



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

тәрбиені колға

10. алу / У. Т. Зинаханова // Молодой ученый. — 2014. — №2.1. — С. 36-38.

11. Балалар үйінде оқу-тәрбие процесін ұйымдастырудың әдістемесі. Оқу-әдістемелік құрал. – Астана, 2007. – 117 б.

УДК 316. 346. 32

## **О МЕХАНИЗМАХ И ПРИНЦИПАХ РАЗРЕШЕНИЯ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ**

**Джумасова Гульсум Сабыровна**

*gulsum29@mail.ru*

Магистрант 2 курса по специальности «Социальная работа», Факультет социальных наук, ЕНУ им. Л.Н.Гумилева, Астана, Казахстан  
Научный руководитель – Есимова Д.Г.

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

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 [4].

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.

В то же время наука не дает точного ответа на вопрос, где кончается конфликт обычный и начинается конфликт трудовой.

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.

Анализ способов, применяемых руководством в случае возникновения социально-трудовых конфликтов, показывает, что, когда работодатель либо «стремится не замечать» возникающие конфликты, либо «стремится подавить все конфликты без разбора», конфликтные взаимодействия между оппонентами – работниками и руководителями – обостряются: число деловых и межличностных конфликтов возрастает, удовлетворенность взаимоотношениями снижается. И наоборот, когда работодатель гибко использует разнообразный арсенал способов и форм разрешения социально-трудовых конфликтов, стремится выявить и устранить реальные причины возникновения конфликтных ситуаций, доминируют положительные функции конфликта, причин, приводящих к их возникновению

в организации [1].

Вместе с тем, как свидетельствует динамика трудовых споров, протестные акции не всегда происходили в рамках правового поля и не были соблюдены положения трудового законодательства по примирительным процедурам, то есть работники и работодатели не в полной мере осведомлены о существующих законодательных положениях по разрешению трудовых споров [3]. Мониторинг коллективных трудовых споров (конфликтов) имевших место на предприятиях республики показывает, что в значительной степени их предотвращение и минимизация возможна благодаря эффективным действиям государственных органов, профсоюзов и работодателей, основанным на конструктивном сотрудничестве, тесной совместной работе, командном духе и умению работать с людьми.

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 [2]. 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.

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 [2].

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.

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 [4].

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. А конкретно на предприятиях и организациях конфликтные ситуации в отношениях работников и работодателей рассматриваются комиссиями по трудовым спорам, которые избираются общим собранием или конференцией.

В условиях нарастания социальной напряженности государственные органы совместно с органами исполнительной власти, объединениями работодателей, Федерацией профсоюзов

реализуют комплекс предупредительных мероприятий, осуществляя выявление причин конфликта, организацию примирительных процедур, разъяснение действующего законодательства, проведение консультаций по наиболее сложным проблемам их взаимоотношений [5]. Здесь примерами могут служить подписание Генерального, отраслевых и региональных соглашений, меморандумов и Национальной программы по достойному труду.

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.

Социальное партнерство — это система ненасильственных средств и методов регулирования возникающих противоречий и проблем. Главным средством являются переговоры, которые ведутся по различным направлениям с использованием механизмов согласования целей и интересов конфликтующих сторон, обеспечения информирования, координирующих действий и, самое главное, контроля за исполнением принятых договоров и соглашений.

#### **Список использованных источников**

1. Информационный бюллетень о результатах деятельности Комитета по контролю и социальной защите по итогам 2014 года, Астана, 2014
2. Социальное партнерство в условиях становления и развития рыночных отношений. Курс лекций. АТ и СО. М., 2000
3. Амребаев А. «Казахстан в условиях мировой социальной нестабильности: поиск адаптивной модели выхода из социального кризиса»//«Казахстан в глобальных процессах» № 1, 2013, с. 69.
4. Айтбай К., «Развитие социального партнерства в современном Казахстане: проблемы и перспективы»// Мысль. – 2014. – №13. – с.19
5. Генеральное соглашение между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями работников и республиканскими объединениями работодателей на 2015-2017 годы, Астана, 2015

УДК 316. 346. 32-053.6

#### **«ҚАЗАҚСТАНДЫҚ ЖАСТАР АРАСЫНДАҒЫ ЖҰМЫССЫЗДЫҚ – ХАЛЫҚТЫ ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУДЫҢ МӘСЕЛЕСІ РЕТІНДЕ»**

**Доланбаев Ернұр Айдосұлы**

**94\_ernur\_94@mail.ru**

Қазақ инновациялық гуманитарлық-заң университеті, Семей, Қазақстан.

Ғылыми жетекші: Әнуарбекова А.Н.

Жұмыссыздық әлемдегі орталық проблемалардың бірі болып табылады. Жұмыссыздық проблемасы адамдармен тығыз байланысты және соларға тікелей әсер етеді. Жұмысынан айрылу олардың табысының азаюына, өмір сүру деңгейінің төмендеуіне, сонымен қатар, психологиялық стресске алып келеді.

Жұмыссыздық – елдегі еңбекке қабілетті тұрғындардың бір бөлігі өзіне пайдалы еңбекпен айналысатын кәсіп таба алмай дағдаратын әлеуметтік-экономикалық құбылыс. Халықты жұмыспен қамтамасыз ету мәселесі осы күндері ең өткір проблемаға айналып отыр. Қазақстанның ұзақ мерзімді стратегиялық даму бағдарламасында жұмыссыздық пен кедейшілікті толық та тұрақты жою мәселесі мемлекеттік міндет ретінде анықталғаны белгілі. Әдетте, жұмыссыздықтың амалсыз және еркін түрлері ажыратылады. Амалсыз