



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



Студенттер мен жас ғалымдардың  
«ҒЫЛЫМ ЖӘНЕ БІЛІМ - 2014» атты  
IX халықаралық ғылыми конференциясы

IX Международная научная конференция  
студентов и молодых ученых  
«НАУКА И ОБРАЗОВАНИЕ - 2014»

The IX International Scientific Conference for  
students and young scholars  
«SCIENCE AND EDUCATION-2014»

2014 жыл 11 сәуір  
11 апреля 2014 года  
April 11, 2014



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

**Студенттер мен жас ғалымдардың  
«Ғылым және білім - 2014»  
атты IX Халықаралық ғылыми конференциясының  
БАЯНДАМАЛАР ЖИНАҒЫ**

**СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ  
IX Международной научной конференции  
студентов и молодых ученых  
«Наука и образование - 2014»**

**PROCEEDINGS  
of the IX International Scientific Conference  
for students and young scholars  
«Science and education - 2014»**

**2014 жыл 11 сәуір**

**Астана**

**УДК 001(063)**  
**ББК 72**  
**Ғ 96**

Ғ 96

«Ғылым және білім – 2014» атты студенттер мен жас ғалымдардың IX Халықаралық ғылыми конференциясы = IX Международная научная конференция студентов и молодых ученых «Наука и образование - 2014» = The IX International Scientific Conference for students and young scholars «Science and education - 2014».  
– Астана: <http://www.eni.kz/ru/nauka/nauka-i-obrazovanie/>, 2014. – 5831 стр.  
(қазақша, орысша, ағылшынша).

ISBN 978-9965-31-610-4

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

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

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

**УДК 001(063)**  
**ББК 72**

ISBN 978-9965-31-610-4

©Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық  
университеті, 2014

6. Жас кинематографистердің кино саласындағы білім берудегі жүйені тереңдетуді ұсынамын.

7. Кино өнерінің тарихын сақтау, дамыту мақсатында мектептерде кинотану сабақтарын енгізсе деймін. Кинотану сабағында жастардың патриоттық сезімін оятатын, ақ пен қараны ажырата алатын отандық кинотуындылар көрсетілсе жастарға көп көмегін тигізеді деп ойлаймын. Бір жылдық бағдарламада кино өнері тарихындағы 100 фильмді көрсетуге болады.

8. Қазақ кино өнері халықаралық дәрежедегі бір-екі фестивальмен шектелмей, деректі фильм, анимация сынды дүниежүзілік фестивальдерді де қолға алу керек.

### **Қолданылған әдебиет**

1. Қазақстан Республикасының Елбасының қазақтың мәдени қайраткерлерімен кездесуінің мәліметтері / «Ана тілі», 2011
2. Қазақ киносының режиссерлерімен дөңгелек үстелдің мәліметтері/ «Ақ Орда», 2011
3. Қазақстандығы кино өнерінің өкілдерімен сұхбаттасу / «Жас Қазақ», 2011
4. «Қазақ фильмдеріне қысқаша шолу» / «Сұхбат», Оңтүстік Қазақстан облысының жастарға арналған газеті, 2011
5. Тәуелсіздіктің 20 жылында өнерден өз жолын тапқан, көркем фильм «Жау жүрек Мың бала» /Айқын Республикалық қоғамдық-саяси газеті, 2012
6. Қазақ киносы әлемге танылуда мақалысының мәліметтері / «Заң газеті», 2012
7. Қазақ киногерлерінің делегациясы/ «Егемен Қазақстан газеті», 2012
- 8.Қазақ киносы туралы ойлар мен толғаныстар/»Жас қазақ», 2012
9. Қазақ мәдениеті. Энциклопедиялық анықтамалық. Алматы: /“Аруна Ltd.” ЖШС, 2012
- 10.Гүлзина Бектасова. Қазақ киносы: жеңістер мен жеңілістер. /«Түркістан», № 10, 2013

**УДК- 316.48:304.2(574)**

### **ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ: КОНСТРУКТИВНЫЕ ПУТИ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ И РАЗРЕШЕНИЯ**

**Джумасова Гульсум Сабыровна**

[gulsum29@mail.ru](mailto:gulsum29@mail.ru)

магистрант 1 курса отделения Социальная работа Евразийского национального университета им. Л.Н. Гумилева

научный руководитель доктор PhD Есимова Д. Г.

Важным компонентом в процессе формирования эффективной модели трудовых отношений и, в целом, для обеспечения стабильности общественно-политической ситуации является проблематика, связанная с социально-экономическим положением работников и динамикой трудовых конфликтов.

Следует отметить, что количество трудовых конфликтов растет в силу как объективных (состояния производственной деятельности предприятия, отрасли), так и субъективных (искусственное стимулирование возникновения трудовых конфликтов) причин. Трудовой конфликт на отдельном предприятии (организации) оказывает определяющее влияние на социальную стабильность, как на уровне предприятия, так и на ситуацию в регионе. /2/ Собственно, есть и другие предпосылки, факторы и источники социальной напряженности, связанные со всеми сферами общественной жизни общества.

Сегодня на развитие социальной напряженности влияют следующие факторы:

1. Сохраняется несовершенство трудового законодательства
2. Отсутствие у работодателя заинтересованности в поддержании баланса взаимоотношений с работниками (формальное отношение и недостаточная степень организованности отдельных работодателей к заключаемым коллективным договорам, незаинтересованность в поддержании соответствующего социального климата);
3. Слабость профсоюзных организаций на предприятиях (например, отсутствие профсоюзов в организациях, снижение роли профсоюзных организаций в защите трудовых прав работников). /1/

Данная статья может рассматриваться в качестве выработки концептуальных направлений для развития и совершенствования законодательства и механизмов предупреждения и разрешения трудовых конфликтов на основе социального партнерства.

### ***О механизмах и принципах разрешения трудовых конфликтов***

Среди основных тенденций развития Казахстана прослеживаются процессы, которые с одной стороны связаны с формированием качественно новых правовых социально-трудовых отношений, а с другой - нарастанием в них конфронтации, социальной напряженности, о чем свидетельствует систематическое увеличение трудовых коллективных споров и конфликтов на предприятиях республики.

Основными частыми требованиями, выдвигаемыми работниками в ходе трудовых конфликтов, являются требования о повышении заработной платы, несвоевременная выплата работодателями заработной платы, а также улучшение условий труда. /9/

Сам термин «трудовой конфликт» употребляется в нашем законодательстве с 1989 г., когда приняли Закон СССР «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)». Главными субъектами трудового конфликта выступают работники и их представители, работодатели и их представители, государственные органы и местные исполнительные органы. /7/

Трудовой конфликт представляет собой всесторонний многоуровневый феномен социально-трудовых отношений: на макроуровне (крупномасштабное противоборство различных социальных сил, имеющих противоположные экономические и политические цели), на микроуровне (противоречие интересов работников и работодателей в пределах отрасли, региона, предприятия), на межличностном уровне: работник — работодатель, работник — руководитель и др. /11/

Наличие конфликта в социально-трудовой сфере - объективное и закономерное явление, не обязательно угрожающее экономической или политической системам. Конфликт стимулирует экономическое и политическое развитие общества, способствуя перегруппировке социальных сил, общему прогрессу социально-экономической сферы, формированию новых социально-трудовых отношений. По образному выражению специалистов, социальное партнерство вырастает из трудового конфликта.

Важнейшей сферой поддержания партнерских отношений между работниками, работодателями и государственными органами является своевременное предотвращение конфликтов и эффективное их разрешение в процессе переговоров и примирительно-посреднических процедур. Признавая значение переговоров как способа разрешения конфликтных ситуаций, следует подчеркнуть, что их успех в значительной мере определяется тем, насколько субъекты конфликта подготовлены и владеют технологиями ведения переговоров, соблюдают законодательные и правовые правила.

Однако довольно часто организаторы и участники забастовок не соблюдают требований трудового законодательства о проведении примирительных процедур, установленных норм по принятию решений о забастовках, по необходимости извещения работодателей о сроках их начала и продолжительности. /8/

Социальное партнерство - надежная основа для предупреждения, регулирования и разрешения трудовых конфликтов цивилизованным, конструктивным путем в рамках соответствующего правового поля, на основе договоров, соглашений, с использованием

методов, процедур, сформулированных в законодательных и нормативно-правовых актах. /11/

Урегулирование трудовых конфликтов в системе социального партнерства происходит преимущественно по нескольким направлениям:

а) достижение примирения или согласия усилиями самих конфликтующих сторон, подписание коллективного договора, соглашения или социального контракта; б) путем примирительно-посреднических процедур, использования трудового арбитража; в) судебное разбирательство. /12/

Важнейшим механизмом разрешения трудового конфликта является коллективный договор или соглашение, содержащие права и обязанности договаривающихся сторон, в том числе при возникновении конфликта. Сама цель коллективного договора, соглашения, демократичность его принятия на собраниях коллектива позволяют заранее вскрывать причины возможных трудовых конфликтов и определять меры по их разрешению. /3/

Если трудовые коллективы принимают на себя обязательство не использовать забастовки в период действия договоров, соглашений, они становятся основой правового механизма регулирования трудовых конфликтов.

Согласно современной конфликтологии главнейшей составляющей регулирования трудовых конфликтов являются примирительно-посреднические технологии.

Взаимоотношения властных структур, объединений работодателей, предпринимателей и профсоюзов по разрешению трудовых конфликтов реализуется в виде множества частных механизмов, «привязанных» к разным уровням и структурам государства и общества, и поэтому различающихся между собой.

На каждом уровне функционируют механизмы разрешения трудовых конфликтов, имеющие горизонтальный и вертикальный «срез», которые используются применительно к разным организационным, территориальным и отраслевым условиям. Это участие в регулировании социальных конфликтов представителей государственных органов, акиматов, профсоюзов и объединений работодателей, т.е. отраслевых и региональных трехсторонних комиссий по социальному партнерству и регулированию социально-трудовых отношений. /12/ А конкретно на предприятиях и организациях конфликтные ситуации в отношении работников и работодателей рассматриваются комиссиями по трудовым спорам, которые избираются общим собранием или конференцией.

Будучи позитивным методом профилактики трудовых конфликтов социальное партнерство эффективно способствует наполнению реальным содержанием самого процесса их предупреждения, локализации и регулирования, недопущения разрастания и переноса на общенациональный уровень.

### ***Совершенствование законодательства по вопросам предупреждения социально-трудовых конфликтов***

Система методов борьбы с проблемами в сфере защиты трудовых отношений с каждым годом пополняются новым опытом, и попытками совершенствования. Например, принятые в 2012 году поправки в Трудовой кодекс направлены на повышение эффективности регулирования социально-трудовых конфликтов и минимизацию общественно-опасных последствий правонарушений, а именно:

- упрощены требования к кворуму при проведении собраний (конференции);
- установлены более благоприятные условия для работников и их представителей в вопросе выдвижения требования работников;
- сокращены сроки рассмотрения выдвинутых требований работников на всех его стадиях (непосредственно работодателем, объединением работодателей, примирительной комиссией, в период забастовки);

- предусмотрено право на расторжение трудового договора с работником, который продолжает участвовать в забастовке после доведения до его сведения решения суда о признании забастовки незаконной;

- уточнен порядок применения дисциплинарного взыскания за участие работников в незаконной забастовке;

- предусмотрена процедура доведения до сведения работников решения суда о признании забастовки незаконной. /6/, /12/

В целях проведения обучающих семинаров по разъяснению основ трудового законодательства и тренингов по навыкам ведения переговоров для достижения консенсуса Министерством труда и социальной защиты РК разработан и утвержден План по обучению работников предприятий и организаций основам трудового законодательства РК, по исполнению поручения Президента РК, отражённого в программе «Социальная модернизация Казахстана: Двадцать шагов к Обществу Всеобщего Труда». /10/

Несмотря на такие плановые мероприятия и механизмы, социальная напряженность во многих организациях остается стабильной, нарушения трудового законодательства не уменьшается: 2009 году в стране зарегистрировано 18 социально-трудовых конфликтов, в 2011 году - 11, в 2013 году – 15, отдельные их которых переросли в крайние формы (*забастовки, митинги, пикетирование*). /9/

В связи с этим, предлагаем усовершенствовать систему стимулов, обязывающих работодателей строго соблюдать требования трудового законодательства. Следует отметить, что существующая система административных штрафов размыта и не позволяет выделить наиболее значимые составы правонарушений, а неконкретность их формулировок может привести к возникновению коррупциогенных рисков.

Предлагается конкретизировать составы административных правонарушений и по ним увеличить размеры административных штрафов.

Данные предложения обеспечат применение административных взысканий только по существенным правонарушениям, с учетом тяжести и характера совершенного административного правонарушения.

Усилить ответственность, в том числе финансовую, также следует по соответствующим статьям Уголовного кодекса.

Вместе с тем, предлагаем усовершенствовать Закон Республики Казахстан «О профессиональных союзах», действующий с 1993 года. Должны быть конкретизированы права и предусмотрены обязанности профсоюзов, которые отсутствуют в действующем законе, разграничены и регламентированы по уровням деятельности, задачи и функции первичных и отраслевых профсоюзов, а также должна будет предусмотрена ответственность их руководителей за принятие решений, заведомо нарушающих действующее законодательство. /4/ Предлагается пересмотреть порядок образования профсоюзов, конкретизировав признак профессиональных интересов только по роду их деятельности, что позволит предотвратить участие в профсоюзе лиц, занятых в различных сферах деятельности и закрепить в законе требования к уставу профсоюза, предусматривающий ответственность, вид деятельности, права и обязанности, компетенцию органа управления. /5/

Также, в целях уменьшения показателей социально-трудовых конфликтов и предупреждения их возникновения, верно будет разработать План, содержащий пакет мероприятий по следующим направлениям:

1. *Постоянный мониторинг социальной напряженности в регионах*, для определения уровня социальной напряженности в регионах и конфликтных ситуаций в трудовых коллективах.

2. *Усиление роли социального партнерства в профилактике трудовых конфликтов.* Требуется усиление потенциала Республиканской, отраслевых и региональных трехсторонних комиссий в части эффективности социального диалога.

Здесь также необходимо предусмотреть проведение семинаров и тренингов по развитию навыков умения вести переговоры и достижению консенсуса в трудовых спорах.

3. Усиление *информационно-разъяснительной работы* на всех уровнях - республиканском, отраслевом и региональном по соблюдению трудового законодательства, в том числе в сфере оплаты труда, охраны и безопасности труда в соответствии с коллективными договорами и отраслевыми соглашениями.

Мы надеемся, что именно такие конструктивные пути по предупреждению и разрешению социально-трудовых конфликтов и споров усилят систему социального партнерства, трудовое законодательство и таким образом укрепят социальную стабильность нашей страны.

### Список использованных источников

1. Айтбай К, «Развитие социального партнерства в современном Казахстане: проблемы и перспективы»// Мысль. – 2013. – №13. – с.19
2. Амребаев А. «Казахстан в условиях мировой социальной нестабильности: поиск адаптивной модели выхода из социального кризиса»./«Казахстан в глобальных процессах» № 1, 2012, с. 69.
3. Генеральное соглашение между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями работников и республиканскими объединениями работодателей на 2012-2014 годы, Астана, 2012
4. Жусупова А.Д. «Роль профсоюзов в институционализации социального партнерства в Республике Казахстан». Канд. диссертация. – Алматы, 2002. – с. 14
5. Закон Республики Казахстан «О профессиональных союзах», Алматы, 1993
6. Закон РК «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс РК» от 16 февраля 2012 года, <http://online.zakon.kz/>
7. Закон СССР «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» 1989г. <http://zakon.law7.ru/>
8. Информационный бюллетень о результатах деятельности Комитета по контролю и социальной защите по итогам 2012 года, Астана, 2012
9. Информационный бюллетень о результатах деятельности Комитета по контролю и социальной защите по итогам 2013 года, Астана, 2013
10. Постановление Правительства Республики Казахстан «Об утверждении Плана мероприятий по организации правового всеобщего образования граждан основам трудового законодательства в Республике Казахстан на 2013-2015 годы» от 13 декабря 2012 года № 1581
11. Социальное партнерство в условиях становления и развития рыночных отношений. Курс лекций. АТ и СО. М., 2000
12. Трудовой кодекс РК от 15 мая 2007 года № 251-III, <http://online.zakon.kz/>

ӘОЖ 365.24 (574-25)

### АСТАНА ҚАЛАСЫНДАҒЫ БАСПАНА МӘСЕЛЕСІ

**Жапарова Жазира**

[zhazira\\_94\\_23@mail.ru](mailto:zhazira_94_23@mail.ru)

Әлеуметтік ғылымдар факультеті, әлеуметтану кафедрасының 2 – курс студенті

Л.Н. Гумилев атындағы ЕҰУ (Астана Қазақстан)

Ғылыми жетекші – Смағамбет Б.Ж., ә.ғ.к., доцент