

МАЗМҰНЫ / СОДЕРЖАНИЕ / CONTENT

Мақала туралы мәлімет

Конференция атауы	«Жастар және ғылым: бүгін мен болашағы» жас ғалымдардың халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференция материалдар жинағы
Сборник	«Молодежь и наука: настоящее и будущее». Сборник материалов Международной научно-практической конференции молодых ученых
Conference	The collection of materials from the International Scientific and Practical Conference of Young Scientists «Youth and Science: Present and Future»
Өткізілген күні	7 сәуір 2025, Атырау
ISBN	978-601-262-587-5
Жинақтағы жариялану №	128
Жинақтағы беттері	597-601
ӘОЖ/УДК/UDC	УДК 349.2
Секция	Секция IV. II Адам құқығын қорғау – құқықтық және әділ мемлекет құрудың кепілі/ / Защита прав человека – залог создания правового и справедливого государства
Автор(лар)	Айткожакова Айгерім Ермаковна
Мәртебесі	Магистрант
Ғылыми жетекші	Научный руководитель – Ильясова Г.А. - к.ю.н., профессор
Мақала атауы	ПРИЧИНЫ И УСЛОВИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Ескерту: бұл бет сайтқа орналастыру және мақала PDF-ін сәйкестендіру үшін қосылды. Төменде жинақтағы мақаланың түпнұсқа беттері берілген.

- Жергілікті әкімдік пен кәсіпкерлік палатасы тарапынан оқыту бағдарламаларын енгізу;
- Қаржыландыру көздерін әртараптандыру (венчурлік қаржыландыру, бизнес-ангелдер);
- ERP, BI жүйелерін енгізу.
- Бизнесі дамытудың қаржылық стратегиясын әзірлеуді жетілдіру
- Бизнес субъектілерінің салаға бейімделген қаржылық модельдерін әзірлеу;
- Қаржылық стратегияны аймақтық даму бағдарламаларымен үндестіру;
- Жоспарлау және болжамдау тәжірибесін қалыптастыру үшін методикалық құралдар жасау

Қорытындылай келе, бизнесті дамытуда қаржылық стратегияның орны ерекше. Ол тек табысты арттыру емес, сонымен бірге кәсіпорынды кездейсоқ шешімдерден сақтап, нақты мақсаттар мен нәтижелерге бағыттайды кәсіпорынның ұзақ мерзімді тұрақтылығын қамтамасыз етеді. Атырау облысындағы кәсіпкерлік құрылымдарға заманауи қаржылық басқару құралдарын енгізу, шетел тәжірибесін бейімдеу және стратегиялық көзқарасты қалыптастыру – басты міндеттердің бірі болып табылады.

Қаржылық стратегияны әзірлеу – бұл бір реттік емес, үнемі жаңарып отыруы тиіс процесс. Жағдайға икемді жауап беру – табыстың басты кепілі. Дұрыс әзірленген қаржылық стратегия - бизнестің тұрақтылығын қамтамасыз етеді, инвесторлар мен банктер алдындағы сенімді арттырады, шығындарды азайтып, пайданы көбейтеді.

ҚОЛДАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

1. ШОБ секторында жаңа технологиялардың рөлі: Ғылыми зерттеу және талдау / М.Н. Ахметов, А. Жайлау, Алматы: Нархоз университеті, 2022.

2 Қазақстан Республикасы Үкіметінің ШОБ саласына қатысты мемлекеттік қолдау бағдарламалары: Талдау және болашақ жоспарлары / Ә. Бекмұхамедов, А. Молдабекова. – Алматы: Қаржы, 2021.

3. Рахимов А.А. Мемлекеттік басқарудағы цифрлық трансформацияға жаңа көзқарас - ескі стандарттардан бас тарту // Интернаука журналы, Москва-2024-№1(318)-28-336 URL:<https://www.internauka.org/journal/science/internauka/318> . Жүгінген күні: 31.03.2025 ж

4. Цифровая трансформация государственного управления. Кейсы и лучшие практики // Счетная палата - Москва – 2022. URL: <https://digital.intosairussia.org/> . Жүгінген күні: 02.04.2025 ж

УДК 349.2

ПРИЧИНЫ И УСЛОВИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Айтқожакова Айгерім Ермековна

Магистрант ОП “7M04212 Адвокатура и нотариальная деятельность”

e-mail: ai.ai.ez@bk.ru

Атырауский университет им.Х.Досмұхамедова, г. Атырау, Республика Казахстан

Научный руководитель – Ильясова Г.А. - к.ю.н., профессор

Защита трудовых прав работника и интересов работников организации становится все более важной в связи с накопившимися проблемами в годы реформирования экономики. Спад производства, отсутствие взаимных выплат со стороны организаций, недостаточный рост новых рабочих мест, другие негативные факторы неустойчивого состояния экономики препятствуют формированию рынка труда, обуславливают безработицу. Многие работодатели не были готовы к происходящим изменениям в сфере труда. Их стремление сократить расходы часто сопровождалось нарушением трудовых прав и интересов работников. Работники со своей стороны заинтересованы в повышении заработной платы и своевременном получении заработной платы, соблюдении их

трудовых прав, социальных гарантий, уважении и учете их интересов.

Конфликт противоречивых интересов работодателя и работников или нарушение руководителем трудовых прав работника порождает разногласия между ними, которые часто перерастают в индивидуальные или коллективные трудовые споры [1].

Причинами трудовых споров являются негативные факторы, вызывающие различную оценку субъективного или коллективного трудового права и интересов или выполнения трудовых обязанностей между спорящими сторонами, т. е. порождающие разногласия между ними.

Условия возникновения трудовых споров-негативные факторы, способствующие увеличению числа трудовых споров по тем же вопросам или значительно усиливающие возникающий спор. Условия возникновения трудового спора сами по себе не могут вызвать трудовой спор без уважительной причины.

Причины спора могут быть связаны с неоднократным применением и обсуждением трудового законодательства, регулирующего условия осуществления трудовой деятельности. Причины трудовых споров могут быть разными. Необходимо учитывать факторы собственности и арендного труда.

Так, причинами возникновения трудовых споров являются юридические факты, которые привели к прямому разногласию между субъектами трудовых отношений. Иными словами-нарушение каких-либо прав работника (коллектива работников) или его обязанностей перед предприятием.

Условия трудовых споров являются конкретными причинами реальных трудовых споров. Чаще всего трудовые споры возникают в результате сочетания нескольких условий.

Условия возникновения трудовых споров-условия, прямо или косвенно влияющие на трудовые отношения и вызывающие нерегулируемые разногласия между субъектами трудовых отношений.

Например, в сфере применения наемного труда могут присутствовать противоречивые интересы работодателя и работника, в общем, изменение экономических отношений, иные условия, вызывающие трудовой спор. Такие противоречия формируют объективные основания возникновения различных разногласий в сфере социально - экономических и трудовых отношений. Однако эти условия также могут привести к тому, что трудовой спор не возникнет. Они не являются прямым источником трудовых споров.

Источником (причиной) трудового спора могут быть действия (бездействие) работодателя или работника в сфере применения нанимаемого труда, например изменение финансово-экономического положения организации в результате процедура увольнения работников по сокращению численности работников нарушена работодателем. В качестве примера субъективных условий возникновения индивидуальных трудовых споров можно привести пороки индивидуального правосознания работодателей, предпринимателей, должностных лиц, работников, низкую правовую культуру участников производственного процесса [2].

Анфалова Н. С.в качестве распространенной причины трудового спора выступает ситуация, когда работодатель действует в своих интересах, что нередко приводит к проигрышу коллектива [3].

На практике эти обстоятельства приводят к массовому неправомерному правоприменению, нарушающему законные права и интересы работников, а также работодателей. Вышеуказанные обстоятельства указывают на то, что трудовой спор будет иметь свои предпосылки к его возникновению. Вместе с тем, они не являются источниками трудового спора до тех пор, пока разногласия, вызванные указанными обстоятельствами, не станут трудовым спором, т. е. не станут предметом дальнейшего рассмотрения соответствующим юрисдикционным органом.

Возникновение трудовых споров в Казахстане связано, во-первых, с формированием промышленности, появлением наемного труда, во-вторых, с пониманием работодателями и наемными работниками противоречия их интересов и, в-третьих, с их посредничеством в действующем законодательстве о труде (промышленном праве, советском трудовом праве,

трудоном праве РК).

В зависимости от непосредственных причин возникновения трудовых споров трудовые споры по предмету разногласий можно разделить на следующие три группы:

- когда работники стремятся улучшить условия реализации своей рабочей силы – увеличить заработную плату, доплату, льготы, время отдыха, улучшить условия быта на производстве и т.д., а работодатель с этим не согласен;

- когда работники хотят сохранить действующие условия труда при наличии посягательств на них со стороны работодателя;

- споры юридического характера, возникающие при нарушении прав, установленных законными актами, к которым приводят ситуации, когда представители администрации работодателя и сами работники неправильно знают трудовое законодательство или сознательно не признают права.

Как правило, бывают случаи возникновения трудовых споров:

- неправильно организованный производственный процесс;

- неэффективная система оплаты труда;

- несоответствие технологии обслуживания требованиям и стандартам с выполнением работ, некачественное оборудование, материалы и инструменты и т.д.

В современных экономических условиях в Республике Казахстан работники зачастую не рискуют открыто отстаивать свои права, вступать в конфликт с работодателем. Подача жалобы на «хозяина» грозит работнику потерей работы. Поэтому чаще всего потерпевшему предписывают законом, чем спорить с работодателем отказ от реализации прав будет выгоднее. Обращение работника в любой суд (например, переоформление на работу, оплата за вынужденный выход на работу) рассматривается работодателем как нежелательное и необычное явление, и часто такая «путаница» преследуется им. Тезис законодателя о равенстве сторон трудового договора сегодня подвергается справедливой критике. Отношения между работником и работодателем фактически строятся на основе подчинения последнему [4].

Следует обратить внимание, что при незаконном увольнении потерпевшие не каждый раз обращаются в суд с требованием о восстановлении на работе. Они знают правдивость повторного увольнения, но могут быть уволены по другому определенному «законному» основанию. Поэтому было бы целесообразно установить дисциплину, при которой уволенному работнику выплачивается денежная компенсация за его потерю вместо того, чтобы возвращаться к работе. В этом случае незаконно уволенные часто обращались в суд, что, в свою очередь, заставляло работодателя соблюдать их права.

Как установлено статьей 138 ТК РК, по общему правилу режим рабочего времени и времени отдыха дистанционно работающего работника устанавливается по собственному желанию работника, но в дополнительном соглашении стороны вправе согласовать как конкретный режим работы работника, так и регламент взаимодействия между работодателем и работником (например, начало и конец рабочего дня определение сроков в порядке направления отчетов по проделанной работе и т.д.). В дополнительном соглашении могут быть изменены и другие условия трудового договора: об оплате труда, об основаниях прекращения трудового договора, об уточнении обязанностей работодателя в области охраны труда.

Однако чаще всего работники и работодатели не оформляют переход работника на удаленную работу, а лишь устно соглашаются об этом, например, работодатель продолжает регистрировать присутствие работника на работе в таблице учета рабочего времени, а работник в основном работает из дома.

Такая схема взаимодействия, основанная на устном соглашении, несет определенные риски. Работодатель может «забыть» о своей согласии работать удаленно с работником в определенное время и, со всеми вытекающими последствиями, сказать, что работник отсутствовал на работе без уважительной причины (возможность привлечь работника к дисциплинарной ответственности, не платить за фактически отработанное время на дому).

Также руководителю организации может быть предъявлен протест по оплате труда лицам, не посещавшим работу, что может быть особенно актуально для бюджетной сферы. Поэтому необходимо обязать работников и работодателей во всех случаях надлежащее оформление достигнутых соглашений по удаленным работам с угрозой административной ответственности.

1. Сегодня в новых рыночных условиях выявляются новые причины возникновения трудовых споров-объективные и субъективные.

2. Субъективные причины характеризуют проблемы недостатков и ошибок в деятельности субъектов трудовых отношений. Объективные причины отражают их природу.

3. Объективные причины могут быть связаны, прежде всего, с социально-экономической ситуацией в стране, возникающими изменениями в экономике, простоями предприятий и т.д.

4. Казахстанский ученый Г. Галиакбарова указывает, что источниками трудовых споров могут быть факторы субъективного характера. Такие разногласия связаны с ошибками в некомпетентности лиц административно-управленческого аппарата, обеспечивающих совместную деятельность в трудовом процессе без учета организации производства, интересов работников, приводит мнение В. А. зеленого и Ф. М. Абишевой [5].

5. Если речь идет о конкретном коллективном трудовом споре, то при заключении, изменении и исполнении ими договора, коллективного договора трудовая

б. по установлению требований или их изменению.

7. В трудах по трудовому праву отражены различия в динамике возникновения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

8. Коллективный трудовой спор начинается с оформления требований работников к работодателю, что свидетельствует о разногласиях сторон. Галиакбарова Г. в своем труде считает, что к причинам трудовых споров относятся следующие два субъективных отрицательных фактора спорных сторон и их представителей, в результате которых причины возникновения разногласий определяются следующим образом:

1. отставание индивидуального сознания от общественного сознания, отклонение от общепринятых норм морали, что проявляется у некоторых работодателей в бюрократизме, нежелании выслушивать критику в свой адрес, искажении законных интересов и прав работников. Со стороны отдельных работников эта причина устанавливается при вынужденной прогулке, приходе на работу в состоянии алкогольного опьянения и т.д., Не поддаваясь обоснованным замечаниям со стороны администрации работодателя. В коллективных трудовых спорах со стороны отдельных трудовых коллективов эта причина устанавливается в групповом эгоизме, требованиях к повышению заработной платы, не обусловленных производственными показателями.

2. плохое знание или полное незнание трудового законодательства как отдельными руководителями, так и многими работниками и их представителями, либо сознательное игнорирование трудового законодательства, то есть низкая правовая культура сторон. Если руководитель плохо разбирается в трудовом законодательстве, значит, он трудовое право допускает нарушения, например, неправильно переводит или увольняет работников на другую работу и т.д. Часто, к сожалению, бывают случаи, когда руководитель организации знает трудовое законодательство, но сознательно его нарушает, так как верит в свою безопасность [6].

Также, например, среди таких причин-несвоевременная оплата труда работника работодателем, которая вызвана пребыванием работодателя в трудной экономической ситуации, т. е. причиной отсутствия денежных средств на расчетном счете. К группе субъективных причин часто относятся противоречия, не описанные с точки зрения объективных закономерностей, в которых выявляются недостатки и ошибки отдельных субъектов. К субъективным причинам относится неправильное толкование правовой нормы

(условия коллективного, трудового договоров,); нарушение трудовых прав работника в связи с внутренним личностным конфликтом между работником и должностным лицом.

К причинам возникновения трудовых споров относятся новые обстоятельства, которые ранее не существовали, ситуация в государстве в целом. Высокий уровень инфляции, регулирование экономических отношений в рыночных условиях против хозяйственных законов ведет к постоянному обнищанию работников, снижению уровня их жизни, что, в свою очередь, приводит к возникновению необходимости повышения заработной платы работника, чего зачастую не может осуществить наниматель. Это, в свою очередь, является одной из основных причин возникновения трудовых споров между нанимателем и работником в современном обществе.

Стоит отметить, что в настоящее время в отечественной экономике сложились два правовых режима регулирования трудовых отношений-трудовое право, прописанное для бюджетных организаций и бывших государственных предприятий, и для работников коммерческого сектора экономики "обычное" право. Если в бюджетных организациях еще соблюдаются нормы Трудового кодекса, то в коммерческом секторе экономики он может не работать. На предприятиях малого и среднего бизнеса широко распространены гражданско-правовые отношения, которые, конечно, удобны работодателю (нет необходимости соблюдать минимумы гарантий, установленных трудовым законодательством).

Итак, на основании сказанного выше можно сделать следующий вывод, что совокупность условий и причин трудового спора порождает трудовой спор. Условия возникновения трудового спора становятся реальными причинами в реальных трудовых спорах. Трудовые споры часто связаны с несколькими условиями и возникает в результате сочетания причин. Рассмотрение спора проводится на основе общих правил и идей, определяющих основные начала и направления деятельности органов по рассмотрению индивидуальных и коллективных трудовых споров.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Акопян, Л. В. Трудовые споры: причина возникновения их содержание и характер // Молодой ученый. - 2016. - № 6.6 (110.6). - С.55-56. - URL: <https://moluch.ru/archive/110/27456/> 26.09.2020.
2. Анисимов А.Л. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров в суде // Трудовое право. - 2008. - № 3. - С.17.
3. Анфалова Н.С. Трудовые споры и конфликты в организации // Инновационная экономика: информация, аналитика, прогнозы. – 2016. - № 2. -С.64.
4. Балашов А.И. Трудовые споры и порядок их разрешения: Учебное пособие. - Санкт-Петербург, 2008. - с.108.
5. Зеленый В.А., Абишева Ф. М. Трудовое право и право социальной защиты (учебно-методический комплекс). - Семипалатинск, 2007. - 282 с.
6. Галиакбарова Г.Г. Особенности правового разграничения индивидуальных и коллективных трудовых споров в Республике Казахстан // Трудовое и социальное право. - 2015. - №1(13). - С.47-50