге құқығын бұзуы. Кемсітудің барлық өзге де ықтимал көріністері заңдық жауапкершілік шараларымен қамтылмайды.

Жалдамалы еңбек саласындағы теріс қылықтар үшін заңды жауапкершілікті сапасыз бекітуді жою қажет. Еңбек шарты тараптарының әлеуметтік-еңбек құқықтарының кепілдіктерін, еңбек туралы нормаларын орындауын нақты қамтамасыз ету мақсатында қолданылатын жаңа құрамдарды белгілейтін және толықтыратын, әкімшілік құқық бұзушылық туралы кодекске толықтырулар енгізу.

5 шілде 2014 жылғы № 235-VҚР «Әкімшілік құқық бұзушылық туралы» кодексін төмендегідей әрекеттер үшін жауапкершілікті қарастыратын баптармен толықтырулар мен өзгертулерді ұсынамыз:

- егер Кодекстің өзге баптарында өзгеше көзделмесе, еңбек заңнамасын және еңбек құқығы нормалары бар өзге де нормативтік құқықтық актілерді бұзу;

- қызметкерді жұмыс берушінің еңбек шартын жасамай-ақ жұмысқа жіберуі; немесе егер жұмыс беруші немесе оның осыған уәкілеттік берілген өкілі жұмысқа іс жүзінде жіберілген тұлға мен осы жұмыс берушінің арасында туындаған қатынастарды еңбек қатынастары деп танудан бас тартқан жағдайда (жұмысқа іс жүзінде жіберілген тұлғамен еңбек шартын жасамайды); еңбек шартын ресімдеуден жалтару немесе тиісінше ресімделмеу, не қызметкер мен жұмыс берушінің арасындағы еңбек қатынастарын іс жүзінде реттейтін азаматтық-құқықтық шарт жасасу;

- еңбек қатынастары шеңберінде жүзеге асырылатын жалақыны, басқа да төлемдерді белгіленген мерзімде төлемеуі немесе толық төлемеуі, егер бұл іс-әрекеттерде қылмыстық жаза қолданылатын әрекет болмаса, сол сияқты жұмыс берушінің кінәсінен төлемді кешіктіру кезеңі үшін өсімпұлды есептемеуі және төлемеуі, не еңбек заңнамасында көзделген мөлшерден аз мөлшерде жалақы белгілеуі;

- жұмыс берушінің мүгедектерді жұмысқа қабылдау үшін белгіленген квотаға сәйкес мүгедектерді жұмысқа орналастыру үшін жұмыс орындарын құру немесе бөлу жөніндегі міндеттерді орындамауы, сондай-ақ жұмыс берушінің белгіленген квота шегінде мүгедекті жұмысқа қабылдаудан бас тартуы.

Қазақстанның ХЕҰ теңдік туралы екі

негізгі конвенциясын ратификациялағанына қарамастан, атап айтқанда: №100 және №111 Конвенциялары бар, олардың толық қолданылуына байланысты проблемалар әлі де сақталуда.

ХЕҰ №111 Конвенциясының 1-бабына сәйкес кемсітушілік-бұл нәсілі, тері түсі, жынысы, дін, саяси наным-сенім, шетелдік шығу тегі немесе әлеуметтік шығу тегі белгісі бойынша жүргізілетін, еңбек және жұмыс саласындағы мүмкіндіктер теңдігін жоюға немесе бұзуға әкеп соқтыратын кез келген айырмашылық, жол бермеу немесе артықшылық. Алайда, ЕК 6-бабында басқаша анықтама береді, кемсіту – ол «еңбек құқықтарын іске асыру кезінде тегіне, әлеуметтік, лауазымдық және мүлктік жағдайы, жынысы, нәсілі, ұлты, тілі, дінге қатысы, сенімдері, тұрғылықты жері, жасы немесе жеке кемшіліктер, сондай-ақ қоғамдық бірлестіктерге қатыстылығына байланысты шектеу». Заңнамада бұлай көрсету іс жүзінде кемсітушілікпен күресуге қолайлы жағдай тудырмайды.

Еңбек саласындағы кемсітушілікке заңнамалық тыйым салу және құқықтық қорғау құралдарын беру жеткіліксіз болып табылады. Олардың тиімді жұмыс істеуін қамтамасыз ету, әсіресе экономикалық құлдырау кезеңінде проблема болып табылады [4]. Еңбек және жұмыспен қамтуда тең құқықты жүзеге асыруды қамтамасыз етумен байланысты ең басты мәселе, экономикалық және әлеуметтік мәселелермен байланысты екендігін айта кеткен жөн [5].

Кемсітушілікке тыйым салуды қамтамасыз ету саласындағы болашақ қызмет үшін перспективалар ретінде төмендегілерді бөліп қарауға болады: еңбек және жұмыс саласындағы кемсітушілікті өлшеу, тіркеу және жою туралы білім базасын қалыптастыру, дамыту және бірлесіп пайдалану; еңбек саласындағы кемсітушілікке жол бермеуге негіз қалаушы құқықты неғұрлым тиімді жүзеге асыруға қатысты әлеуметтік әріптестікке үш жақты қатысушылардың институционалдық әлеуетін дамыту; теңдікті қамтамасыз ету мәселелерімен айналысатын негізгі мүдделі тараптармен ғылыми зерттеулер мен халықаралық әріптестікті күшейту.

Осы бағытта ЭЫДҰ төмендегідей ұсыным жасайды:

Үкіметтер халықаралық конвенцияларды өздерінің ұлттық құқықтық шеңберіне айналдыруға және кемсітушілік заңдарды жоюға тиіс. Шын мәнінде, бұл әйелдердің жұмыс орнындағы құқықтарына және репродуктивтік автономияға қатысты кемсітушілік құқықтық ережелерге жатады. Бұл сондай-ақ ерте неке немесе үйдегі міндеттерді тең бөлу сияқты теріс тәжірибені жалғастыруға мүмкіндік беретін құқықтық өрістерді жою жөнінде ша-

ралар қабылдауды қамтиды. Неғұрлым жан-жақты қамтитын құқықтық шекара әйелдерге қатысты зорлық-зомбылықтың барлық нысандарын қамтуы тиіс.

Мемлекеттік саясат гендерлік теңсіздіктің түпкілікті себептерін жоюға және теріс гендерлік стереотиптерді жою үшін насихаттық кампанияларды және/немесе білім беру бағдарламаларын қамтуға тиіс. Бұл әсіресе, әйелдердің құқықтары мен мүмкіндіктерін кеңейтуге және отбасындағы күтім жөніндегі міндеттерді тең бөлуге баса назар аударылғанда дұрыс. Саясатта және жұмыс істейтін аналар ретінде әйелдердің кең таралған стигматизациясына қарсы ұран тастау үшін бала күтімі бойынша демалыс квоталары мен схемалары жеткіліксіз.

Әйелдердің құқықтарын қорғауды қамтамасыз ету сот жүйесінің гендерлік сезімталдығын да, әйелдердің құқықтық сауаттылығын да жақсартуды талап етеді. Инклюзивтік және жан-жақты қамтитын құқықтық база өзіне заңдайындығының аспектісін, неғұрлым осал әйелдер үшін заң қызметтерін және/немесе хабардарлықты және құқықтық сауаттылықты арттыру бағдарламасын қамтуы тиіс [6].

Кемсітушілік заңдарды, әлеуметтік нормалар мен практиканы жою ортақ қамқорлық пен міндеттеме болуға тиіс. Әрбір азамат пен барлық мекемелер, оның ішінде Үкімет, даму саласындағы ынтымақтастыққа мүдделі тараптар, жергілікті азаматтық қоғам, қоғамдық және діни лидерлер, мұғалімдер, денсаулық сақтау қызметкерлері, әділет және полиция органдарының қызметкерлері, бұқаралық ақпарат құралдары, қорлар, жеке сектор және

басқалар өз рөлін атқаруы тиіс. Құқықтық реформалар әлеуметтік трансформацияға ықпал етуі мүмкін, бірақ бұл жергілікті жерлерде де өзгерістерді талап етеді. Жергілікті деңгейде әзірленген шешімдер дұрыс заңнамамен үйлесімде әлеуметтік өзгерістер үшін қажет.

Қорытынды.

Қорытынды ретінде айтылған ұсынымдар мен ұсыныстарды қабылдау келесі құқықтық және әлеуметтік-экономикалық салдарларды қамтамасыз етуге мүмкіндік береді:

- қазақстанда ұлттық еңбек құқығының жетекші мемлекеттерге тән еңбек қатынастары жүйесінің үздік үлгілеріне сәйкестігі бағытында үдемелі дамуына;

- белсенді жұмыспен қамту, зейнеткерлік жастағы адамдар үшін еңбек қатынастарына қатысу, үлкен жастағы қызметкерлерді жұмыс орындарында жалдау және ұстап қалу үшін қолданыстағы құқықтық және ұйымдастырушылық кедергілерді жою үшін құқықтық жағдайлар жасауға;

- гендерлік және өзге де кемсітушілік түрлеріне қарсы күрес тетіктерін күшейтуге;

- жұмысқа жалдау, лауазымын арттыру кезінде және оқыту процесінде кез келген негіздер бойынша кемсітушілікке жол бермеу туралы заңнаманы қатаңдатуға;

- еңбек заңнамасының талаптарын іс жүзінде орындаудың төмен деңгейі проблемасын шешу, жалдамалы еңбекті қолдану саласындағы теріс қылықтар үшін заңды жауапкершілікті сапасыз бекітуді жою әкеледі.

Осы зерттеу ҚР БЖҒМ ҒК №АР05131637 ғылыми зерттеулерді гранттық қаржыландыруды орындау үшін орындалды.

ӘДЕБИЕТТЕР

1. Rooth D. O. et al. Evidence of Unequal Treatment in Hiring against Obese Applicants: A Field Experiment. – Institute of Labor Economics (IZA), 2007. – №. 2775.
2. Roberts J. L. Healthism and the Law of Employment Discrimination //Iowa L. Rev. – 2013. – T. 99. – P. 571; Tomkowicz S. M., Lessack S. K. Where There's Smoke: Employer Policies on Smoking //Employee Relations Law Journal. – 2006. – T. 32. – №. 3. – P. 48; Zgrodnik A. H. Smoking Discrimination: Invading an Individual's Right to Privacy in the Home and Outside the Workplace // Ohio NUL Rev. – 1994. – T. 21. – P. 1227.
3. Walker A. Combating age discrimination at the workplace //Experimental Aging Research. – 1999. – T. 25. – №. 4. – P. 367-376; Ghosheh N. Age discrimination and older workers: Theory and legislation in comparative context //Conditions of work and employment series. – 2008. – №. 20; Foster L., Walker A. Gender and active ageing in Europe //European Journal of Ageing. – 2013. – T. 10. – №. 1. – P. 3-10.
4. Hoynes H., Miller D. L., Schaller J. Who suffers during recessions? //Journal of Economic perspectives. – 2012. – T. 26. – №. 3. – P. 27-48.
5. Pager D. The use of field experiments for studies of employment discrimination: Contributions, critiques, and directions for the future //The Annals of the American Academy of Political and Social Science. – 2007. – T. 609. – №. 1. – P. 104-133.
6. Hegewisch A., Gornick J. C. The impact of work-family policies on women's employment: a review of research from OECD countries //Community, Work & Family. – 2011. – T. 14. – №. 2. – P. 119-138; Jütting J. P. et al. Measuring gender (in) equality: The OECD gender, institutions and development data base //Journal of Human Development. – 2008. – T. 9. – №. 1. – P. 65-86.

REFERENCES

1. Rooth D. O. et al. Evidence of Unequal Treatment in Hiring against Obese Applicants: A Field Experiment. – Institute of Labor Economics (IZA), 2007. – №. 2775.
2. Roberts J. L. Healthism and the Law of Employment Discrimination // Iowa L. Rev. – 2013. – T. 99. – P. 571; Tomkowicz S. M., Lessack S. K. Where There's Smoke: Employer Policies on Smoking // Employee Relations Law Journal. – 2006. – T. 32. – №. 3. – P. 48; Zgrodnic A. H. Smoking Discrimination: Invading an Individual's Right to Privacy in the Home and Outside the Workplace // Ohio NUL Rev. – 1994. – T. 21. – P. 1227.
3. Walker A. Combating age discrimination at the workplace // Experimental Aging Research. – 1999. – T. 25. – №. 4. – P. 367-376; Ghosheh N. Age discrimination and older workers: Theory and legislation in comparative context // Conditions of work and employment series. – 2008. – №. 20; Foster L., Walker A. Gender and active ageing in Europe // European Journal of Ageing. – 2013. – T. 10. – №. 1. – P. 3-10.
4. Hoynes H., Miller D. L., Schaller J. Who suffers during recessions? // Journal of Economic perspectives. – 2012. – T. 26. – №. 3. – P. 27-48.
5. Pager D. The use of field experiments for studies of employment discrimination: Contributions, critiques, and directions for the future // The Annals of the American Academy of Political and Social Science. – 2007. – T. 609. – №. 1. – P. 104-133.
6. Hegewisch A., Gornick J. C. The impact of work-family policies on women's employment: a review of research from OECD countries // Community, Work & Family. – 2011. – T. 14. – №. 2. – P. 119-138; Jütting J. P. et al. Measuring gender (in) equality: The OECD gender, institutions and development data base // Journal of Human Development. – 2008. – T. 9. – №. 1. – P. 65-86.

УДК 347.67

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ ҚОЛДАНЫСЫНДАҒЫ ӨСИЕТ БОЙЫНША НОРМАЛАРДЫ ШЕТ МЕМЛЕКЕТТЕРДЕГІ ӨСИЕТ БОЙЫНША НОРМАЛАРМЕН САЛЫСТЫРМАЛЫ ТАЛДАУ

Ұлбала Ерзатқызы Кудиярова

«M.S. Narikbaev atyndaғы KAZGUU Universiteti» АҚ, жеке құқық
департаментінің доценті, з.ғ.к., Қазақстан Республикасы,
Нұр-Сұлтан қ., e-mail: y_kudiyarova@kazguu.kz

Түйін сөздер: өсиет; ерлі-зайыптылардың бірлесіп жазған өсиеттері; біржақты мәміле; өсиетке қатысты бірнеше тұлғалардың ерік білдіруі; өзара өсиет; өсиеттік бас тарту; ортақ өсиет.

Аннотация. Бұл мақалада шет мемлекеттің, нақты Германия, Англия, Америка Құрама Штаттары, Эстония, Израиль елдерінің мұрагерліктің өсиет бойынша ережелерінде екі жақты мәміле бойынша да өсиет қалдыра алатыны қарастырылған. Олар бірнеше терминдермен аталады. Атап айтқанда: «Бірлесіп жазатын өсиет» терминімен қатар «ортақ өсиет», «өзара өсиет», «қарама-қарсы өсиет» терминдері қолданылады. Және олардың құқықтық табиғатымен, тәртібі мен ережелері, өзгертілулері мен тоқталу тәртіптері зерттелінген. Және бұл мақалада өсиетті бірлесіп жазатын ерлі-зайыптылар өзара келісе отырып, осы өсиеттің бірнеше салдарын анықтауға құқылы екені және олардың салдары мақалада қарастырылған. Германия елінде өсиет жазудың әсіресе ерлі-зайыптылардың ортақ жазатын өсиет түрі көп кездесетіні туралы да атап көрсетілген. Мақалада, сонымен қатар Англия мен Америка Құрама Штаттарында ерлі-зайыптылардың бірлесіп жазған өсиетімен қатар, және өзге де тұлғалардың арасында өзара жазылатын өсиетте қарастырылатыны баяндалады. Яғни, ерлі-зайыптылардан басқа да бірнеше тұлғалар өздеріне бірнеше міндеттемелерді ала отырып өзара өсиет қалдыра алатыны қарастырылған. Бұған қоса, ерлі-зайыптылардың бірлесіп жазған өсиетінің тоқтатылуының екі тәсілі қарастырылған, бірі – ерлі-зайыптыларының бірінің қайтыс болғанға дейін некелерін бұзуы болса, екіншісі – ерлі-зайыптылардың бірінің өсиетін орындауы болып табылады. Және мақалада өзара тәуелді бірлескен өсиет жайлы да сөз қозғалған, мұнда өсиет қалдырушылардың өкімдері өзара, яғни ерлі-зайыптылардың біреуінің өкімінің жарамдылығы екіншісінің өкімінің жарамдылығында болады.