



ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ
БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ МИНИСТРЛІГІ
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН
MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE
OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN



Л. Н. ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ
ЕУРАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ
ЕВРАЗИЙСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМ. Л. Н. ГУМИЛЕВА
GUMILYOV EURASIAN
NATIONAL UNIVERSITY



Студенттер мен жас ғалымдардың
«Ғылым және білім - 2015»
атты X Халықаралық ғылыми конференциясының
БАЯНДАМАЛАР ЖИНАҒЫ

СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ
X Международной научной конференции
студентов и молодых ученых
«Наука и образование - 2015»

PROCEEDINGS
of the X International Scientific Conference
for students and young scholars
«Science and education - 2015»

УДК 001:37.0
ББК72+74.04
Ғ 96

Ғ96

«Ғылым және білім – 2015» атты студенттер мен жас ғалымдардың X Халық. ғыл. конф. = X Межд. науч. конф. студентов и молодых ученых «Наука и образование - 2015» = The X International Scientific Conference for students and young scholars «Science and education - 2015». – Астана: <http://www.enu.kz/ru/nauka/nauka-i-obrazovanie-2015/>, 2015. – 7419 стр. қазақша, орысша, ағылшынша.

ISBN 978-9965-31-695-1

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 001:37.0
ББК 72+74.04

ISBN 978-9965-31-695-1

©Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия
ұлттық университеті, 2015

Конвенцияда белгіленген стандарттарға сәйкес болу бойынша мемлекеттік және халықаралық деңгейде есеп беруге келісімін береді.

Конвенция аясындағы мемлекеттердің міндеттемелеріне кіретіндер: әлеуметтік және жеке салаларда кемсітуге тыйым салу принциптері негізінде «Әйелдерге қатысты кемсітушіліктің барлық түрлерін жою туралы конвенция» баптарында қарастырылған құқықтарға, сонымен қатар, барлық әлеуметтік, экономикалық, азаматтық және саяси құқықтарға кепілдік беру; конституция және заңнамада теңдік принциптерді бекіту; теңдік принциптерді тәжірибе жүзінде жүзеге асыруды қамтамасыз ету; әйелдерге қатысты кемсідуді болдырмау және тыйым салу; әйелдерге құқықтық қорғауды қамтамасыз ету; кемсіту актілерінен бас тарту; кез келген тұлға, ұйым немесе кәсіпорын кемсітуін жою; кемсіту актілері үшін санкциялар белгілеу және өтемақыны қамтамасыз ету; кемсіту болып табылатын заңдарға, ережелерге, дәстүр мен тәжірибелерге өзгерту және тыйым салу; қылмыстық заңнамалардың кемсітуге апаратын ережелеріне тыйым салу; арнайы уақытша іс-шараларды қабылдау арқылы нақты теңдікке қол жеткізу [5].

Қорыта келе, «Адамды адам еткен - еңбек» демекші, адамзат тіршілігінің барысында еңбек оның тіршілігінің негізгі нысаны және дамуының басты тетігі болған және болуда. Мемлекетіміздің әйелдерге қатысты жүргізіліп отырған саясаты, олардың құқықтарын қорғау мақсатымен қабылдаған іс-шаралары адамгершіліктің, өркениетіміздің айқын дәлелі болып отыр. Гендерлік тең құқықтық саласындағы мемлекеттік саясат, әйелдердің экономикалық және саяси өмірге қатысуларының кеңеюі, әлемдік қоғамдастықта жоғары бағаға ие болды. Қазір Қазақстан гендерлік тең құқықтық бойынша жаһандану рейтингінде 135 елдің арасында 31-ші орыннан көрініп отыр. Бұл – Елбасы Нұрсұлтан Назарбаевтың салиқалы саясатының өте маңызды нәтижесі.

Пайдаланған әдебиеттер тізімі:

1. Қазақстан Республикасында 2006-2016 жылдарға арналған Гендерлік теңдік стратегиясын бекіту туралы Қазақстан Республикасы Президентінің 2005 жылғы 29 қарашадағы N 1677 Жарлығы//<http://adilet.zan.kz>;

2. Біріккен Ұлттар Ұйымы Бас Ассамблеясының резолюциясымен 1948 жылғы 10 желтоқсанда № 217 А (III) қабылданған Адам құқықтарының жалпыға бірдей декларациясы//<http://adilet.zan.kz>;

3. Қазақстан Республикасының Конституциясы: 1995 жыл 30 тамызда республикалық референдуммен қабылданған//<http://adilet.zan.kz>;

4. Әйелдерге қатысты кемсітушіліктің барлық нысандарын жою туралы конвенцияның орындалуы туралы баяндаманы бекіту туралы Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2011 жылғы 15 қыркүйектегі № 1064 Қаулысы//<http://adilet.zan.kz>;

5. Әйелдерге қатысты кемсітушіліктің барлық түрлерін жою туралы конвенцияның факультативтік хаттамасын бекіту туралы Қазақстан Республикасының 2001 жылғы 4 шілде N 220-II Заңы//<http://adilet.zan.kz>;

УДК 349.2:[331.105,6:317]

РЕАЛИЗАЦИЯ МЕХАНИЗМА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В СФЕРЕ ТРУДА В УСЛОВИЯХ КРИЗИСНЫХ ЯВЛЕНИЙ В ЭКОНОМИКЕ

Хасенов Муслим Ханатович

m.khasenov@palata.kz

докторант PhD Евразийского национального университета им. Л.Н.Гумилева, Астана
Научный руководитель – д.ю.н., профессор Нургалиева Е.Н.

Приоритетная миссия социального партнерства в сфере труда заключается в обеспечении баланса интересов участников трудовых отношений, с одной стороны, и способствовании экономическому росту и производительности труда, с другой стороны.

Вместе с тем, в настоящее время в отечественной экономике наблюдаются кризисные явления, связанные с общей ситуацией на мировом рынке нефтепродуктов и санкционным режимом стран Запада в отношении Российской Федерации. Данные обстоятельства определяют необходимость в поиске новых научных подходов к изучению путей предупреждения и разрешения социально-трудовых конфликтов.

Кризисные явления характерны и для мировой экономики, для мирового рынка труда. Международная Организация Труда (МОТ) отмечает, что снижение экономического роста повлечет сокращение рабочих мест в этом году среди молодых людей. Генеральный директор МОТ Гай Райдер (GuyRyder) заявил: «Свыше 61 миллиона рабочих мест были сокращены с начала мирового финансового кризиса 2008 года и наши прогнозы показывают, что безработица продолжит расти до конца декады. Это означает, что кризис рабочих мест еще далек от завершения, так что нет места для самоуспокоенности» [1].

Согласно докладу МОТ «Социальный обзор тенденций мировой занятости 2015» («World Employment and Social Outlook – Trends 2015»), «в 2014 году во всем мире зарегистрировано свыше 201 миллиона безработных, свыше 31 миллиона до начала глобального кризиса. И рост глобальной безработицы ожидается до 3 миллионов в 2015 году и в дальнейшем до 8 миллионов в последующие 4 года» [2].

Как подчеркивают международные эксперты, «в таких критических обстоятельствах крайне необходимы различные формы диалога, от простого обмена информацией и консультаций к полноценным переговорам, так как они могут способствовать лучшему, более прозрачному и соответственно эффективному управлению. Более чем когда-либо, взаимное доверие и сотрудничество являются предпосылками для достижения эффективной, сбалансированной и действенной политики» [3].

Вместе с тем, согласно официальной статистике, в Казахстане не наблюдается критических явлений, связанных с занятостью, что не должно быть поводом для беспокойства. К примеру, темп безработицы в 2014 году был на уровне 5%, что ниже показателя 2013 года (5.2%) и 2010 года (5.8-6.3%) [4]. К тому же за последние 2-3 месяца данная динамика не изменилась.

В этой связи нами представляется оптимальной модель социального партнерства, формирование которой в развитых странах осуществило переход от социально-трудовых отношений типа «конфликтного соперничества» к типу «конфликтного сотрудничества» [5].

В некоторых случаях, антикризисные меры оформляются и реализуются в трехсторонних или двусторонних документах. Большинство из них (договоры, соглашения, декларации, совместные руководящие принципы, заключения и т.д.) не имеют силы закона, но имеют неоспоримое политическое значение. Мало того, что они содержат конкретные рекомендации для правительств и социальных партнеров, но они также закладывают важные политические идеи в таких чувствительных областях, как заработная плата и сохранение рабочих мест, иногда содержат руководящие принципы для социально ответственной реструктуризации [3, с.17].

Поэтому несмотря на надежную законодательную основу, в том числе, наличие значительного количества коллективных договоров и соглашений на различных уровнях, в правоприменительной практике возникают новые способы реализации социального партнерства как реакция на кризисные явления в экономике.

Учитывая изложенное, в рамках настоящей статьи мы рассматриваем два ключевых подхода для реализации социального партнерства для сглаживания негативных последствий кризисных явлений в экономике и достижения баланса интересов социальных партнеров:

- 1) управление процессами занятости;
- 2) развитие предпринимательства как антикризисная стратегия.

Управление процессами занятости

Антикризисные меры, реализуемые в рамках программы «Нурлы жол» для создания новых рабочих мест в разрезе регионов, обеспечивают активное вовлечение населения в реализуемые проекты и сохранение рабочих мест на крупных предприятиях страны.

В качестве действенного инструмента можно привести Меморандумы о сотрудничестве между местными исполнительными органами и работодателями (национальные компании, системообразующие предприятия) по вопросам социального развития.

На сегодняшний день между работодателями и акиматами подписано 19 тысяч меморандумов, которые позволят сохранить 1,2 млн. рабочих мест и 431 меморандум по закупу товаров, работ и услуг на сумму около 1,4 трлн. Тенге[6]. И данные процессы углубляются путем заключения договоров, которых сегодня заключено более 1300 на сумму более 550 млрд. тенге.

Основными положения меморандумов являются:

- 1) оказание поддержки и укрепление отношений в области социального развития;
- 2) недопущение сокращения рабочих мест и заработной платы работников;
- 3) активизация работы по соблюдению работодателями трудового законодательства, в том числе по вопросам погашения задолженности по заработной плате.

Согласно меморандумам, местные исполнительные органы намереваются:

- определить потребность региона в ТРУ с целью создания новых производств или расширения и модернизации действующих предприятий;
- разработать региональный план социального развития;
- определить перечень продукции востребованной крупными предприятиями региона (сырье, комплектующие, расходные материалы, упаковка и другие) с целью выработки предложений по созданию смежных производств для трудоустройства населения региона.

В свою очередь работодатель (национальные компании, крупные предприятия) с целью реализации Меморандума намеревается:

- информировать о проведении совещаний, диалоговых площадок, круглых столов, форумов и других мероприятий по развитию местного содержания;
- оказывать содействие в заключении долгосрочных договоров между отечественными производителями и национальными компаниями/крупными системообразующими предприятиями;
- оказывать информационно-аналитические и консультационные услуги в области социального развития.

Роль указанных меморандумов в обеспечении социальной стабильности определяется важностью развития местного содержания для экономического развития страны.

Как отмечают зарубежные эксперты, «нет сомнений в том, антикризисное управление и не будет требовать чрезвычайных усилий от органов государственной власти в целом и от руководства предприятий, в частности» [3, с.20].

Справедливо отмечено, что «каждый из субъектов трудовых правоотношений выступает и как обязанное, и как управомоченное лицо. Совершенно очевидно, что работодатель изначально нанимает работников не с целью обеспечить их работой, а с целью удовлетворить собственные экономические интересы, которые государство пытается поставить на службу собственным задачам, в том числе, обеспечить гражданам определенный уровень социальных гарантий» [7, 102].

Развитие предпринимательства как антикризисная стратегия.

Другим основополагающим антикризисным механизмом является реализуемый в стране стратегический курс на развитие предпринимательства, в частности, по двум важным направлениям – это поддержка отечественного бизнеса и создание благоприятного инвестиционного климата.

По первому направлению платформы в Казахстане приняты беспрецедентные меры.

В начале 2014 года для поддержания экономики из Национального фонда выделен 1 триллион тенге, 100 миллиардов из которых освоены на программы поддержки

обрабатывающей и пищевой промышленности, заложен фундамент под создание новых производств.

Также для поддержки отечественного бизнеса реализуется ряд государственных программ: Дорожная карта бизнеса-2020, Агробизнес-2020, Дорожная карта занятости-2020 и т.д.

В рамках реализации программы «Дорожная карта бизнеса - 2020» в 2014 году просубсидировано 4 464 проектов на сумму 80 млрд. тенге; прогарантировано 572 проекта на сумму 40 млрд. тенге; предоставлены гранты для 230 начинающих предпринимателей на сумму 600 млн. тенге[8].

Второй год реализуется Программа Агробизнес-2020. На сегодняшний день в рамках направления «финансовое оздоровление субъектов АПК» Программы снижена ставка и удлинены сроки по кредитам 291 заемщика на сумму 312,4 млрд. тенге.

В областных центрах, каждом районе страны создаются постоянно действующие центры обслуживания и центры поддержки предпринимателей по принципу «одного окна».

Разработана и реализуется Дорожная карта по внедрению дуального обучения, которая предусматривает подготовку кадров по потребностям предприятий. Подготовлены все необходимые законодательные изменения, позволяющие создать стимулы для вовлечения бизнеса в подготовку высококвалифицированных кадров.

Результатами указанных мер является рост субъектов малого и среднего бизнеса. Так, за 2 года количество активных субъектов малого и среднего предпринимательства увеличилось на 50 тысяч и составило свыше 850 тысяч активных субъектов МСБ. Рост продукции МСБ за последний год составил свыше полутора триллиона тенге. Численность занятых в МСБ увеличилась на 150 тысяч человек, составив порядка 2 миллионов 800 тысяч человек.

По второму направлению (создание благоприятного инвестиционного климата) также приняты беспрецедентные меры.

Одним из направлений создания благоприятного инвестиционного климата стала радикальная реформа разрешительной системы и снижение административных барьеров для бизнеса. После двукратного снижения на 30% количества разрешительных документов в мае 2014 года был подготовлен и принят единый закон «О разрешениях и уведомлениях». Впервые законодательно установлен перечень всех разрешительных документов, внедрены новые принципы классификации и категоризации разрешительных документов по степеням опасности.

Другим направлением создания благоприятного инвестиционного климата явилась реформа контрольно-надзорной деятельности государственных органов. Подписанный в феврале 2014 года Указ Президента Республики Казахстан «О кардинальных мерах по улучшению условий для предпринимательской деятельности» создал беспрецедентные условия для такой реформы. Согласно Указу с 2015 года отменены плановые проверки, пересмотрены требования к проверкам, внедрена на основе мировых стандартов система оценки рисков, введен институт страхования ответственности предпринимателя.

Все вышеперечисленные меры являются очень своевременными в условиях кризисных явлений в экономике и способствуют развитию социальному диалогу между работодателями, в лице субъектов предпринимательства, и работниками.

Заключение

Механизм социального партнерства в сфере труда играет важнейшую роль в условиях кризисных явлений в экономике и служит эффективным инструментом для предотвращения порождаемых ими социально-трудовых конфликтов. В то же время он способствует экономическому росту – путем появления новых ниш для производителей, расширения и гарантирования рынков сбыта, обеспечения стабильной занятости населения.

Согласимся с авторами, считающими, что система социального партнерства не ограничена борьбой с трудовыми конфликтами, это система отношений и мероприятий, обеспечивающих достижение баланса интересов работодателей, наемных работников и

государства. Однако нельзя забывать, что предпосылки формирования системы социального партнерства на Западе появились в результате давления рабочих масс, а достижение баланса целей и его поддержание возможно только при условии недопущения трудовых конфликтов либо максимального снижения негативных последствий таких конфликтов[5, с.55].

Поэтому реализация антикризисных мер в экономике напрямую зависит от уровня развития системы социального партнерства, в первую очередь, в социально-трудовых отношениях.

Список использованных источников

1. Официальный сайт газеты Guardian: <http://www.theguardian.com/business/2015/jan/19/global-unemployment-rising-ilo-social-unrest>: Дата обращения: 11 марта 2015 года
2. World employment and social outlook: Trends 2015/ International Labour Office. – Geneva: ILO, 2015.
3. Rychly, L. Social dialogue in times of crisis: Finding better solutions / Geneva, International Labour Office, 2009. Working Paper No. 1. – P.iii.
4. Официальный сайт Комитета по статистике Республики Казахстан: <https://www.stat.kz>. Дата обращения: 14 марта 2015 года
5. Муратова В.В. Социальное партнерство как стратегический инструментальный управления трудовыми конфликтами в экономике // Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Сочи, 2013.
6. <http://www.pomad.su/?a=3-201502180036>: Дата обращения: 18 февраля 2015 года.
7. Трудовое право России / под редакцией А.М.Куренного. – 2-е изд., испр. и доп. М.: Издательский дом «Правоведение», 2008. – с.102.
8. Официальный сайт Фонда развития предпринимательства «Даму»: www.damu.kz: Дата обращения: 18 февраля 2015 года

УДК 349.44(574)

Правовые аспекты регулирования оплаты труда учителей в Республике Казахстан

Хасенова Куляш Маратовна

kulyash.khasenova@mail.ru

Магистрант 2 курса юридического факультета ЕНУ

им. Л.Н. Гумилева, Астана, Казахстан

Научный руководитель – Нургалиева Е.Н., д.ю.н., профессор

Правовое регулирование заработной платы в современных условиях предполагает сочетание правового регулирования, осуществляемого государственными органами в централизованном порядке, с отраслевым и локальным (непосредственно в организации) регулированием.

Важнейшим элементом государственного регулирования заработной платы являются государственные гарантии по оплате труда работников.

Труд – это один из множества ресурсов, который используется во всех организациях. Именно он образует прибавочную стоимость и является основой получения финансовых результатов. С переходом к рыночным отношениям поменялся подход к экономическим категориям. В Трудовом кодексе Республики Казахстан 2007 года в статье 1 дано определение оплаты труда, как системы отношений, подразумевающих обеспечение работодателем выплаты вознаграждения, в обязательном порядке работнику за его труд (статья 1 ТК РК) [1].