



ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ
ТҰҢҒЫШ ПРЕЗИДЕНТІ - ЕЛБАСЫНЫҢ ҚОРЫ

«ҒЫЛЫМ ЖӘНЕ БІЛІМ – 2017»

студенттер мен жас ғалымдардың
XII Халықаралық ғылыми конференциясының
БАЯНДАМАЛАР ЖИНАҒЫ

СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ
XII Международной научной конференции
студентов и молодых ученых
«НАУКА И ОБРАЗОВАНИЕ – 2017»

PROCEEDINGS
of the XII International Scientific Conference
for students and young scholars
«SCIENCE AND EDUCATION - 2017»



14th April 2017, Astana



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

**«Ғылым және білім - 2017»
студенттер мен жас ғалымдардың
XII Халықаралық ғылыми конференциясының
БАЯНДАМАЛАР ЖИНАҒЫ**

**СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ
XII Международной научной конференции
студентов и молодых ученых
«Наука и образование - 2017»**

**PROCEEDINGS
of the XII International Scientific Conference
for students and young scholars
«Science and education - 2017»**

2017 жыл 14 сәуір

Астана

УДК 378

ББК 74.58

Ғ 96

Ғ 96

«Ғылым және білім – 2017» студенттер мен жас ғалымдардың XII Халықаралық ғылыми конференциясы = The XII International Scientific Conference for students and young scholars «Science and education - 2017» = XII Международная научная конференция студентов и молодых ученых «Наука и образование - 2017». – Астана: <http://www.enu.kz/ru/nauka/nauka-i-obrazovanie/>, 2017. – 7466 стр. (қазақша, орысша, ағылшынша).

ISBN 978-9965-31-827-6

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 978-9965-31-827-6

©Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия
ұлттық университеті, 2017

2. Энергетические ресурсы мира.// П.С. Непорожний және В.И. Попков редакциясымен - М.: Энергоатомиздат, 2008. - 232 бет
3. Халықаралық ақпараттық агенттік // <http://inform.kz>

УДК 349.2

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

Темиржанова Анар Кайсаровна

ironsoul@bk.ru

Студентка 2 курса юридического факультета ЕНУ им. Л.Н.Гумилёва,
Астана, Казахстан

Научный руководитель – Э.Б. Омарова

Реалиями современного Казахстана стали массовые конфликты в трудовой сфере, забастовки и иные акции протеста, проводящиеся работниками, что дает основания говорить о том, что конфликты превратились в постоянный фактор во взаимоотношениях внутри организации и общества в целом.

Казахстан вступает в полосу забастовок работников и социальных выступлений протеста различных социальных групп общества. Эта борьба приобретает все более резкие формы и наблюдается политизация сознания активистов, а лозунг национализации становится все более популярным в широких слоях работников.

Несмотря на заявления правительства Казахстана и Президента РК о предпринимаемых антикризисных мерах по оздоровлению экономики и, не смотря на множество подписанных бумажных меморандумов между властями, работодателями и профсоюзами о предотвращении сокращений — увольнения, задержки и уменьшение зарплат становятся массовым явлением в сотнях организации страны. Причем методы кнута внутренних реорганизаций и перераспределения служебных обязанностей используются как иностранными, так и местными работодателями.

Большинство трудовых конфликтов коллективного характера возникает в связи с невыплатой заработной платы всему или большинству трудового коллектива в сроки, установленные законом или коллективным договором. При этом действия работников можно подразделить на две группы: во-первых, прохождение примирительных процедур, предусмотренных законодательством о порядке разрешения коллективных трудовых споров, и, во-вторых, стихийное прекращение работы или совершение иных действий, направленных на привлечение внимания органов власти к проблемам трудового коллектива.

В программной статье «Социальная модернизация Казахстана: 20 шагов к обществу Всеобщего труда» Президент Н.А. Назарбаев сказал: «Сегодня в Казахстане недостаточно развит механизм регулирования, предупреждения и профилактики трудовых споров и конфликтов. Конечно, не бывает идеального, бесконфликтного общества, но, тем не менее, мы обязаны стремиться к тому, чтобы минимизировать такие риски» [1].

В условиях принятия нового Трудового кодекса РК, экономической трансформации казахстанского общества и обострения кризисных явлений формируются качественно новые социально-трудовые отношения, которые нередко сопровождаются нарастанием социальной напряженности.

Стратегия Казахстан-2050 нацеливает нас на создание такого государства, в котором люди будут жить успешно, иметь квалифицированную работу и получать адекватную заработную плату. Реализация этой задачи во многом зависит от того, как в нашей стране будет создана система защиты прав и свобод граждан. В немалой степени это относится и к трудовым правам граждан.

Согласно 24 ст. Конституции Республики Казахстан, за каждым признаётся право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных законом способов их разрешения, включая право на забастовку. Эти конституционные нормы в полной мере реализуются в Трудовом кодексе РК. Трудовой кодекс РК предусматривает создание условий, необходимых для развития инициативы работников и работодателей, предоставление им возможностей практически самим решать вопросы, связанные с трудовыми отношениями [2].

Под трудовыми спорами понимают разногласия между работником (работниками) и работодателем (работодателями) по вопросам применения трудового законодательства Республики Казахстан, выполнения или изменения условий соглашений, трудового и (или) коллективного договоров, актов работодателя. Коллективные же трудовые споры – это непосредственные разногласия между работодателем (объединением работодателей) и коллективами работников (представителями работников). В соответствии со ст.163 Трудового Кодекса РК, коллективный трудовой спор начинается с того момента, когда работодателя известят о том, что у работников имеются определённые требования. Работодатель должен рассмотреть требования работников не менее трёх рабочих дней, объединение работодателей - не позднее пяти рабочих дней, и при невозможности разрешения в указанный срок довести свои решения и предложения в письменном виде до работников с указанием своих представителей для дальнейшего рассмотрения возникших разногласий.

На практике базой для коллективных трудовых споров зачастую являются повторяющиеся индивидуальные трудовые споры, которые разрешаются в порядке, указанном в ст. 159-161 Трудового кодекса РК. Например, работники хотят повышения заработной платы, выплаты премиальных, изменения условий труда и т.д. То есть, причины возникновения трудовых споров могут иметь экономический, социальный и юридический характер. Однако из-за отсутствия в настоящее время согласительных комиссий на предприятиях, создается благоприятная основа для возникновения коллективных трудовых споров. Когда работодатель ответственно относится и реагирует на требования работников, преподносит положительное решение конфликта, его можно считать исчерпанным. То есть, все разногласия прекращаются, коллективный трудовой спор как таковой не возникает. Но если работодатель отклоняет требования работников, отказывается их рассматривать, в этом случае и возникает коллективный трудовой спор. Момент перехода разногласий в коллективный спор называют началом коллективного трудового спора. Помимо этого, коллективные трудовые споры также могут возникнуть в результате издания акта работодателя при недостижении согласования с представителями работников.

Конечно, любые споры между работниками и работодателями, в принципе, можно разрешить непосредственно сразу же путём устных переговоров и достижением компромиссного результата, когда обе стороны идут на уступки друг другу, но если этого не происходит, то тогда процедура разрешения коллективного трудового спора должна полностью соответствовать нормам трудового законодательства. Как формируются эти требования? Законодательство обязывает, чтобы требования работников по вопросам применения норм Трудового Кодекса РК, выполнения или изменения условий коллективного или трудового договоров обязательно формировались и утверждались на общем собрании (конференции работников). Причём должен быть кворум работников на собрании, то есть там должны присутствовать не менее двух третей от общего числа работников.

К причинам возникновения трудовых споров можно отнести экономическое положение в государстве и конкретной организации. Переход к рыночной экономике обострил ситуацию во многих организациях, усугубил причины возникновения трудовых споров. Финансовые затруднения организаций влекут несвоевременную и неполную выплату заработной платы, не предоставление работникам полагающихся гарантий и льгот. В связи с производственными, организационными и экономическими причинами работодатель должен производить кадровые перестановки, сокращения численности или штата работников,

изменять содержание трудовой функции работника. Нарушение в этих условиях прав работника влечет обращения его в соответствующие органы за разрешением трудового спора и защитой своих трудовых прав.

Возникновению трудовых споров, как правило, предшествуют трудовые правонарушения в сфере труда, являющиеся непосредственным поводом для спора.

В настоящий период во многих организациях республики количество трудовых правонарушений увеличилось, особенно при переводах на другую работу и увольнениях работников. Они участились особенно в отношении женщин и несовершеннолетних, которых первыми увольняют. Этому способствуют проявление на производстве группового эгоизма, не учитывающего общественные интересы, законные права и льготы этих категорий работников, а также все ухудшающаяся пропаганда трудового законодательства и его усвоение работодателями, многие из которых просто его игнорируют и не несут за это ответственности. В подобной ситуации следует активизировать защитную функцию профсоюзов на всех уровнях и особенно на уровне организации.

Выделение видов коллективных трудовых споров по различным основаниям дает возможность правильно установить подведомственность данных споров, определить порядок их разрешения, а также нормативно-правовые акты, регулирующие отношения по разрешению споров и пр. Классификация коллективных трудовых споров также призвана к развитию мониторинга действующего законодательства регулирования с целью выявления пробелов и устранения обнаруженных недочетов и противоречий в сфере правовой регламентации общественных отношений, связанных с разрешением коллективных трудовых споров.

ТК РК предусматривает создание условий, необходимых для развития инициативы работников и работодателей, предоставление им возможностей практически самим решать вопросы, связанные с трудовыми отношениями.

Летом прошлого года председатель Федерации профсоюзов РК А. Кусаинов сообщил, что «...количество трудовых конфликтов за последние три года составляет 80. На сегодня все те конфликты, которые происходили разрешены. Только за прошлый год с проблемных организаций были возвращены 1,5 млрд. тенге в виде заработной платы» [3].

В ст.164 ТК РК нет нормы, обязывающей работодателя прореагировать на требования работников (их представителей), а также не установлен срок, в течение которого работодатель принимает, рассматривает, готовит и направляет письменный ответ. Также данная статья также не обязывает работодателя, при невозможности разрешения, довести свои решения и предложения (письменно) до работников с указанием своих представителей, которые будут участвовать в дальнейшем разрешении трудового спора.

Почти во всем мире на доктринальном уровне в настоящее время право на забастовку признается в качестве одного из фундаментальных прав человека. Право на забастовку принято называть одним из основополагающих прав человека второго поколения, т.е. социальных прав. МОТ придерживается мнения, что забастовки локауты должны использоваться только в качестве крайней меры — последнего средства давления (лат. — *ultimaratio*) на другую сторону спора. В соответствии с Конституциями стран-членов ЕАЭС признается право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора.

В рамках проводимой политики гуманизации закона в новом Уголовном кодексе, введенном в действие с 1 января 2015 года, смягчена мера уголовной ответственности за незаконные собрания, митинги, пикеты, уличные шествия и демонстрации, повлекшие причинение существенного вреда. Ранее уголовное наказание предусматривало ограничение и лишение свободы сроком до одного года.

В новом Кодексе об административных правонарушениях Республики Казахстан, введенном в действие с 1 января 2015 года, предусмотрена также альтернатива наказаний (статья 488 предусматривает помимо штрафа, так же и арест сроком на 10 суток).

В отношении должностных лиц, которые с использованием служебного положения, применения или угрозы применения воспрепятствуют организации, проведению собрания, митинга, демонстрации, шествия, пикетирования или участию в них введена уголовная ответственность в виде штрафа до 3000 месячных расчетных показателей либо исправительные работы, либо ограничение или лишение свободы до 3 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет или бессрочно. Ранее уголовная ответственность указанных должностных лиц не предусматривалась.

Данные о реализации права на мирные собрания. В период с 2012 года по 2014 год в целом по Республике зарегистрировано 497 различных акций. Из них 324 являются несанкционированными. Наибольшее количество акций проведены в городах Астана (122), Алматы (157) и Восточно-Казахстанской области – 87 [4].

Основные причины несанкционированных акций:

-недовольство определенной части населения своим социально-экономическим положением;

- несогласие с решениями судов, а также имеющиеся проблемные вопросы участников долевого строительства и ипотечного кредитования;

- несвоевременная выплата заработной платы;

- неудовлетворенность условиями труда и другие социально-бытовые проблемы.

По данным Министерства внутренних дел РК за 2011-2014 годы в акциях протеста приняло участие около 190 тыс.человек. По данным Единой автоматическо-информационной аналитической системы судебных органов, по статье 373 ранее действовавшего Кодекса об административных правонарушениях (нарушение законодательства о порядке организации и проведения мирных собраний, митингов, шествий, пикетов и демонстраций) судами Республики Казахстан было рассмотрено 606 административных дел в отношении 606 граждан. По итогам рассмотрения вынесено 602 постановления о наложении административных взысканий, из которых в виде штрафа –351, ареста – 36 и предупреждения - 215 [5].

Согласно данным, содержащимся в Единой автоматическо-информационной аналитической системе судебных органов по статье 334 ранее действовавшего Уголовного кодекса Республики Казахстан (нарушение порядка организации и проведения собраний, митингов, пикетов, уличных шествий и демонстраций) в 2011 году рассматривалось 3 уголовных дела и осуждено 3 лица, в 2012-2014 гг. в судах Республики уголовные дела по данной статье Уголовного кодекса не рассматривались.

Считаем, что необходимо разработать новый закон о свободе мирных собраний в соответствии с рекомендациями Комитета ООН по правам человека и международными стандартами.

Список использованных источников

1. «Социальная модернизация Казахстана: 20 шагов к Обществу Всеобщего Труда» от 10 июля 2012 года // СПС «Юрист», 2017.

2. Дурановская Г.П. Особенности трудового законодательства Республики Казахстан (ситуации, вопросы и ответы) / Алматы: ТОО «Издательство LEM», 2012. С.3

3. Кусаинов А. Проблемные регионы по числу трудовых конфликтов названы в РК // <http://www.azkgk.kz>

4. ПЕТИЦИЯ «За право на свободу мирных собраний в Казахстане!» // <http://sobranie.bureau.kz/page/peticiya/>

5. <http://kazday.kz/>