



Студенттер мен жас ғалымдардың
«ҒЫЛЫМ ЖӘНЕ БІЛІМ - 2018»
XIII Халықаралық ғылыми конференциясы

СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ

XIII Международная научная конференция
студентов и молодых ученых
«НАУКА И ОБРАЗОВАНИЕ - 2018»

The XIII International Scientific Conference
for Students and Young Scientists
«SCIENCE AND EDUCATION - 2018»



12th April 2018, Astana

**ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ МИНИСТРЛІГІ
Л.Н. ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ ЕУРАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ**

**Студенттер мен жас ғалымдардың
«Ғылым және білім - 2018»
атты XIII Халықаралық ғылыми конференциясының
БАЯНДАМАЛАР ЖИНАҒЫ**

**СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ
XIII Международной научной конференции
студентов и молодых ученых
«Наука и образование - 2018»**

**PROCEEDINGS
of the XIII International Scientific Conference
for students and young scholars
«Science and education - 2018»**

2018 жыл 12 сәуір

Астана

УДК 378

ББК 74.58

Ғ 96

Ғ 96

«Ғылым және білім – 2018» атты студенттер мен жас ғалымдардың XIII Халықаралық ғылыми конференциясы = XIII Международная научная конференция студентов и молодых ученых «Наука и образование - 2018» = The XIII International Scientific Conference for students and young scholars «Science and education - 2018». – Астана: <http://www.enu.kz/ru/nauka/nauka-i-obrazovanie/>, 2018. – 7513 стр. (қазақша, орысша, ағылшынша).

ISBN 978-9965-31-997-6

Жинаққа студенттердің, магистранттардың, докторанттардың және жас ғалымдардың жаратылыстану-техникалық және гуманитарлық ғылымдардың өзекті мәселелері бойынша баяндамалары енгізілген.

The proceedings are the papers of students, undergraduates, doctoral students and young researchers on topical issues of natural and technical sciences and humanities.

В сборник вошли доклады студентов, магистрантов, докторантов и молодых ученых по актуальным вопросам естественно-технических и гуманитарных наук.

УДК 378

ББК 74.58

ISBN 978-9965-31-997-6

©Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия
ұлттық университеті, 2018

возможным выделением договорных конструкций по снабжению энергией и энергоресурсами через присоединенную сеть в самостоятельную договорную группу.

Список использованных источников:

1. Сабирова Т.Р. Договор снабжения электрической энергией в условиях реформирования электроэнергетики в России // Право и государство: теория и практика. – 2012. – № 6 (90). – С. 139-143
2. Олейник О. Правовые проблемы энергоснабжения // Хозяйство и право. 2000. № 5 (тематическое приложение). С. 26.
3. Корнеев С.М. Юридическая природа договора энергоснабжения.//Закон. -1995.- №7.-С.29
4. Кудряшкин, Д.С. Классификация видов договоров снабжения // Современное право. 2006. N 7.

УДК 349.2

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИНОСТРАННЫХ ГРАЖДАН

Алимбаев Нуртас

alimbayev_n@bi-group.kz

магистрант 2 курса юридического факультета

ЕНУ имени Л.Н. Гумилева, Астана

Научный руководитель: к.ю.н., доцент Э.Б. Омарова

Казахстан в проекции 2050 года видится сильным, стабильным и устойчивым государством, социальную основу которого будет составлять средний класс, поскольку доля малого и среднего бизнеса в экономике Казахстана увеличится вдвое, а к 2050 году станет преобладающей. Привлекательность инвестиционного климата зависит и от состояния трудового законодательства, поэтому наша цель – сформировать принципиально новую модель трудовых отношений, сочетающую поддержку предпринимательства с учетом интересов работников.

В последние годы, когда миграция приобрела глобальный характер, многие проблемы стали общими, например, предотвращение незаконной миграции, миграция и развитие, стимулирование циркулярной миграции и устойчивого возвращения мигрантов. Укрепление законного характера трудовых миграций автоматически сокращает незаконный компонент в миграциях. Для организации законной трудовой миграции и повышения эффективности трудовой миграции в развитых странах создана успешно функционирующая система международного и национального регулирования миграции. Эта система включает международно-правовой уровень (международные конвенции и много- и двусторонние межгосударственные соглашения); национальное законодательство в области труда, миграции и смежных областях; институциональную базу (государственные службы, международные организации, институты гражданского общества).

Приоритеты национальной миграционной политики зависят от стратегии развития государства и общества, от уровня его социально-экономического развития, от того, принимает или посылает мигрантов эта страна. В развитии законной трудовой миграции большую роль играет межгосударственное и межведомственное сотрудничество заинтересованных государств, интенсивность предвыездной подготовки (профессиональная, языковая подготовка, правовая и культурная ориентация); упрощение разрешительных процедур; защита прав трудящихся-мигрантов, адаптация и интеграция мигрантов в стране достижения.

В мире накоплен большой опыт в области адаптации и интеграции, обеспечения социальных и трудовых прав мигрантов. Одной из наиболее успешных практик по оказанию помощи в трудоустройстве в стране происхождения и достижения мигрантов, обеспечению их прав, созданию и укреплению потенциала диаспор и их связей с родиной по праву считаются Филиппины. В Филиппинах, где ежегодно на работу за рубеж выезжает около 8 млн. трудящихся-мигрантов, вся система трудоустройства и обеспечения прав мигрантов и включает в себя десятки государственных и коммерческих организаций, от Министерства труда и частных агентств занятости до атташе по вопросам мигрантов.

Для регулирования числа пребывающих временных и постоянных иммигрантов в Австралии, Канаде и США введены квоты. В 2000-е гг. квоты для временных квалифицированных работников введены в Германии и Норвегии. Законодательства большинства стран устанавливают максимальные сроки пребывания иностранных работников на их территории. По завершению контракта необходимо покинуть страну или получить разрешение на продление срока своего пребывания [1]. Такая же система квотирования и временные ограничения для трудовой деятельности иностранных работников имеются в законодательстве Казахстана.

Вопросы целесообразности допуска иностранной рабочей силы рассматриваются Министерством труда США, которое принимает решение исходя из ситуации на рынке труда. При этом окончательное решение вопроса о допуске мигранта на временную работу в значительной степени зависит от службы иммиграции и натурализации. При одобрении заявки работодателя документы направляются в государственный департамент, который оформляет визы для временно въезжающих работников.

Более жесткий подход устанавливается Законом Французской Республики «Об иммиграции» 2006 года. При привлечении трудящихся-мигрантов работодатель должен доказать, что рабочее место не заинтересовало французских граждан. Вместе с тем определен список профессий, для которых установлен особый упрощенный режим въезда. Это артисты, спортсмены, инженеры, деятели культуры и искусства. Введена четкая система учета трудовых ресурсов, в рамках которых в страну смогли бы въезжать только те рабочие, которые нужны французской экономике. Помимо этого предусматривается оформление специальной карты для компетентных и талантливых специалистов [2].

Наиболее приемлемым для внедрения в РК является практика выдачи трудовых патентов, которые применяются в РФ. В 2010 году Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в РФ» дополнен статьей 13.3 «Особенности трудовой деятельности иностранных граждан у физических лиц», которая предусматривает осуществление трудовой деятельности иностранцами, работающими по найму у физических лиц, на основании трудовых патентов. Патенты выдаются иностранцу территориальными подразделениями федеральной миграционной службы РФ. При этом предоставляются копии документов, удостоверяющих личность, подтверждается законность нахождения в стране (миграционная карточка). И в течение десяти дней федеральная миграционная служба принимает решение о выдаче или отказе выдачи патента. При положительном решении иностранец предоставляет копии квитанций об оплате. Срок действия патента – от 1 до 3 месяцев с правом продления до одного года. Основанием для продления является квитанция об уплате фиксированного авансового платежа, при этом срок нахождения иностранца может быть продлен еще до года при личном обращении. Предельный срок не ограничен.

Следует отметить, что балльная система используется в Австралии и Канаде при отборе иммигрантов для оценки их образовательного и квалификационного уровня. Балльную систему и так называемый «селективный подход» предлагается использовать и в Казахстане, чтобы привлекать квалифицированную рабочую силу. В некоторых странах, например, Канаде, иностранные граждане, готовые инвестировать в экономику страны определенную сумму (до 100 тыс. долларов США) и создать определенное количество рабочих мест, имеют преимущественное право иммигрировать.

В настоящее время руководители иностранных организаций, работающие с правительством Казахстана по контрактам на сумму инвестиций свыше \$50 млн., не являются, согласно законодательству РК, иммигрантами. Казахстан слабо поощряет бизнес-иммиграцию; практика привлечения инвесторов может быть использована в РК. Для защиты прав трудящихся-мигрантов очень важна информационно-просветительская работа. Большой опыт в распространении информации, привлечении средств массовой информации и Интернет-ресурсов для правовой пропаганды и повышения осведомленности, функционировании «горячих линий», оказании консультационных услуг накопили за эти годы Филиппины и Португалия.

Германия известна не только своими развитыми программами по адаптации и интеграции мигрантов, но и успешным международным сотрудничеством в области передачи опыта, накопленного страной в реализации программ. Международная организация по миграции в Женеве подготовила два важных сборника, обобщающих опыт в области интеграции мигрантов: «Политика в области интеграции мигрантов в государствах-членах Европейского Сообщества», изданной в 2002 г., где обобщается опыт правительств 15 стран Евросоюза и «Сборник законодательства, политики и практики 19 государств в области интеграции иммигрантов». Для защиты прав мигрантов большое значение имеет развитие центров поддержки мигрантов как в стране исхода, так и в стране достижения, и сеть таких центров развивается в Филиппинах, Португалии [3, с.35].

В некоторых странах с трудовыми мигрантами сотрудники таких центров работают не только в крупных городах, но и в отдаленных местностях, например, в Филиппинах и Таджикистане. Наряду с реализацией программ по защите прав трудящихся-мигрантов и учреждением общественных и правозащитных организаций не менее важны учреждения организаций и объединений самих мигрантов, практическая возможность для них вступать в профсоюз, чтобы самостоятельно защищать свои трудовые и социальные права.

Центром миграционной системы, привлекающей мигрантов из всех стран СНГ является наиболее экономически развитая Россия. Казахстан также из-за растущей потребности в рабочей силе вследствие ее дефицита на внутреннем рынке труда стал страной, принимающей трудовых мигрантов. Миграционные процессы в странах ЕЭП, сопровождающие происходящие в них рыночные процессы, не могут не затронуть трудовые отношения с участием иностранных граждан.

Российские ученые считают, что необходимо исключить принципиальные различия в правовом регулировании трудовых и непосредственно связанных с трудовыми отношений в государствах ЕврАзЭС, создав единообразные нормы права, подходящие для всех государств с целью унификации трудового законодательства в рамках ЕврАзЭС и снятия препятствий для трудовой миграции, создания равных условий для трудовой деятельности граждан из стран ЕврАзЭС [3, с.36].

Мы поддерживаем Керимханова Т., который считает что целесообразно предусмотреть в Основах трудового законодательства ЕврАзЭС отдельную главу по правовому положению работников-мигрантов, устанавливающие особенности регулирования труда иностранных работников – граждан стран ЕврАзЭС [4, с.257].

Миграционная политика предполагает привлечение высококвалифицированных иностранных кадров для работы в стратегически приоритетных отраслях государства. Для работы на контрактной основе возможен выезд отечественных специалистов в иностранные государства без угрозы для интересов нашего государства.

В условиях вхождения в международный рынок труда также привлекаются неквалифицированные иностранные работники на вторичный рынок труда. Поэтому необходимо пересмотреть миграционную политику, сформировать полноценный отечественный рынок труда, защиты трудовых и социальных прав иностранных работников. А для этого необходимо создать такие правовые условия, которые будут направлены не только на сочетание интересов сторон трудового правоотношения, но и на внедрение

рыночных механизмов регулирования трудовых отношений для обеспечения экономического роста, повышения эффективности производства и благосостояния людей.

Список использованных источников:

- 1 Законодательство и политика в области интеграции иммигрантов. Сборник законодательства, политики и практики 19 государств в области интеграции иммигрантов. Пер. с англ. - М.: 2011. - 196 с.
- 2 Миграция без границ. Эссе о свободном передвижении людей / Под редакцией Антуана Пеку и Поля де Гюштенера. - М., 2007. - С.210-212.
- 3 Головина С.Ю., Кучина Ю.А., Перминов Ю.В. Сравнительно-правовой анализ Трудовых кодексов государств-членов ЕврАзЭС. Проблемы и перспективы правового сотрудничества в рамках ШОС, ЕврАзЭС и партнерских отношений с ЕС. Доклады исполнительного комитета к Третьей сессии конгресса. - Екатеринбург, 2009. - С.35.
- 4 Керимханов Т. Перспективы развития трудового законодательства в рамках Евразийского сообщества // Материалы международной научно-практической конференции «Общество всеобщего труда: практика и перспективы модернизации профсоюзного движения и социального строительства». - Алматы: Қазақ университеті, 2013. - С.257.

УДК 347(574)(075.8)

КЕШЕНДІ КӘСІПКЕРЛІК ЛИЦЕНЗИЯНЫҢ (ФРАНЧАЙЗИНГ) ҚҰҚЫҚТЫҚ РЕТТЕЛУІ

Амангелді Ақбота Жалғасқызы

Дидар Айша-бибі Дидарқызы

bota_jalgasovnaa@mail.ru

aishafanfan1@gmail.com

Л.Н.Гумилев атындағы ЕҰУ Астана, Қазақстан
Халықаралық құқық кафедрасы 21 топ, 2 курс студенті
Ғылыми жетекші: аға оқытушы Жаманбаева Ж. Е.

Аннотация: Мақалада кешенді кәсіпкерлік лицензияның түсінігі оның құқықтық реттелуі қарастырылды. Сондай-ақ, кешенді кәсіпкерлік лицензияны, яғни франчайзингтік қызметті жүзеге асыруды реттейтін ұлттық заңнамалар мен халықаралық құжаттарға талдау жасалынды.

Аннотация: В статье рассматривается концепция комплексной предпринимательской лицензии, ее правовое регулирование. В нем также анализируется национальное законодательство и международные документы, регулирующие осуществление франчайзинговой деятельности.

Түйінді сөздер: Кешенді кәсіпкерлік лицензия, франчайзингтік қызмет, франчайзингтік қатынастар, кешенді лицензиат, франчайзер.

Ключевые слова: Комплексная предпринимательская лицензия, франчайзинговая деятельность, франчайзинговые отношения, комплексный лицензиат, франчайзер.

Кешенді кәсіпкерлік лицензия немесе франчайзинг ұзақ мерзімді іскерлік ынтымақтастық нысаны болып табылады, оның барысында ірі франчайзинг (franchisor) өнім шығаруға, сауда тауарларына немесе құқық иеленушінің тауар белгісіне шектелген франчайзинг аумағында қызмет көрсету үшін белгілі бір компанияға (франшиза) франшиза (франшиза) ұсынады. Қазақстан Республикасы Азаматтық кодексінде 896-бабының 1-тармағында мынадай анықтама берілген: Кешенді кәсіпкерлік лицензия шарты бойынша бір тарап (кешенді лицензиар) екінші тарапқа (кешенді лицензиатқа) сыйақыға айрықша құқықтар кешенін (лицензиялық кешен), соның ішінде лицензиардың фирмалық атауын және қорғалатын коммерциялық ақпаратты пайдалану құқығын, сондай-ақ лицензиаттың