

# INTERNATIONAL SCIENCE REVIEWS



**№1 (5) 2024**

Social Sciences series



# **International Science Reviews**

## **Social Sciences series**

*Published since 2020*

**No. 1 (5) / 2024**

Astana 2024

---

---

**International Science Reviews. Social Sciences series**  
**журналының редакциялық алқасы**

**БАС РЕДАКТОР**

- **Амандыкова Сауле Кошкеновна**, заң ғылымдарының докторы, профессор, Астана халықаралық университеті (Қазақстан);

**БАС РЕДАКТОРДЫҢ ОРЫНБАСАРЫ**

- **Ибраева Айгерим Ергалиевна** – PhD, әлеуметтік-гуманитарлық ғылымдары жоғары мектебінің деканы, Астана халықаралық университеті (Қазақстан);

**РЕДАКТОРЛАР:**

- **Хайрмуханмедов Нурбек Исабаевич**, PhD, құқық жоғары мектебінің деканы, Астана халықаралық университеті (Қазақстан);
- **Смагулова Зубиращ Калыбековна**, PhD, экономика жоғары мектебінің деканы, Астана халықаралық университеті (Қазақстан);
- **Ахмадиева Жанна Куанышевна**, педагогика ғылымдарының кандидаты, Педагогика институтының директоры, Астана халықаралық университеті (Қазақстан);
- **Яцек Залесны**, заң ғылымдарының докторы, профессор, Варшава университеті (Польша);
- **Милен Балтов**, PhD, профессор, Бургас еркін университеті (Болгария);
- **Ришард Пукала**, PhD, профессор, студенттер жұмыс жөніндегі проректор, Бронислав Маркевич қолданбалы ғылымдар мемлекеттік университеті (Польша);

- 
- **Шалыпн Олег Васильевич**, педагогика ғылымдарының докторы, Новосибирск мемлекеттік педагогикалық университетінің профессоры (Ресей);
  - **Нағымжанова Қарақат Мұқашқызы**, педагогика ғылымдарының докторы, Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті (Қазақстан);
  - **Аленов Марат Амрадинович**, заң ғылымдарының докторы, Астана халықаралық университеті (Қазақстан);
  - **Аймурзина Бағлан Төлегенқызы**, экономика ғылымдарының докторы, профессор, Астана халықаралық университеті (Қазақстан);
  - **Нурмагамбетов Аманжол Мағзумович**, заң ғылымдарының докторы, профессор, Астана халықаралық университеті (Қазақстан);
  - **Анафинова Мадина Латыповна**, филология ғылымдарының кандидаты, Астана халықаралық университеті (Қазақстан);
  - **Жұмабаева Заида Ефимовна**, педагогика ғылымдарының кандидаты, профессор, Астана халықаралық университеті (Қазақстан);
  - **Окутаева Сауле Толегеновна**, PhD, Астана халықаралық университеті (Қазақстан);
  - **Самарханов Талант Нұржақыпұлы**, PhD, Астана халықаралық университеті (Қазақстан);
  - **Сейсекенова Айнаш Байкенженовна**, филология ғылымдарының кандидаты, Астана халықаралық университеті (Қазақстан);
  - **Шахметова Назира Аханқызы**, филология ғылымдарының кандидаты, Астана халықаралық университеті (Қазақстан).



---

## International Science Reviews. Social Sciences series

### ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР

- **Амандыкова Сауле Кошкеновна** – доктор юридических наук, профессор, Международный университет Астана (Казахстан)

### ЗАМЕСТИТЕЛЬ ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА

- **Ибраева Айгерим Ергалиевна** – PhD, декан Высшей школы социально-гуманитарных наук, Международный университет Астана (Казахстан);

### РЕДАКТОРЫ:

- **Хайрмуханмедов Нурбек Исабаевич**, PhD, декан высшей школы права, Международный университет Астана (Казахстан);
- **Смагулова Зубираш Калыбековна**, PhD, декан высшей школы экономики, Международный университет Астана (Казахстан);
- **Ахмадиева Жанна Куанышевна**, кандидат педагогических наук, доцент, директор педагогического института, Международный университет Астана (Казахстан);
- **Яцек Залесны**, доктор юридических наук, профессор, Варшавский университет (Польша);
- **Милен Балтов**, PhD, профессор, Бургасский свободный университет (Болгария);
- **Ришард Пукала**, PhD, профессор, проректор по работе со студентами, Государственный университет прикладных наук Бронислава Маркевича (Польша);
- **Шаляпин Олег Васильевич**, доктор педагогических наук, профессор, Новосибирский государственный педагогический университет (Россия);

- 
- **Нагымжанова Каракат Мукашовна**, доктор педагогических наук, Евразийский национальный университет имени Л.Н. Гумилева (Казахстан);
  - **Аленов Марат Амрадинович**, доктор юридических наук, Международный университет Астана (Казахстан);
  - **Аймурзина Баглан Толегеновна**, доктор экономических наук, профессор, Международный университет Астана (Казахстан);
  - **Нурмагамбетов Аманжол Магзумович** – доктор юридических наук, профессор, Международный университет Астана (Казахстан);
  - **Анафинова Мадина Латыповна**, кандидат филологических наук, Международный университет Астана (Казахстан);
  - **Жумабаева Зайда Ефимовна**, кандидат педагогических наук, профессор, Международный университет Астана (Казахстан);
  - **Окутаева Сауле Толегеновна**, PhD, Международный университет Астана (Казахстан);
  - **Самарханов Талант Нуржакыпович**, PhD, Международный университет Астана (Казахстан);
  - **Сейсекенова Айнаш Байкенженовна** кандидат филологических наук, Международный университет Астана (Казахстан);
  - **Шахметова Назира Аханқызы**, кандидат филологических наук, Международный университет Астана (Казахстан).

**Editorial team of the journal  
International Science Reviews. Social Sciences series**

**CHIEF EDITOR**

- **Saule Amandykova**, Doctor of Legal Sciences, Professor, Astana International University (Kazakhstan)

**DEPUTY CHIEF EDITOR**

- **Aigerim Ibrayeva**, PhD, Dean of the Higher School of Social Sciences and Humanities, Astana International University (Kazakhstan);

**EDITORS:**

- **Nurbek Khairmukhanmedov**, PhD, Dean of the Higher School of Law, Astana International University (Kazakhstan);
- **Zubirash Smagulova**, PhD, Dean of the Higher School of Economics, Astana International University (Kazakhstan);
- **Zhanna Akhmadiyeva**, Candidate of Pedagogical Sciences, Director of the Pedagogical Institute, Astana International University (Kazakhstan);
- **Jacek Zalesny**, Doctor of Legal Sciences, Professor, Warsaw University (Poland);
- **Milen Baltov**, PhD, Professor, Burgas Free University (Bulgaria);
- **Ryszard Pukała**, PhD, Professor, Vice-Rector for Student Affairs, Bronislaw Markiewicz State University of Applied Sciences (Poland);
- **Oleg Shalyapin**, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Novosibirsk State Pedagogical University (Russia);
- **Karakat Nagymzhanova**, Doctor of Pedagogical Sciences, L.N. Gumilyov Eurasian National University (Kazakhstan);

- **Marat Alenov**, Doctor of Legal Sciences, Astana International University (Kazakhstan);
- **Baglan Aimurzina**, Doctor of Economic Sciences, Professor, Astana International University (Kazakhstan);
- **Amanzhol Nurmagambetov**, Doctor of Legal Sciences, Professor, Astana International University (Kazakhstan);
- **Madina Anafinova**, Candidate of Philology, Astana International University (Kazakhstan);
- **Zaida Zhumabaeva**, Candidate of Pedagogical Sciences, Professor, Astana International University (Kazakhstan);
- **Saule Okutayeva**, PhD, Astana International University (Kazakhstan);
- **Talant Samarkhanov**, PhD, Astana International University (Kazakhstan);
- **Ainash Seisekenova**, Candidate of Philological Sciences, Astana International University (Kazakhstan);
- **Nazira Shahmetova**, Candidate of Philology, Astana International University (Kazakhstan).

Editorial address: 8, Kabanbay Batyr avenue, of.316, Astana, Kazakhstan, 010000

Tel.: (7172) 24-18-52 (ext. 316)

E-mail: [aiu.socialscience@yandex.kz](mailto:aiu.socialscience@yandex.kz)

**International Science Reviews**

**Social Sciences series**

Owner: Astana International University

Periodicity: quarterly

Circulation: 500 copies



МАЗМҰНЫ

Секция  
ҚҰҚЫҚ

<b><u>Т.Қ.Садықов</u></b> БИ ТӨРЕЛІПІ ЖӘНЕ АЗАМАТТАРДЫҢ ҚҰҚЫҚТАРЫ МЕН БОСТАНДЫҚТАРЫ.....	15
<b><u>Е.Қ.Жүнісбаев, М.А.Аленов</u></b> ҚАШЫҚТЫҚТАН САТЫП АЛУ – САТУ ШАРТЫН ЖАСАУ СӘТІН АНЫҚТАУ МӘСЕЛЕСІ.....	20
<b><u>А.Б.Алмазұлы, Д.К.Амандықова</u></b> ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ ЗАҢНАМАСЫ БОЙЫНША АВТОРЛЫҚ ҚҰҚЫҚТЫ ҚОРҒАУДЫҢ ҚАЗІРГІ ЗАМАНҒЫ ТЕТІКТЕРІ.....	28
<b><u>Ә.Ә.Әлімжанов, С.Н.Сарсенова</u></b> ЖАРЫЛҒЫШ ЗАТТАРДЫҢ ҚОРШАҒАН ОРТАҒА ӘСЕРІ ТУРАЛЫ.....	35
<b><u>А.Д.Нурпеисова, М.К.Журунова</u></b> ЕҢБЕК ҚАТЫНАСТАРЫНДАҒЫ КЕМСІТУШІЛІКТЕН ҚҰҚЫҚТЫҚ ҚОРҒАУДЫҢ КЕЙБІР МӘСЕЛЕЛЕРІ.....	43
<b><u>А.Е.Тубина, А.К.Елүбекова</u></b> ҚАЗАҚСТАНДА ӘЙЕЛДЕРДІҢ ҚҰҚЫҚТАРЫН ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУДІҢ ӨЗЕКТІ МӘСЕЛЕЛЕРІ.....	50
<b><u>Е.О.Жағалбай, Ж.Д.Сеілханов</u></b> АТЫС ҚАРУЫНЫҢ ЗАҢСЫЗ АЙНАЛЫМЫНЫҢ КРИМИНАЛИСТИКАЛЫҚ АСПЕКТІЛЕРІ ЖӘНЕ ОНЫ ЖАСЫРУ ТӘСІЛДЕРІ: ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ ҚЫЛМЫСТЫҚ КОДЕКСІН ТАЛДАУ.....	59
<b><u>А.Е.Мусаинов, Е.С.Жамбаев</u></b> ОРҒАНДАР МЕН ЛАУАЗЫМДЫ ТҮЛҒАЛАРДЫҢ КОНСТИТУЦИЯЛЫҚ-ҚҰҚЫҚТЫҚ ЖАУАПКЕРШІЛІГІН ЖҮЗЕГЕ АСЫРУҒА ШЕТЕЛ МЕМЛЕКЕТТІК КОНСТИТУЦИЯЛЫҚ СОТТАРДЫҢ ҚАТЫСУ НЫСАНДАРЫ.....	67
<b><u>А.А.Нуркебаев, Г.К.Кульшарбекова</u></b> АДАМ МЕН АЗАМАТТЫҢ БОСТАНДЫҚ ПЕН ЖЕКЕ БАСЫНА ҚОЛ СҰҒЫЛМАУШЫЛЫҚҚА КОНСТИТУЦИЯЛЫҚ ҚҰҚЫҒЫ.....	77

**Секция  
ЭКОНОМИКА ЖӘНЕ ҚАРЖЫ**

**Т.М.Үсенбаев** ҚАЗАҚСТАНДА ИНВЕСТИЦИЯЛАУ ҚҰРАЛЫ РЕТІНДЕ БАҒАЛЫ ҚАҒАЗДАР НАРЫҒЫН ДАМУДЫҢ ПРОБЛЕМАЛАРЫ МЕН ПЕРСПЕКТИВАЛАРЫ.....85

**С.Ж. Галиев** ЖАНҒЫРТУ КОНЦЕПЦИЯСЫ ПОЗИЦИЯСЫНАН БЕЙІМДІ ЭКОНОМИКА.....92

**А.М.Касымбекова, С.Т.Окутаева** КӨШБАСШЫЛЫҚТЫ ҚАЛЫПТАСТЫРУ ҮШІН БАСТАУЫШ СЫНЫП ОҚУШЫЛАРЫНЫҢ КОММУНИКАТИВТІК ДАҒДЫЛАРЫН ДАМУ.....106

**М.Д.Мукажанова, Г.А.Кадырова** КОРПОРАТИВТІК ЭТИКА ЖӘНЕ СТРАТЕГИЯЛЫҚ КӨШБАСШЫЛЫҚ: КО RU PHARMA МЫСАЛЫНДАҒЫ КӨЗҚАРАС.....112

**П.И.Казаку, Г.К.Байбашева** ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ БАҚ ҚЫЗМЕТІН РЕТТЕУ ЖАЛҒАН АҚПАРАТТАН ҚОРҒАУ ТӘСІЛІ РЕТІНДЕ.....121

**А.А.Усипбеков** БАНК ЖҮЙЕСІ: ОТАНДЫҚ ЖӘНЕ ШЕТЕЛДІК ТӘЖІРИБЕ.....127

**Н.Е. Абдильдинова** ҚАЗАҚСТАННЫҢ ЭНЕРГЕТИКАЛЫҚ ҚАУІПСІЗДІГІ: ҚАЗІРГІ ЖАҒДАЙЫ ЖӘНЕ БОЛАШАҒЫ.....137

**Секция  
ӘЛЕУМЕТТІК ГУМАНИТАРЛЫҚ ҒЫЛЫМДАР**

**А.Ж.Айтбай, Ә.Е.Ибраева** ЕУРОПАЛЫҚ ОДАҚ ПЕН ОРТАЛЫҚ АЗИЯ ҮШІН БІЛІМ БЕРУ САЛАСЫНДАҒЫ ЖАҢА ПЕРСПЕКТИВАЛАР.....148

**Секция  
ПЕДАГОГИКА**

**Н.А.Ырымбаева** ЦИФРЛЫҚ ЭТИКЕТ СТУДЕНТТЕРДІҢ АҚПАРАТТЫҚ ҚҰЗЫРЕТТІЛІГІН ДАМУДЫҢ ШАРТЫ РЕТІНДЕ.....157

СОДЕРЖАНИЕ

Секция  
ПРАВО

<u>Т.К.Садыков</u> ПРАВОСУДИЕ, ПРАВА И СВОБОДЫ ГРАЖДАН.....	15
<u>Е.К.Жүнісбаев, М.А.Аленов</u> ВОПРОС ОПРЕДЕЛЕНИЯ МОМЕНТА ЗАКЛЮЧЕНИЯ ДОГОВОРА ДИСТАНЦИОННОЙ КУПЛИ-ПРОДАЖИ.....	20
<u>А.Б.Алмазұлы, Д.К.Амандыкова</u> СОВРЕМЕННЫЕ МЕХАНИЗМЫ ЗАЩИТЫ АВТОРСКИХ ПРАВ ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН.....	28
<u>Ә.Ә.Әлімжанов, С.Н.Сарсенова</u> О ВЛИЯНИИ ВЗРЫВЧАТЫХ ВЕЩЕСТВ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ.....	35
<u>А.Д.Нурпеисова, М.К.Журунова</u> НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ПРАВОВОЙ ЗАЩИТЫ ОТ ДИСКРИМИНАЦИИ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ.....	43
<u>А.Е.Тубина, А.К.Елубекова</u> АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРАВ ЖЕНЩИН В КАЗАХСТАНЕ .....	50
<u>Е.О.Жағалбай, Ж.Д.Сеілханов</u> КРИМИНАЛИСТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ НЕЗАКОННОГО ОБОРОТА ОГНЕСТРЕЛЬНОГО ОРУЖИЯ И СПОСОБЫ ЕГО СОКРЫТИЯ: АНАЛИЗ УГОЛОВНОГО КОДЕКСА РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН.....	59
<u>А.Е.Мусаинов, Е.С. Жамбаев</u> ФОРМЫ УЧАСТИЯ КОНСТИТУЦИОННЫХ СУДОВ ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН В РЕАЛИЗАЦИИ КОНСТИТУЦИОННО-ПРАВОВОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ОРГАНОВ И ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ.....	67
<u>А.А.Нуркебаев, Г.К.Кульшарбекова</u> КОНСТИТУЦИОННЫЕ ПРАВА ЧЕЛОВЕКА И ГРАЖДАНИНА НА СВОБОДУ И ЛИЧНУЮ НЕПРИКОСНОВЕННОСТЬ.....	77

Секция  
ЭКОНОМИКА и ФИНАНСЫ

<u>Т.М.Үсенбаев</u> ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА ЦЕННЫХ БУМАГ КАК ИНСТРУМЕНТА ИНВЕСТИРОВАНИЯ В КАЗАХСТАНЕ.....	85
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

---

---

<u>С.Ж. Галиев</u> АДАПТИВНАЯ ЭКОНОМИКА С ПОЗИЦИИ КОНЦЕПЦИИ МОДЕРНИЗАЦИИ.....	92
<u>А. М.Касымбекова, С.Т.Окутаева</u> РАЗВИТИЕ КОММУНИКАТИВНЫХ НАВЫКОВ У МЛАДШИХ ШКОЛЬНИКОВ ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ ЛИДЕРСТВА.....	106
<u>М.Д.Муказханова, Г.А.КадYROва</u> КОРПОРАТИВНАЯ ЭТИКА И СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ЛИДЕРСТВО: ВЗГЛЯД НА ПРИМЕРЕ КО RU PHARMA.....	112
<u>П.И.Казаку, Г.К.Байбашева</u> РЕГУЛИРОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СМИ В КАЗАХСТАНЕ КАК СПОСОБ ЗАЩИТЫ ОТ НЕДОСТОВЕРНОЙ ИНФОРМАЦИИ.....	121
<u>А.А.Усипбеков</u> БАНКОВСКАЯ СИСТЕМА: ОТЕЧЕСТВЕННАЯ ПРАКТИКА И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ.....	127
<u>Н.Е. Абдильдинова</u> ЭНЕРГЕТИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ КАЗАХСТАНА: СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ.....	137

**Секция  
СОЦИАЛЬНЫЕ ГУМАНИТАРНЫЕ НАУКИ**

<u>А.Ж.Айтбай, Ә.Е.Ибраева</u> НОВЫЕ ПЕРСПЕКТИВЫ ДЛЯ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА И ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ.....	148
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

**Секция  
ПЕДАГОГИКА**

<u>Н.А.Ырымбаева</u> ЦИФРОВОЙ ЭТИКЕТ КАК УСЛОВИЕ РАЗВИТИЯ ИНФОРМАЦИОННОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СТУДЕНТОВ.....	157
--------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

---

**«INTERNATIONAL SCIENCE REVIEWS»**  
**Social Sciences Series 2024 / №1**

**CONTENT**

**Section**  
**LAW**

<b><u>T.K.Sadykov</u></b> JUSTICE, RIGHTS AND FREEDOMS OF CITIZENS.....	15
<b><u>E.K.Zhunisbaev, M.A.Alenov</u></b> THE ISSUE OF DETERMINING THE MOMENT OF CONCLUSION OF THE REMOTE PURCHASE AND SALE AGREEMENT.....	20
<b><u>A.B.Almazuly, L.K.Amandykova</u></b> MODERN MECHANISMS OF COPYRIGHT PROTECTION UNDER THE LEGISLATION OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN.....	28
<b><u>A.A.Alimzhanov, S.N.Sarsenova</u></b> ON THE IMPACT OF EXPLOSIVES ON THE ENVIRONMENT.....	35
<b><u>A.D.Nurpeisova, M.K.Zhurunova</u></b> SOME ISSUES OF LEGAL PROTECTION AGAINST DISCRIMINATION IN EMPLOYMENT RELATIONS.....	43
<b><u>A.E.Tubina, A.K.Yelubekova</u></b> TOPICAL ISSUES OF ENSURING WOMEN'S RIGHTS IN KAZAKHSTAN.....	50
<b><u>E.O.Zhagalbai, Zh.D.Seilkhanov</u></b> CRIMINALISTIC ASPECTS OF ILLEGAL FIREARMS CIRCULATION AND CONCEALMENT METHODS: ANALYSIS OF THE CRIMINAL CODE OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN.....	59
<b><u>A.E.Musainov, E.S.Zhambaev</u></b> FORMS OF PARTICIPATION OF CONSTITUTIONAL COURTS OF FOREIGN COUNTRIES IN THE IMPLEMENTATION OF CONSTITUTIONAL AND LEGAL RESPONSIBILITY OF BODIES AND OFFICIALS.....	67
<b><u>A.A.Nurkebaev, G.K.Kulsharbekova</u></b> THE CONSTITUTIONAL RIGHT OF A PERSON AND A CITIZEN TO FREEDOM AND PERSONAL INVIOABILITY.....	77



---

**Section  
ECONOMICS AND FINANCE**

<u>T.M.Usenbayev</u> PROBLEMS AND PROSPECTS OF DEVELOPMENT OF THE SECURITIES MARKET AS AN INVESTMENT TOOL IN KAZAKHSTAN.....	85
<u>S. Zh.Galiev</u> ADAPTIVE ECONOMY FROM THE PERSPECTIVE OF THE MODERNIZATION CONCEPT.....	92
<u>A.M.Kasymbekova, S.T.Okutaeva</u> THE DEVELOPMENT OF COMMUNICATION SKILLS IN YOUNGER STUDENTS FOR THE FORMATION OF LEADERSHIP .....	106
<u>M.D.Mukazhanova, G.A.Kadyrova</u> CORPORATE ETHICS AND STRATEGIC LEADERSHIP: A LOOK AT THE EXAMPLE OF KO RU PHARMA.....	112
<u>P.I.Kazaku, G.K.Baibasheva</u> REGULATION OF MEDIA ACTIVITIES IN KAZAKHSTAN__AS A WAY TO PROTECT FROM INCORRECT INFORMATION.....	121
<u>A.A.Usypbekov</u> THE BANKING SYSTEM: DOMESTIC PRACTICE AND FOREIGN EXPERIENCE.....	127
<u>N.E.Abdildinova</u> ENERGY SECURITY OF KAZAKHSTAN: CURRENT STATE AND PROSPECTS.....	137

**Section  
SOCIAL HUMANITIES**

<u>A.Zh.Aitbay, A.E.Ibrayeva</u> NEW PERSPECTIVES FOR THE EUROPEAN UNION AND CENTRAL ASIA IN THE FIELD OF EDUCATION.....	148
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

**Section  
PEDAGOGY**

<u>N.A.Yrymbayeva</u> DIGITAL ETIQUETTE AS A CONDITION FOR THE DEVELOPMENT OF STUDENTS' INFORMATION COMPETENCE.....	157
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

---

---

## НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ПРАВОВОЙ ЗАЩИТЫ ОТ ДИСКРИМИНАЦИИ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

Нурпеисова А. Д.,<sup>1</sup> Журунова М.К.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>магистрант 1 курса Высшей школы права  
Astana International University  
amina21201@bk.ru

<sup>2</sup>м.ю.н., старший преподаватель Высшей школы права  
Astana International University  
aiu.socialscience@yandex.kz

**Аннотация.** В данной статье автор рассматривает понятие, виды и причины дискриминации в области трудовых отношений. Автором изучаются Конвенции и программы МОТ касательно недопущения дискриминации в сфере труда и достойного труда, приводятся индикаторы измерения достойного труда. Приведены статистические данные по вопросам дискриминации в части оплаты труда. Приведены международно-правовые стандарты как общего, так и специального характера, регламентирующие вопросы недопущения дискриминации в области трудовых отношений. Приведены статистические данные Казахстана в рейтинге стран по гендерному разрыву в оплате труда за 2022 год.

Отмечается, что меры защиты социально-уязвимых лиц, направленные на удовлетворение их особых потребностей по вопросам возраста человека, его физической способности, семейным причинам, соответствующей социальной принадлежности, имеющий нужду в специальной защите, не определяются международными положениями как имеющие дискриминирующий характер. Автор считает, что соответствующие государственные органы должны совершенствовать механизм законодательной регламентации по недопущению дискриминации указанных групп работников.

**Ключевые слова:** дискриминация, работодатель, работник, достойный труд, условия труда, гендерное равенство, оплата труда.

### ВВЕДЕНИЕ

Несмотря на то, что в последние годы ситуация на рабочих местах улучшилась, дискриминация по-прежнему является широко распространенным явлением в Казахстане и касается сфер, в которых существует врожденная слабость, таких как гендерные, возрастные, географические или этнические различия, способности, сексуальная ориентация, религиозная вера и т.д. Такая дискриминация ограничивает людей в пользовании их правами и развитии их навыков, создает неравенство, ослабляет организационную культуру и пагубно влияет на экономический рост организаций.

---

Всякая дискриминация имеет отрицательное влияние как на регулируемые отношения, также имеет и негативные социальные последствия, и для результативного воспрепятствования дискриминации, изначально нужно выявить искомые причины такого отношения работодателей к работникам.

Проблема дискриминации в области трудовых отношений всегда были очень актуальными. Во время социально-экономического развития государств нельзя допускать различные факторы дискриминации. В данной статье сделана попытка анализа факторов, способствующих различным заработным платам на одинаковых должностях, разным условиям труда для работников.

### **ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ**

В настоящее время снижение социально-трудовых гарантий стало серьезным вызовом. Применение недобросовестных социальных практик в сфере труда в настоящее время усиливает социальное неравенство и создает реальные угрозы для устойчивого экономического развития и общественного прогресса.

Дискриминация состоит из ряда в основном негативных действий, решений, которые осуществляются против работника, с которым обращаются иначе и совсем не выгодно по сравнению с его коллегами по разным причинам. Дискриминация на рабочем месте, по сути, может зависеть от вопросов, связанных с возрастом работника (дискриминация по возрасту), географическим или этническим происхождением (расовая дискриминация), инвалидностью (дискриминация по болезни), сексуальной ориентацией, религиозной верой и т.д.

Источником социального риска недобросовестной конкуренции в сфере труда считаются различные дискриминационные практики, базирующиеся на укрепившихся социальных стереотипах. Международные стандарты, как Конвенция №111 МОТ относительно дискриминации в области труда и занятий (1958 г.), Конвенция МОТ №100 касательно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности (1951 г.) являются фундаментальными, соответственно они приняты практически всеми членами МОТ и исполнение их положения строго контролируется со стороны данной организации. МОТ при поддержке представителей работников, работодателей и правительства помогает при создании инновационных видов занятости, рынка труда и учебных образовательных платформ. Переход к реальному достойному труда является одним из основных вопросов социально-экономической сферы в различных государствах, включая Казахстан.

Ключевыми направлениями Программы «достойного труда», как части принятой МОТ Декларации о социальной справедливости в целях справедливой глобализации, являются: обеспечение занятости, социальной защиты, социального диалога и трудовых прав. При этом важнейшими индикаторами объективного измерения достойного труда, позволяющими определить состояние трудовых правоотношений и его соответствие указанным целям являются:

---

а) возможности лиц мужского и женского пола устроиться на работу в различных областях деятельности;

б) свобода труда и право работников свободно объединяться в общественные организации без подтверждения дискриминации;

в) производительный труд ради обеспечения себя и своих семей;

г) справедливость в трудовых правоотношениях как необходимость честного отношения на работе;

д) уважительное отношение работодателей к своим работникам, когда работники могут принимать участие при разрешении вопросов в сфере труда [1].

Данными целями Концепции достойного труда необходимо руководствоваться при дальнейшей модернизации казахстанского трудового законодательства.

МОТ определила единую базу признаков достойного труда, состоящей из количественных аспектов и качества занятости. В Республике Казахстан база признаков достойного труда формируется с 2001 года. Так, к примеру в 2022 году выявлено 180 случаев дискриминации в оплате труда, 225 – выполнения иностранцами, работ, не предусмотренных разрешениями, и несоблюдение соотношения кадров – 214. По итогам проведенной работы к административной ответственности привлечены 228 работодателей, отозваны 266 разрешений на привлечение иностранной рабочей силы, что способствовало восстановлению трудовых прав отечественных работников [2].

Женщины также по-прежнему страдают от дискриминационного отношения на рабочем месте, поэтому законодатель со временем породил ряд норм в защиту «гендерного равенства», то есть принципа, согласно которому к мужчинам и женщинам должны относиться одинаково.

К примеру, согласно ежегодного отчета о глобальном гендерном разрыве (англ – Global Gender Gap Report) Всемирного экономического форума, Казахстан в рейтинге стран по гендерному разрыву в зарплатах в 2022 году расположился на 65 месте из 146 стран. Для сравнения, в 2021 году страна была на 80-м месте. По данным Бюро национальной статистики, в 2022 году в 13 из 20 видов экономической деятельности зарплаты мужчин были выше, чем у женщин. По данным Центра развития трудовых ресурсов, высококвалифицированных профессионалов женщин на рынке труда больше, но несмотря на это, зарплаты мужчин остаются выше. Например, руководители мужского пола получают на 12.4% больше руководителей женского пола. В сфере промышленности, строительства и транспорта средний заработок мужчин выше на 69% [3].

В Казахстане, согласно исследованию Applied Economics Research Centre, есть несколько факторов, которые влияют на участие женщин на рынке труда.

- более высокий уровень образования улучшает перспективы для женщин;

---

- области с высоким уровнем доходов предоставляют лучшие возможности устройства на работу для мужчин, чем для женщин (за счёт нефтедобывающих регионов);

- женщины, состоящие в браке, меньше участвуют в оплачиваемой занятости, однако наличие детей увеличивает вероятность занятости обоих полов, возможно, в связи с тем, что зарплаты одного кормильца может не хватить на содержание семьи с ребёнком.

Усилия МОТ в деле борьбы с дискриминацией в сфере труда и занятости постепенно приносят свои плоды. В трудовом законодательстве большинства стран присутствуют антидискриминационные нормы, органы судебной власти формируют единообразную практику его применения, насколько это возможно в рамках национальных правовых систем. Но мир не стоит на месте. Новые экономические реалии сформировали новые проблемы, породившие новые практики нечестной конкуренции на рынке труда.

Новые информационные технологии позволяют работодателям легче отдавать работу на аутсорсинг для замены сотрудников и сокращения расходов на заработную плату. Объективно и транснациональные корпорации, и государства с развивающейся экономикой не заинтересованы в выравнивании социальных стандартов. Необходимость улучшать условия труда работников рождается в результате двойного давления. С одной стороны, действий правозащитных организаций развитых стран, которые привлекают внимание общественности к нарушениям прав человека и иногда призывают к демпингу товаров компаний, использующих наихудшие практики эксплуатации. С другой стороны, коллективные действия самих работников, объединенных профессиональными союзами. Также недобросовестная конкуренция возникает внутри национальных рынков труда в связи с прекаризацией занятости в условиях перехода к цифровой экономике и постиндустриальному обществу.

Рост числа самозанятых, в том числе экономически зависимых и псевдосамозанятых, приводит к тому, что снижается уровень компенсаций и ухудшаются условия труда работников, которые в противном случае становятся неконкурентоспособными по сравнению с индивидуальными предпринимателями, мелкими подрядчиками и подобными самозанятыми лицами. Наблюдается коррозия норм профессиональной практики как для работников, так и для самозанятых. Снижается социальный диалог, поскольку уменьшается социальная база профессиональных союзов, уменьшается их численность, а также растёт разобщённость и индивидуализм работников вместе с выведением за рамки коллективно-договорного процесса самозанятых лиц.

Все это вместе в значительной степени способствует серьёзному экономическому неравенству. Если международное сообщество ранее понимало, что можно противопоставить дискриминации в сфере труда, какими правовыми средствами бороться с ее проявлениями, как обеспечить действенный запрет

---



---

дискриминации, создав необходимые нормативные запреты и систему контроля и пресечения, то новые виды социального демпинга сегодня ставят все больше вопросов, остающихся пока без адекватных ответов.

Действующий ТК РК не дает определение дискриминации, что по мнению Ю. Гусакова, приводит к умалению либо отрицанию признания, одинаково с иными, всех прав человека и основных свобод в пределах трудовых и связанных с ним отношений [4].

В последние годы все больше и больше организаций разрабатывают инициативы, направленные на общее улучшение качества жизни своих сотрудников и улучшение баланса между работой и личной жизнью. Каким-то образом работники чувствуют себя наиболее удовлетворенными в тот момент, когда они уверены, что работодатель прислушивается к их требованиям. Эти инициативы также могут оказаться важными инструментами для повышения привлекательности организации для новых кандидатов и, таким образом, приобретения новых талантов. Такой подход, естественно, положительно оценивается, особенно молодыми людьми, которых труднее удержать в условиях труда, не полностью удовлетворяющих их.

Если посмотреть на дискриминацию в целом, люди часто дискриминируют других из-за своих стереотипов, которые трудно изменить, и сами обездоленные группы часто ведут себя в соответствии с ними. В случае возрастной дискриминации возрастная группа старше пятидесяти лет с большей вероятностью подвергаются дискриминации на основе стереотипов. В то же время не менее многочисленной дискриминируемой группой в последние годы являются молодые выпускники, новички на рынке труда. Очевиден вопрос старения населения, т.е. сейчас средняя продолжительность жизни людей выше, чем это было раньше. Со временем установленные процедуры трудоустройства людей должны будут измениться, и работодатели, таким образом, будут вынуждены изобретать новые методы взаимодействия с работниками и соискателями работы.

## **ВЫВОДЫ**

Можно резюмировать, что меры защиты социально-обездоленных лиц, направленные на удовлетворение их особых потребностей по вопросам возраста человека, его физической способности, семейным причинам, соответствующей социальной принадлежности, имеющий нужду в специальной защите, не определяются международными положениями как имеющие дискриминирующий характер. Данная Конвенция воспрещает ее в любом проявлении. Это может выражаться как в неблагоприятном обращении с обделенными сотрудниками по сравнению с их коллегами, так и в одинаковом обращении, но при этом у определенных сотрудников ситуация по сравнению с коллегами намного хуже.

---

Таким образом, международные положения, регламентирующие вопросы дискриминации, это сложное сочетание норм права по результативной защите прав работников от дискриминации. Как показывает практика, в настоящее время работники из-за недостаточной правовой грамотности зачастую сами способствуют допущению дискриминации со стороны работодателя. Особенно это касается группы работников, нуждающихся в особенной поддержке и защите (инвалиды, несовершеннолетние, беременные женщины, пенсионеры, лица с семейными обязанностями). Государственные органы должны уделять особое внимание на создание механизмов правового регулирования по недопущению дискриминации указанных категории работников.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Нургалиева Е.Н. Экологизация трудового законодательства: состояние и перспективы // Вестник ЕНУ имени Л.Н. Гумилева. No 4(141)/2022. С.105.
2. 180 случаев дискриминации в оплате труда выявили в Казахстане (дата обращения 30.10.2023г.) // <https://smi24.kz/ru/life/obschestvo/180-sluchaev-diskriminatsii-v-oplate-truda-vyiyavili-v-kazahstane-168615/>;
3. Гендерное неравенство на рынке труда — как обстоит ситуация в Казахстане на начало 2023 года (дата обращения 30.10.2023г.) // <https://factcheck.kz/economics/gendernoe-neravenstvo-na-rynke-truda-kak-obstoit-situaciya-v-kazahstane-na-nachalo-2023-goda>;
4. Гусаков Ю. Запрет непонятно чего: о дискриминации в сфере трудовых отношений в РК (дата обращения 30.10.2023г.) // <https://bureau.kz/novosti/zapret-neponyatno-chego/>.

#### ЕҢБЕК ҚАТЫНАСТАРЫНДАҒЫ КЕМСІТУШІЛІКТЕН ҚҰҚЫҚТЫҚ ҚОРҒАУДЫҢ КЕЙБІР МӘСЕЛЕЛЕРІ

**Түйін.** Бұл мақалада автор еңбек қатынастары саласындағы кемсітушіліктің түсінігін, түрлері мен себептерін қарастырады. Автор еңбек және лайықты еңбек саласындағы кемсітушілікке жол бермеуге қатысты ХЕҰ Конвенциялары мен бағдарламаларын зерделейді, лайықты еңбекті өлшеу индикаторларын келтіреді. Еңбекақы төлеу бөлігінде кемсітушілік мәселелері бойынша статистикалық деректер келтірілген. Еңбек қатынастары саласында кемсітушілікке жол бермеу мәселелерін реттейтін жалпы және арнайы сипаттағы халықаралық-құқықтық стандарттар зерделенді. Қазақстанның 2022 жылғы еңбекақы төлеудегі гендерлік алшақтық бойынша елдер рейтингіндегі статистикалық деректері келтірілген.

Адамның жасына, оның дене қабілетіне, отбасылық себептеріне, арнайы қорғауға мұқтаж тиісті әлеуметтік қатыстылығына қатысты мәселелер бойынша олардың ерекше қажеттіліктерін қанағаттандыруға бағытталған әлеуметтік осал адамдарды қорғау

шаралары халықаралық ережелермен кемсітушілік сипатқа ие деп айқындалмайтыны атап өтілді. Автор тиісті мемлекеттік органдар қызметкерлердің аталған топтарын кемсітуге жол бермеу жөніндегі заңнамалық регламенттеу тетігін жетілдіруге тиіс деп санайды.

*Кілт сөздер:* кемсітушілік, жұмыс беруші, қызметкер, лайықты еңбек, еңбек жағдайлары, гендерлік теңдік, еңбекақы.

## SOME ISSUES OF LEGAL PROTECTION AGAINST DISCRIMINATION IN EMPLOYMENT RELATIONS

**Annotation.** In this article, the author examines the concept, types and causes of discrimination in the field of labor relations. The author studies the ILO Conventions and programmes on the prevention of discrimination in the field of work and decent work, provides indicators for measuring decent work. Statistical data on wage discrimination are provided. International legal standards of both general and special nature regulating issues of non-discrimination in the field of labor relations have been studied. The statistical data of Kazakhstan in the ranking of countries on the gender pay gap for 2022 are presented.

It is noted that measures to protect socially vulnerable persons aimed at meeting their special needs in terms of a person's age, physical ability, family reasons, appropriate social affiliation, and having a need for special protection are not defined by international provisions as having a discriminatory character. The author believes that the relevant state bodies should improve the mechanism of legislative regulation to prevent discrimination against these groups of workers.

*Keywords:* discrimination, employer, employee, decent work, working conditions, gender equality, remuneration.