



Посольство
Великобритании
Астана



НАЦИОНАЛЬНАЯ ПАЛАТА
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ КАЗАХСТАНА



ALMA
ALMATY MANAGEMENT
UNIVERSITY

ВНЕДРЕНИЕ СТАНДАРТОВ ОТВЕТСТВЕННОГО ВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА В ПОЛИТИКУ И ПРАКТИКУ – НАЦИОНАЛЬНЫЙ И МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ

Материалы международной конференции

***18 марта, 2015 г.
г. Астана***

**ВНЕДРЕНИЕ СТАНДАРТОВ
ОТВЕТСТВЕННОГО ВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА В
ПОЛИТИКУ И ПРАКТИКУ – НАЦИОНАЛЬНЫЙ И
МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ**

Материалы международной конференции

**2015
Астана**



**ВНЕДРЕНИЕ СТАНДАРТОВ ОТВЕТСТВЕННОГО ВЕДЕНИЯ
БИЗНЕСА В ПОЛИТИКУ И ПРАКТИКУ – НАЦИОНАЛЬНЫЙ И
МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ. Материалы международной
конференции - Астана, 2015. С.61**



Посольство
Великобритании
Астана

Настоящий материал подготовлен Центром исследования правовой политики при технической поддержке Посольства Великобритании в Астане. Мнения и взгляды, содержащиеся в Сборнике, не отражают официальную позицию. Посольства Великобритании в Астане.

© Центр Исследования правовой политики, 2015

СОДЕРЖАНИЕ

ДОКЛАДЫ УЧАСТНИКОВ	5
Рекомендации по внедрению практики ответственного ведения бизнеса в соответствии со стандартами ОЭСР <i>Уразалиева А.А.</i>	5
Современные международные тенденции: ответственное ведение бизнеса и корпоративная социальная ответственность <i>Элферс Д.</i>	8
Национальная политика по вопросам бизнеса и прав человека: глобальные изменения и вызовы <i>Блэквелл С.</i>	11
Разработка стратегии КСО: основные понятие, цели, требования к процессу и механизмы реализации <i>Сапрыкина М.</i>	14
Международные принципы ответственного ведения бизнеса: свобода права <i>Хан И.Г.</i>	23
Международно-правовые аспекты реализации стандартов ответственного ведения бизнеса <i>Моисеев А.А.</i>	25
Основные вопросы развития корпоративной социальной ответственности в Казахстане <i>Доскенов Т. К.</i>	28
Правовые аспекты социальной ответственности бизнеса в Казахстане <i>Иссык Т.В.</i>	32
Достойный труд – главный приоритет социальной ответственности бизнеса и деятельности профсоюзов <i>Жумагельдиева Д.А.</i>	41
Роль института Уполномоченного по правам человека в РК в защите трудовых прав человека <i>Аукашева Г.А.</i>	44
Основные вызовы в регулировании и реализации трудовых прав в РК <i>Каракулова К.</i>	46
Стандарты в отношении реализации экологических прав общественности на уровне компаний <i>Ни В.</i>	50
ПРИЛОЖЕНИЯ	52

ПРОГРАММА КОНФЕРЕНЦИИ	52
СПИСОК УЧАСТНИКОВ	56

*УРАЗАЛИЕВА Аида Абатовна,
Директор департамента отраслевых
экономических исследований
Национального аналитического центра*

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВНЕДРЕНИЮ ПРАКТИКИ ОТВЕТСТВЕННОГО ВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА В СООТВЕТСТВИИ СО СТАНДАРТАМИ ОЭСР

В Обзоре ОЭСР инвестиционной политики Казахстана в 2011 году в качестве основной проблемы в сфере ОВБ было отмечено отсутствие на текущий момент всесторонней политики поддержки инициатив компаний и уполномоченного национального института в области продвижения стандартов бизнес-этики.

Эксперты также указали на особенности национального контекста, способные замедлить развитие ОВБ в Республике Казахстан. Ввиду малого количества игроков на рынке, в стране значительно ослаблены возможности «общественного давления» на компании-нарушители. Также, роль независимых профсоюзов в Казахстане, несмотря на модернизацию трудового законодательства и усилия, предпринятые государством, остается ограниченной.

В качестве конкретных рекомендаций по дальнейшему развитию инвестиционной политики и, в частности, ОВБ было предложено:

- утвердить последовательную государственную стратегию в сфере содействия развитию ОВБ;
- расширить сферу применения требований к раскрытию информации;
- обеспечить продвижение систем управления рисками в сфере ОВБ среди предприятий горнодобывающей отрасли;
- рассмотреть возможность определения института, способного выполнять функции НКЦ.
- в части расширения требований к раскрытию информации было предложено законодательно обязать компании публиковать информацию об их производительности в области защиты окружающей среды, а также в иных нефинансовых сферах деятельности.
- продвижение среди компаний-инвесторов в горнодобывающей отрасли руководств по управлению рисками в сфере ОВБ было предложено ввиду особой важности добывающего сектора и развития инвестиционных проектов казахстанских компаний в регионе. В частности, рекомендовано использование Руководства ОЭСР по организации мониторинга для ответственных сетей поставщиков полезных ископаемых из зон конфликтов и районов, подверженных повышенным рискам.
- определение института, исполняющего функции, сходные с функциями НКЦ, или национальных контактных центров, по мнению экспертов ОЭСР, будет способствовать повышению информированности заинтересованных сторон о политике государства в сфере ОВБ и развитию диалога с бизнес-сообществом, профсоюзами и специализированными НПО.
- по вопросу распространения нормативных требований к раскрытию информации на экологические и другие нефинансовые показатели деятельности компании-инвестора предлагается внести изменения и дополнения в некоторые законодательные акты РК по вопросам раскрытия информации, касающейся экологических и социальных показателей экономических субъектов. В частности, дополнить Законы РК «Об акционерных обществах» и «О рынке ценных бумаг» обязательством компаний-эмитентов по

опубликованию на своем корпоративном сайте информации о соблюдении законодательства об охране окружающей среды, трудовых отношений, а также касательно реализуемой политики в области ОВБ и принимаемых мерах либо об отсутствии специализированной политики в сфере ОВБ.

- по вопросу разработки государственной стратегии в сфере содействия развитию ОВБ

Прежде всего, необходимо учитывать, что сферы, имеющие отношение к практике ОВБ (трудовые отношения, охрана окружающей среды, борьба с коррупцией и т.д.) контролируются в Казахстане различными государственными органами. Для наиболее целостного развития практики ОВБ в Казахстане рекомендуется разработка отдельного концептуального документа, предусматривающего наиболее широкое участие в его реализации центральных и местных государственных органов.

Концепция внедрения ОВБ в Казахстане должна описывать актуальность и предпосылки внедрения практики ОВБ, этапы ее внедрения, цели и задачи государственной политики в данной сфере, а также направления и механизмы реализации, включая меры по межведомственной координации.

В качестве конкретных шагов необходимо предусмотреть в Концепции следующие мероприятия:

- повышение осведомленности населения о практике ОВБ;
- обеспечение доступа казахстанских компаний к передовым мировым стандартам в сфере ОВБ;
- разработку отраслевых кодексов профессиональной этики при содействии со стороны государства;
- внедрение образовательных курсов в сфере ОВБ в программы бакалавриата и магистратуры, а также в программы повышения квалификации специалистов в сфере бизнеса и корпоративного управления;
- поддержку развития профсоюзов и специализированных НПО (в сфере охраны окружающей среды, защиты прав потребителей), осуществляющих контроль над соблюдением компаниями-инвесторами стандартов ОВБ.

В качестве альтернативного варианта предлагается внесение дополнительных разделов в содержательно родственной тематике ОВБ программные документы: Программу «Жасыл даму» на 2010–2014 гг. и Программу занятости 2020.

- По вопросу деятельности института, выполняющего функции НКЦ, согласно Руководящим принципам ОЭСР для транснациональных компаний

В соответствии с международным опытом, предлагается организовать деятельность НКЦ следующим образом:

- рабочий орган, обеспечивающий международное сотрудничество (в том числе и с Комитетом по инвестициям ОЭСР) и выполняющий реализационные функции по распространению в Казахстане информации о Руководящих принципах ОЭСР;
- комиссия по рассмотрению случаев нарушения инвесторами Руководящих принципов ОЭСР.

В качестве альтернативного варианта может быть предложен Департамент труда и социального партнерства МТСЗН. Данный выбор может быть обусловлен следующими факторами:

- Департамент является подразделением МТСЗН, ответственным за подготовку и проведение конкурса социальной ответственности бизнеса «Парыз»;
- Департамент осуществляет мониторинг в области социального партнерства и реализации коллективных трудовых договоров.

Что касается возможной структуры комиссии, то, в связи с необходимостью широкого межсекторального взаимодействия, предлагается предусмотреть созыв комиссии из представителей центральных государственных органов и ведомств, осуществляющих контроль за соблюдением законодательства в сферах, касающихся рассматриваемого нарушения (МТСЗН, МООС, НБ, АЗК).

Для обеспечения объективности работы данная комиссия может быть трехсторонней, т.е. включать в себя, помимо представителей ЦИО, представителей компаний-инвесторов и профсоюзов.

В рамках данной рекомендации необходимо разработать проекты положений о НКЦ и Комиссии по рассмотрению нарушений инвесторами Руководящих принципов ОЭСР, а также подготовить предложения по составу данной Комиссии. В рамках Положения необходимо предусмотреть реализацию НКЦ следующих функций:

- разработка и согласование с заинтересованными госорганами Правил рассмотрения нарушений Руководящих принципов ОЭСР компаниями-инвесторами;
- разработка положения и состава Комиссии по рассмотрению нарушений инвесторами Руководящих принципов ОЭСР;
- предоставление информации о деятельности, связанной с исполнением Руководящих принципов ОЭСР НКЦ зарубежных стран, компаниям-инвесторам, НПО, профсоюзам, физическим лицам;
- представление в Комитет по инвестициям ОЭСР ежегодного отчета об исполнении Руководящих принципов ОЭСР, включая информацию о рассмотрении нарушений инвесторами Руководящих принципов ОЭСР.

Необходимо также предусмотреть реализацию НКЦ ряда мероприятий:

- информировать инвесторов о создании НКЦ и о применении на территории РК Руководящих принципов ОЭСР для транснациональных корпораций (в т.ч. через дипломатические представительства иностранных государств, аккредитованных в РК);
- обеспечить перевод Руководящих принципов ОЭСР на государственный и русский языки;
- разместить информацию о создании НКЦ, а также о Руководящих принципах ОЭСР на сайте Рабочего органа;
- разработать процедуру рассмотрения нарушений инвесторами Руководящих принципов ОЭСР (в сотрудничестве с НКЦ стран, присоединившихся к Декларации ОЭСР по международному инвестированию и транснациональным корпорациям).
- По вопросу распространения в Казахстане Руководства ОЭСР по управлению рисками в сфере ОВБ для предприятий горнодобывающей отрасли в зонах, подверженных конфликтам и высоким рискам

Данный инструмент направлен на снижение узконаправленной категории рисков, связанных с поддержкой вооруженных конфликтов, незаконных вооруженных формирований, масштабными нарушениями прав человека, легализацией незаконно добытых полезных ископаемых и т.д. Поскольку в Казахстане риски подобного рода не являются повышенными, а компании-резиденты РК не осуществляют проекты в зонах, подверженных указанным рискам, внедрение предлагаемой стратегии корпоративного управления в настоящее время является излишним.

*Даан ЭЛФЕРС,
Основатель и исполнительный директор EMG CSR,
Сертифицированный консультант Cradle to Cradle
Советник С2С Института Инновационных Продуктов (США)
Группа Управления и Эффективности ресурсов,
Университета Лидса (Великобритания)
Член экспертной группы по вопросам КСО,
Эразмус Университета Роттердам (Голландия),
Гостевой член, Целевой рабочей группы
по вопросам Циркулярной Экономики,
Всемирного Экономического Форума*

СОВРЕМЕННЫЕ МЕЖДУНАРОДНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ: ОТВЕТСТВЕННОЕ ВЕДЕНИЕ БИЗНЕСА И КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Уважаемые дамы и господа!

В первую очередь позвольте остановиться на **ТЕКУЩИХ МЕЖДУНАРОДНЫХ ТРЕНДАХ**. Существует два самых популярных тренда это - Ответственное ведение бизнеса и Корпоративная социальная ответственность.

Для начала я бы хотел рассмотреть три международных кейса на примере Канады, Германии и Дании.

Канада. В Канаде сейчас существует Федеральная стратегия устойчивого развития. Основные характеристики этой стратегии являются показательными:

Задачи:

- Консолидировать КСО во всех Министерствах.
- Равное взвешивания «**Принципа триединства**».
- Прозрачная и Подотчетная система принятия решений.

Приоритетные сферы:

- Изменение климата и чистый воздух.
- Качество воды и устойчивость.
- Сохранение природы и дикой природы.
- Сокращение экологического эффекта воздействия человека на Землю.

Преимущества:

- Инновации.
- Создание устойчивых ценностей.
- Участие заинтересованных лиц.

Примеры инициатив

- Дела Коренных жителей и Северное развитие Канады.
- Индустриальная Канада.
- Узконаправленные инициативы.

Добывающая промышленность:

- «Построение Канадского преимущества».
- Национальные круглые столы.
- Центр за выдающиеся достижения.
- Офис Добывающего сектора Совета КСО.

Инициативы:

- «Инициативы, нацеленные на старых рабочих».

- «Стратегия трудоустройства молодежи» (YES).
- Корпоративные инициативы.

Весьма показательны примеры двух программ:

<p>ВНР Биллитон Программа изучение рабочего места</p> <ul style="list-style-type: none"> • Добровольно, местно • Задачи: улучшение численных, грамотных и коммуникационных навыков • Факторы успеха: Вклад сотрудников в процесс развития; оплаченный отпуск; персонализация 	<p>Синтетическая нефть Канады Эффективное чтение в контексте Effective Reading in Context (ERIC)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Добровольно, конфиденциально • Задачи: улучшение грамотности и навыков коммуникации • Факторы успеха: оплаченный отпуск; политика переноса - обмена • Величина применения синтетической нефти
--	--

Дания. На КСО в Дании влияет Нордический характер Модели благосостояния. В Дании работу в сфере КСО ведут и курируют ряд министерств:

Министерство Социальных дел

- Инклюзивная стратегия трудового рынка.
- Поощрять публичное частное партнерство для содействия занятости.
- Фокус на социально отчужденных, старых и представителях этнической группы.

Министерство по делам экономики и бизнеса

- Датский центр социальной ответственности.
- Продвижение КСО в корпорациях.
- Кампания Работники и выгода (2005).
- Фокус на малые и средние предприятия.
- Предоставление бесплатных конференций по КСО, материалов тренингов и поддержки.

Министерство окружающей среды

- Включение КСО посредством законодательства и соблюдения обязательств.
- Разрабатывает руководства и экологические спецификации для общественных закупок.
- Целевые КСО программы, например, «Зеленые лаборатории».

Министерство по климату и энергетике

- Нацелено на сокращение потребления энергии.
- Удвоение бюджетных средств на возобновляемые источники энергии.

Германия. Схожая с Данией модель и в Германии. В этой стране также ряд министерств курирует вопросы КСО:

Федеральное Министерство труда и социальных отношений

- Национальная стратегия КСО.
- Озадачено расширением и консолидации КСО по всем министерствам.
- Осуществляет интеграцию экономического благосостояния, корпоративного успеха, защиту окружающей среды и ответственность перед обществом.
- КСО сделано в Германии.
- Связывает социальную и энвайроментальную ответственность с брендом «Сделано в Германии», известную за эффективность качества и ресурсов.

Федеральное Министерство по вопросам питания, сельского хозяйства и защиты потребителей

- Предоставление информации, образования.

Федеральное Министерство по вопросам экономического сотрудничества и развития

- Обеспечивать публично-частное партнерство.
- Инициировать – кодекс поведения на круглых столах.
- Способствовать диалогу по вопросам КСО.
- Политика общественных закупок.
- Этичный бизнес.
- Стандарты устойчивости.
- Предварительные исследования.
- Следует универсальной декларации по правам человека; договорам и конвенциям по международному праву по правам человека; декларации Международной Организации Труда; Глобального договора ООН.

Выделяют следующие факторы успеха реализации стратегии ответственного ведения бизнеса:

- **Фокус на создание ценностей и инновации как конкурентное преимущество** (*Часть 2. Циркулярная экономика*).
- Эффективные политики и стратегии.
- Внедрить в культуру (образование и осведомленность).
- Систематическая интеграция во все Министерства и Департаменты (в национальном и международном разрезе).
- Публично-частное партнерство, участие заинтересованных лиц.
- Часто вводится в действие посредством Министерства труда.

КСО И ЗЕЛЕНАЯ ЭКОНОМИКА. Имплементаторы КСО могут быть воодушевлены потенциалом Циркулярной экономики:

- Материальное здоровье.
- Материальная реализация и вторичное использование.
- Возобновляемая энергия.
- Улучшение состояния воды.
- Социальная ответственность и справедливость.

ВЫВОДЫ. Есть повышенное восприятие Национальных стратегий КСО, которые представляются как комбинация стратегий сверху - вниз по иерархии и снизу - вверх. Важно, чтобы работы велись с учетом следующего:

- Фокус на создание ценностей и инноваций как конкурентное преимущество.
- Эффективные политики и стратегии.
- Внедренное в культуру (образование и осведомленность).
- Систематическая интеграция во все Министерства и Департаменты (в национальном и международном разрезе).
- Публично-частное партнерство, участие заинтересованных лиц.
- Часто вводится в действие посредством Министерства труда.

Циркулярная экономика – философия и концепция – представляет собой вдохновение того, что Государства, корпорации и гражданское общество может достичь вместе.

НАЦИОНАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ПО ВОПРОСАМ БИЗНЕСА И ПРАВ ЧЕЛОВЕКА: ГЛОБАЛЬНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ И ВЫЗОВЫ

Доброе утро всем, я очень благодарна Центру исследования правовой политики и всем организаторам за предоставленную возможность принять участие в этой международной конференции, что является весьма своевременным. Я очень рада посетить Казахстан во второй раз, чтобы поддержать важные усилия многих групп здесь сегодня, чтобы поощрять ответственное ведение бизнеса в Казахстане.

Меня зовут Сара Блэквелл, и я являюсь специалистом по правовым и аналитическим ICAR, который является Международным круглым столом по корпоративной подотчетности. ICAR является коалицией прав человека, окружающей среды, труда и организаций по вопросам развития, которая работает на международном уровне, чтобы создать, продвигать и защищать правовые основы для обеспечения того, чтобы корпорации уважали права человека в рамках своих глобальных операций. Мы находимся в Вашингтоне, округ Колумбия, в Соединенных Штатах, но работаем по всему миру для поддержки других групп гражданского общества, которые поощряют ответственное ведение бизнеса в своих странах и регионах.

В качестве моего вклада в сегодняшнюю дискуссию, меня попросили говорить о глобальном развитии национальной политики в области бизнеса и прав человека в рамках более широкого обсуждения ответственных стандартов ведения бизнеса. При этом я хотела бы сосредоточиться на трех ключевых моментах:

1. Во-первых, международное сообщество все больше и больше призывает правительства разработать национальную политику и практику в отношении ответственного ведения бизнеса.
2. Во-вторых, национальные планы действий являются жизненно важной возможностью для правительства, чтобы ответить на этот призыв к действию со стороны международного сообщества.
3. И в-третьих, Казахстан может и должен сотрудничать с другими странами участвующим в процессе создания национального плана действий с целью обмена опытом и извлечения уроков из проблем, с которыми сталкиваются другие государства до сих пор.

(1) Во-первых, международное сообщество настаивает, чтобы правительства разработали национальную политику и практику в отношении ответственного ведения бизнеса. Существуют явные доказательства глобального тренда призывать холдинговые компании нести ответственность за их социальное, экологическое и управленческое воздействие. С момента принятия почти четыре года назад Руководящих принципов ООН, было много интересных разработок в этой области, а также важные уроки, которые можно извлечь в будущем. В ответ на это, моя организация, наряду со многими из наших партнеров и сетей, имеет своей целью содействовать разработке национальной политики в отношении ответственного ведения бизнеса, особенно в отношении национальных планов действий. Как уже упоминалось ранее, Совет ООН по правам человека издал призыв в июне прошлого года ко всем своим государствам-членам разрабатывать национальные планы действий в поддержку осуществления Руководящих принципов в рамках соответствующих национальных контекстов, что отражает повышенное давление со стороны международного сообщества к правительствам действовать по этим вопросам.

(2) Во-вторых, национальные планы действий являются жизненно важной возможностью для всех заинтересованных сторон. Я думаю, что очень полезно сделать шаг назад и определить, что есть Национальный план действий, а чем он не является. Национальные планы действий являются руководящими для правительств политическими документами, в которых должны быть сформулированы приоритеты и будущие обязательства по отношению к той или иной области политики или теме. Они не являются законами и правилами сами по себе, но являются важным шагом в этом направлении. Они являются средством, а не итогом, вовлечения правительства с учетом его обязанности защищать права человека от вреда, связанного с бизнесом.

Национальные планы действий сами по себе не являются новыми - они уже существуют по темам, начиная от прав женщин, возобновляемых источников энергии и прозрачности правительства. Однако, относительно новыми являются национальные планы действий по ответственному ведению бизнеса, которые в некоторых странах под названием Национальные планы действий по вопросам бизнеса и прав человека. Я также хочу отметить, что есть Национальные планы действий по корпоративной социальной ответственности, при этом важным моментом является то, что они могут быть разработаны и работать вместе с планами действий по ответственному ведению бизнеса, но очень важно различать корпоративную социальную ответственность от ответственного ведения бизнеса. Государства должны разработать четкие национальные планы действий по ответственному ведению бизнеса или бизнеса и прав человека и полностью рассматривать обязательства государств и меры по надлежащей проверке, а не только добровольные меры. Они могут работать вместе (например, Дания первой разработала Национальный план действий по корпоративной социальной ответственности, который затем проинформировал Национальный план действий в области бизнеса и прав человека), но это очень важно, чтобы их различали.

Моя организация, ICAR, в августе 2013 года запустила совместный проект с Датским институтом по правам человека, который является национальным учреждением по правам человека Дании, по разработке Руководства по национальным планам действий в виде набора инструментальных средств. Инструментарий уже положен в основу Руководства и значительно используется для оказания помощи правительствам и другим субъектам в производстве обоих национальных базовых оценок текущего состояния ответственного ведения бизнеса в стране, а затем в производстве реальных национальных планов действий, которые отвечают отправным точкам. Инструментарий также содержит варианты мониторинга и обзора Плана действий на международном и региональном уровнях, когда он будет разработан в целях повышения эффективности управления, регулирования, и, в конечном счете, уважения к правам человека.

(3) В-третьих, Казахстан может и должен сотрудничать с другими странами, участвующим в процессе создания национального плана действий. Эти призывы к действию на международном уровне и Руководство о том, как разработать и реализовать национальный план действий, которые были упомянуты создали заметный импульс на глобальном уровне, результатом которого являются пять завершенных планов: первый в Соединенном Королевстве, Нидерланды, Дания, Финляндия, и Литва на этой неделе. Кроме того, в Испании и Италии также выпустили проекты планов, которые работу над которыми планируется завершить к концу этого года, и около 15 других европейских стран находятся на пути к разработке национального плана действий или стремятся к его развитию.

Национальные планы действий приобретают все большую популярность за пределами Европы. Сейчас Азербайджан, Аргентина, Бразилия, Чили, Колумбия, Иордания, Мексика, Мозамбик, Перу, Танзании и Мьянмы, выразили обязательства по разработке своих собственных планов. Кроме того, после инициативы групп гражданского общества США и, в том числе моей организации, президент Обама объявил в конце сентября 2014 года, что правительство США разрабатывает Национальный план действий по вопросам ответственного делового поведения. Моя организация принимала непосредственное участие

в этом процессе США путем проведения базовой оценки действующих законов США, политики и практики в отношении ответственного ведения бизнеса, с изложением пробелов в защите, а также предоставила ключевые рекомендации по содержанию плана. Правительство США выпустит проект своего плана в ноябре в 2015 в рамках Форума ООН по вопросам бизнеса и прав человека в Женеве.

Моя организация также провела структурированные оценки национальных планов действий, которые вышли до сих пор. Исходя из этих оценок, мои основные рекомендации заключаются в следующем:

1. Все правительственные органы, работающие в сферах, затрагивающих бизнес и права человека должны быть вовлечены в план действий. Бизнес-воздействия, связанные с правами человека, охватывают сферу компетенции всех правительственных органов, и это должно быть отражено в плане того, кто участвует в процессе национального плана действий. Таким образом, межведомственная рабочая группа должна быть создана (и публично раскрыта) для наблюдения за процессом национального плана действий.

2. Достаточные и прозрачные консультации со всеми заинтересованными группами должны иметь место, и краткие отчеты о каждой консультации должны быть обнародованы, с учетом ответственности за то, чтобы мнения всех заинтересованных сторон учитывались в конечном содержании Национального плана действий.

3. Национальная базовая оценка является шагом, который не должен быть пропущен. Ни один из Национальных планов действий, опубликованных до сих пор не был основан на базовой оценке, и это видно. Для устранения недостатков, наиболее актуальных в области управления в Казахстане, структурированная базовая оценка (также известная как "отображение и анализа пробелов") должна иметь место до того, как Национальный план действий, как документ будет завершен.

4. Основа для последующей деятельности должна быть включена в Национальный План действий. Обязательства, изложенные в Национальном плане действий, имеют риск нивелирования, если нет четких параметров для мониторинга осуществления. Таким образом, обещания, изложенные в Национальном плане действий должны быть изложены бок о бок с явной артикуляцией, кто и когда будет выполнять данные обещания.

5. Содержание Национального плана действий должно включать "умную смесь" нормативных и добровольных механизмов, которые являются прогнозными и реагируют на наиболее актуальные пробелы защиты. Они также должны быть как профилактическими, так и исправительными по своей природе. Национальные планы действий, опубликованные до сих пор обеспечивают положительные примеры в основном с точки зрения добровольных мер правительства, направленных на поддержку, а также полезные демонстрации того, что было сделано до сих пор в каждой стране для решения ключевых пробелов в защите. Казахстан может улучшить будущие варианты регулирования исследовав эти лучшие примеры, с целью обеспечения, чтобы обязательные меры, когда это наиболее целесообразно, разрабатывались.

В заключение, очевидно, что действия правительства необходимо реализовать через реформы законов, политики и практики в этой области, в том числе путем регулирования. Национальные планы действий выдвинули на первый план важность такого подхода и способствовали конструктивному диалогу между различными заинтересованными сторонами вокруг этих вопросов. Я приглашаю всех вас принять участие в текущей работе моей организации по национальным планам действий, и я с нетерпением жду поддержания постоянного диалога по вопросам национального плана действий по вопросам ответственного ведения бизнеса в Казахстане. Спасибо!

РАЗРАБОТКА СТРАТЕГИИ КСО: ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЕ, ЦЕЛИ, ТРЕБОВАНИЯ К ПРОЦЕССУ И МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ

ТЕРМИНОЛОГИЯ КСО

В соответствии с международным стандартом по социальной ответственности ИСО 26000, социальная ответственность – это ответственность компании за влияние своих решений и действий на общество, окружающую среду через прозрачное и этическое поведение, которая:

- способствует устойчивому развитию, в т.ч. здоровью и благополучию населения;
- учитывает ожидания заинтересованных сторон;
- отвечает действующему законодательству и международным нормам поведения;
- интегрирована в деятельность организации и ее отношения с другими организациями.

В ИСО 26000, права человека – это единственная сфера, которая относится как к принципам социальной ответственности, так и к приоритетным сферам социальной ответственности.

Европейская Комиссия предоставляет свое, более краткое объяснение КСО – это ответственность компаний за свое влияние на общество. В прошлом году, ЕК приняла Директиву по социальной ответственности, которой обязала крупнейшие компании ЕС отчитываться в своем финансовом отчете о нефинансовым показателях, в том числе о правах человека.

Существует несколько «стандартов» социальной ответственности, которые помогают компаниям реализовывать КСО.

- Международный стандарт по социальной ответственности ISO 26000 – международное руководство по социальной ответственности, раскрывающее принципы и основные вопросы социальной ответственности (организационное управление, права человека, трудовые отношения, окружающая среда, честные операционные практики, взаимоотношение с потребителями, развитие и вовлечение громад), а также способы интеграции социально ответственного поведения в стратегии, практики и процессы деятельности организации. Стандарт ISO 26000 является добровольным и не подлежит сертификации.
- Глобальный Договор ООН - добровольная инициатива, разработанная ООН. Инициатива предполагает поддержку организациями-подписантами десяти принципов в области прав человека, занятости, окружающей среды и борьбы с коррупцией. Инициатива открыта для присоединения различными организациями. Единственное требование для бизнес-компаний – готовить отчет по выполнению принципов Глобального Договора каждый год

Некоторые «стандарты» по социальной ответственности относятся к составлению КСО отчетов.

- КСО отчет (отчет об устойчивом развитии, нефинансовый отчет, социальный отчет) - публичные, в основном ежегодные, отчеты компаний, содержащие не только информацию о результатах экономической деятельности организации, но и социальные и экологические показатели. Отчет является инструментом информирования стейкхолдеров компании (акционеров, сотрудников, партнеров, клиентов и общества) о том, как и какими темпами компания реализует заложенные в своих стратегических планах развития цели по экономической устойчивости, социальному благополучию и экологической стабильности. Самые известные «стандарты» КСО отчетности - следующие:

- Интегрированная отчетность – это процесс, в результате которого организация представляет информацию в виде периодического интегрированного отчета о создании ею ценности на протяжении времени.
- Глобальная инициатива по отчетности (GRI, www.globalreporting.org) - добровольная международная инициатива, объединяющая организации с целью подготовки организациями нефинансовых отчетов. В отчетах по GRI необходимо раскрыть различные экономические, экологические и социальные показатели. В мае 2013 года была представлена новая версия отчетности GRI G4.
- Директива ЕС по раскрытию нефинансовых показателей - 15 апреля 2014 года новая директива ЕК, направленная на изменения законодательства ЕС по отчетности, была одобрена Европейским парламентом. Теперь крупные компании ЕС должны раскрывать некоторые нефинансовые показатели, включая показатели по разнообразию (в т.ч. гендерное равенство). В соответствии с Директивой компании обязаны раскрывать в своих годовых управленческих отчетах информацию:
 - о бизнес-модели компании,
 - о политике в таких сферах как экология, социальные вопросы и сотрудники, права человека, вопросы взяточничества и борьбы с коррупцией, вопросов разнообразия (гендерного равенства) в советах директоров (информацию о политике в области разнообразия, раскрытие возраста, пола, географического разнообразия, образования и профессиональных вопросов); целях, рисках и результатах реализации такой политики;
 - описать нефинансовые ключевые показатели по выше обозначенным сферам.

В последнее время большую популярность получают стандарты по вопросам бизнеса и прав человека, а именно:

- «Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН» - вводные документы для всех предприятий, связанными с правами человека, охватывающие три ключевых принципа:
 - 1) «Обязанность государства обеспечивать защиту прав человека от нарушений третьими сторонами, включая предприятия, посредством надлежащей политики, нормативного регулирования и судебного разрешения споров»;
 - 2) «ответственность корпораций за соблюдение прав человека, а это означает, что предприятиям следует проявлять должную осмотрительность, с тем, чтобы избежать нарушения прав других сторон и устранять те неблагоприятные воздействия, к которым они причастны;
 - и 3) «необходимость более широкого доступа потерпевших к эффективным средствам судебной и внесудебной правовой защиты».
- Руководящие принципы ОЭСР (Организации экономического сотрудничества и развития) для транснациональных предприятий – рекомендации правительствам для транснациональных корпораций о тех принципах и стандартах ответственного поведения, которые компании должны добровольно придерживаться в таких сферах, как: прозрачность и раскрытие информации, трудоустройство и трудовые отношения, права человека, окружающая среда, борьба со взяточничеством и коррупцией, интересы потребителей, конкуренция и налогообложение.

ТЕНДЕНЦИИ КСО

Основными тенденциями корпоративной социальной ответственности в последнее время являются:

- Концепция «умного города».
- КСО инновации – развитие нового направления в компании - инновации в КСО. В основном, инновации затрагивают экологические вопросы КСО, однако есть и социальные инновации, относящиеся к правам человека. Например, социальные инновации компании МАХ (Швеция), которые относятся к найму на работу иммигрантов и их социализации.
- Устойчивые бренды – социальная ответственность уже является одной из главных характеристик брендов, и компании в своих программах по бренд-позиционированию уделяют вопросам КСО много внимания.

- Развитие вопросов прав человека для бизнеса, включая принятие политик по правам человека многими компаниями.

ПОЧЕМУ ПРАВА ЧЕЛОВЕКА?

Важно понимать, почему права человека являются важными для компаний.

- Во-первых, мы все живем в нестабильном мире (VUCA world), к неожиданностям которого мы должны быть готовы.
- Государства разных стран все больше принимают национальные политики и планы по вопросам бизнеса и прав человека, таким образом, компании должны быть готовы к новым регуляторным рамкам, в которых им придется работать.
- Запросы от потребителей, которые хотят быть уверены, что продукция, которую они покупают, произведена без нарушения прав человека. Можно привести пример Apple, когда журналисты раскрыли информацию, что на заводах поставщиков нарушают права человека. Компании пришлось оправдываться, а позже ежегодно готовить отчеты о своей цепи поставщиков.

РОЛЬ ГОСУДАРСТВА

Можно выделить три роли государства в продвижении прав человека в бизнес-среде:

- Законодательная: принимать новые законодательные рамки, в которых будет работать бизнес;
- Обучающая: повышать осведомленность о правах человека в бизнес-среде, проводить конференции, круглые столы, тренинги.
- Партнерство: выступать партнерами различных организаций и мероприятий по продвижению вопросов прав человека в бизнес-среде.

ПРАВА ЧЕЛОВЕКА И НПД

Права человека в бизнес-среде покрывают 2 основных международных документа:

- Руководящие принципы ОЭСР (Организации экономического сотрудничества и развития) для транснациональных предприятий охватывают следующие вопросы:

- Управления цепочками поставок.
- Отчетность, соблюдение кодексов поведения и работа со стейкхолдерами.
- Уважение и соблюдение прав человека.
- Охрана окружающей среды и здоровья населения и безопасности; борьба с коррупцией.
- Уважение к здоровью и безопасности потребителей.
- Защита прав интеллектуальной собственности;
- Предотвращение антиконкурентных практик, вклад в государственные финансы страны пребывания

- «Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН», которые основаны на трех принципах:

- Обязанность государства защищать права человека;
- Корпоративная ответственность за соблюдение прав человека;
- Доступ к средствам правовой защиты.

7 стран мира уже приняли Национальные планы действий (НПД) по вопросам бизнеса и прав человека, а именно: Великобритания, Нидерланды, Италия, Дания, Испания, Финляндия и Литва.

Страны, которые находятся в процессе разработки НПД или дали обязательство разработать НПД: Аргентина, Азербайджан, Бельгия, Колумбия, Германия, Гватемала, Греция, Ирландия, Иордания, Мексика, Маврикий, Мозамбик, Норвегия, Португалия, Словения, Швеция, Швейцария и США.

Есть страны, в которых гражданское общество или национальные институты прав человека занимаются разработкой национальных планов, а именно: Гана, Казахстан, Нигерия, Южная Африка, Танзания и Филиппины.

Институт прав человека разработал определенные критерии, необходимые для создания Национальных планов действий:

1. Лидерство по разработке НПД и его реализации.
2. Техническое задание и сроки для процесса разработки НПД.
3. Достаточные ресурсы для процесса разработки.
4. Эффективное участие всех стейкхолдеров.
5. Национальная базовая оценка действий правительств.
6. Отражение Руководящих принципов ООН в документе.
7. Направления действий и обязательств в рамках НПД (SMART).
8. Прозрачность процесса разработки НПД (публикация проектов НПД, отчетов о диалоге со стейкхолдерами)
9. Ответственность за отдельные обязательства в рамках НПД и всей последующей деятельности.
10. Мониторинг и отчетность по реализации НПД после публикации.

РОЛЬ БИЗНЕСА

Права человека являются важными вопросами для бизнеса по многим причинам:

- Комплаенс- политика в соответствии с национальными политиками;
- Репутация компании и важность для нее вопросов прав человека;
- Возможность выхода на новые рынки и доступ к инвестициям и капиталу, в том числе от социально ответственных инвесторов;
- Подтверждение принципов прозрачности и подготовка отчетности;
- Включение КСО политики, включая и вопросы прав человека, в бизнес-стратегию компании (сейчас многие компании-лидеры принимают стратегии 2020 с фокусом на КСО)
- Информирование потребителей и обмен практиками.

ТОП 10 ВОПРОСОВ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА ДЛЯ БИЗНЕСА

Институт прав человека дал свой прогноз о 10 наиболее важных вопросов прав человека для бизнеса на 2015 год. Были выявлены 10 ключевых вопросов для бизнеса:

- Участие местных сообществ.
- Преодоление барьеров доступа к эффективной защите против нарушений прав человека.
- Увеличение усилий по искоренению принудительного труда, рабства и торговли в сфере услуг, производства и сети поставщиков.
- Укрепление профсоюзных движений в эпоху все большего вывода сотрудников за штат.
- Защита права на неприкосновенность личной жизни и прекращение наблюдений за сотрудниками в эпоху цифровых коммуникаций.
- Обеспечение неущемления прав мелких собственников и местных сообществ во время корпоративного использования или приобретения земли
- Разработка нормативных актов и политики для борьбы с нарушениями прав человека в результате ухода от налогообложения и незаконных финансовых потоков
- Борьба с сексуальным насилием на рабочем месте.
- Усиление роли частного сектора в работе над ЦУР ООН по правам человека.
- Укрепление государственных подходов к реализации Руководящих принципов ООН, в том числе через национальные планы действий.

Это дает представление для бизнеса, на что важно обратить внимание. Тем не менее, каждая компания должна понимать: не существует единых правил для всех («нельзя все подогнать под одну мерку»).

Основные ключевые вопросы прав человека и действий компании с предотвращения их нарушения приведены в Приложении 1 (разработаны Инициативой бизнес-лидеров по правам человека).

ПРАВА ЧЕЛОВЕКА – ЧАСТЬ КСО ПОЛИТИКИ

Защита прав человека является первоочередной задачей государства. В то же время, права человека являются ключевым вопросом функционирования бизнеса. Прогрессивные компании признают свою роль в обеспечении соблюдения прав человека в пределах и за пределами своей деятельности (напр., через сеть поставщиков). Компании осуществляют следующие шаги:

1. Определяют те права человека, на которые компания имеет влияние в пределах своей активности, и риски их нарушения от действий компании (табл. 1).
2. Разрабатывают внутреннюю политику / программу по защите прав человека.
3. Назначают ответственных за эту политику лиц (уровень топ-менеджеров).
4. Назначают рабочую группу по соблюдению политики защиты прав человека (с привлечением представителей различных подразделений компании).
5. Разрабатывают рекомендации для своих стейкхолдеров (сотрудников, партнеров, поставщиков и других) по защите прав человека.
6. Имеют программы обучения для сотрудников, поставщиков и других стейкхолдеров по вопросам защиты прав человека.
7. Разрабатывают систему оценки рисков нарушений прав человека на основе внутренней политики и разработанных рекомендаций.
8. Имеют систему показателей для мониторинга и оценки эффективности разработанных программ / политик по защите прав человека.

Спасибо!

Приложение 1

КЛЮЧЕВЫЕ ВОПРОСЫ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА В КОНТЕКСТЕ БИЗНЕС-АКТИВНОСТИ И ВОЗМОЖНЫЕ ДЕЙСТВИЯ

(разработаны Инициативой бизнес-лидеров по правам человека)

1. Недискриминация: недискриминация по признакам расы, цвета кожи, пола, языка, религии, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения, имущественного положения или иного положения, этнического происхождения, инвалидности, возраста, состояния здоровья, родителей или семейного положения, или сексуальной ориентации;

- Создание рабочей среды, свободной от любых форм притеснений, например, сексуальных домогательств и запугиваний;
- Процедура увольнения работников в соответствии с принципами недискриминации, учета опыта и компетентности;
- Обеспечение равной оплаты за труд равной ценности без дискриминации, принимая во внимание разницу в заработной плате в стране и регионе

2. Право на жизнь: рабочие места и действия компании не представляют риска для жизни работников и других лиц;

- Минимизация риска несчастных случаев от использования продукции;
- Если продукт может причинить телесные повреждения (например, огнестрельное оружие), то стоит уделить внимание ответственной продаже продукта;

- Обеспечить посещение лицами, занимающимися безопасностью в компании, тренингов по ответственному использованию оружия и применения силы (только в случае необходимости).
3. Пытки, жестокое, бесчеловечное обращение, или такое, которое унижает человеческое достоинство: неприменение пыток или жестокого, бесчеловечного обращения или унижающего человеческого достоинство;
- Неиспользование словесного или физического насилия, или дисциплинарного преследования работников;
 - Обеспечение свободного участия лиц в научных, медицинских тестированиях или испытаниях продукции.
4. Рабский, принудительный или обязательный труд: неприменение рабского, принудительного или обязательного труда;
- Добровольность сотрудников по принятию или отказу от работы;
 - Обеспечение всех мероприятий, чтобы сотрудники не имели долгов из-за кредитов компании.
5. Свобода и личная неприкосновенность: недопущение физического задержания лица, если только это не связано с защитой здоровья, безопасности или собственности, или с угрозой до тех пор, пока угроза не ликвидирована, а человек выпущен или передан местным, или национальным органам власти
- обеспечение того, чтобы любое задержание, описанное выше, было непродолжительным и все решалось оперативно.
6. Свобода передвижения: неполучение оригиналов проездных документов или личных удостоверений работников или других лиц; не покупка домов, земли или прав на землю без надлежащей правовой процедуры.
7. Конфиденциальность: обеспечить то, чтобы по их просьбе, люди знали о базе личной информации в отношении сотрудников компании, где она хранится и как ее можно изменить;
- не спрашивать работников о здоровье или беременности, если только их здоровье напрямую не касается выполнения служебных обязанностей, причем вся информация должна быть конфиденциальной;
 - обеспечить надлежащую защиту личной информации работников, которая хранится в компании;
 - обеспечить предоставление индивидуальной личной информации правительственным органам в рамках законодательства и по просьбе или индивидуальной согласии сотрудников;
 - минимизировать использование наблюдения и мер безопасности, которые могут вмешаться в частную жизнь людей, в пределах необходимости и использования таких мероприятий исключительно для законных целей бизнеса с целью защиты своих активов и безопасности своих работников или других лиц
8. Мысли, совесть и религия: создать условия для молитв на рабочем месте, в том числе и временные;
- разрешение для работников носить одежду или символы веры, при условии, что такая одежда не влияет на возникновение рисков несчастных случаев на рабочем месте и не мешает выполнять свои обязанности.
9. Мысли и свобода их высказывания: создание механизмов диалога между компанией и теми, кто считает, что права человека в компании были нарушены, повышение осведомленности о подобных механизмах и представления анонимной жалобы;
- Не вмешиваться в права сотрудников на свободное выражение своих мыслей и оценки информации, помогает лучше выполнять работу;
 - Не вмешиваться в права работников на доступ к информации из внешних или внутренних источников, если это не касается конфиденциальной деловой информации;

- Обеспечивать работников и местные общины правом на получение информации о деятельности компании, которая непосредственно влияет на них, сохраняя при этом необходимую конфиденциальность;
- Обеспечивать, чтобы деятельность, продукты или услуги компании не препятствовали доступу к информации, если нет других норм

10. Подстрекательство к ненависти: обеспечивать, чтобы подстрекательство к ненависти не касалось компании и не использовалось ее сотрудниками в своей работе

11. Мирные собрания: не вмешиваться в запланированные мирные собрания сотрудников или профсоюзов, в согласованное время, не позволяя милиции и другим силам вмешиваться в подобные собрания, если эти встречи не влияют на бизнес-деятельность и не создают риски опасности;

- Не использовать силу для устранения демонстраций против компании или рядом с ее помещений, если эти меры не влияют на бизнес-деятельность и не создают риски.

12. Свобода объединения, в том числе создание профсоюзов и право на забастовку: признать права сотрудников объединяться или не присоединяться к профсоюзу без запугиваний или притязаний;

- приобщиться к переговорам с профсоюзами об условиях труда и других норм;
- уважать права сотрудников организовывать мирные и должным образом разрешенные забастовки.

13. Участие в общественных делах: обеспечить, чтобы политики и практики компаний не препятствовали сотрудникам участвовать в политических процессах вне работы;

- не заставлять сотрудников голосовать за тех или иных кандидатов

14. Культура, религия, язык: формировать рабочий график и условия работы таким образом, чтобы уважать культуру и религию меньшинств;

- позволить сотрудникам общаться на родном языке, если это не препятствует выполнению рабочих обязанностей или не влияет отрицательно на здоровье и безопасность.

Коренные народы:

- если деятельность компании может повлиять на территорию и ресурсы, касающиеся коренных жителей, нужно готовить отчеты о влиянии действий компании, предоставлять свободные, предварительные консультации и информировать общественность по вопросам, имеющим непосредственное влияние на них;
- предотвращать или минимизировать использование земель коренных жителей, документировать использование подобных земель и предоставлять консультации представителям коренных жителей без предубеждения по ним;
- предоставлять соответствующую компенсацию коренным жителям, которые традиционно пользуются землей, за пользование им;
- проводить соответствующие переговоры с обществом;
- переселять коренные народы только тогда, когда никаких других возможностей не существует;
- если земля больше не используется в коммерческих целях, то ее нужно восстановить и облегчить возвращение коренных народов на нее;
- добиваться разрешений различных сторон в вышеназванных ситуациях.

15. Справедливые и благоприятные условия труда: предоставлять письменную должностную инструкцию с указанием уровня оплаты и регулярных рабочих часов;

- заблаговременно предоставлять письменный текст с информированием об увольнении сотрудника и его причины, позволяя освободиться срочно при чрезвычайных обстоятельствах;
- проводить для сотрудников базовые технические тренинги для лучшего выполнения рабочих обязанностей

16. Справедливая заработная плата и достойная жизнь: платить сотрудникам зарплату в соответствии с национальными и местными нормами;

- пытаться определить минимальные требования к зарплате для обеспечения основных потребностей и добиться, чтобы сотрудники получали зарплату этого уровня или выше;
- платить деньги сотрудникам, которые работают полный рабочий день, регулярно и с интервалом, не превышающим 1 месяц;
- предоставлять сотрудникам информацию о зарплате, включая информацию относительно периода, за который производится оплата, сумму оплаты и осуществлены ли отчисления от получаемой зарплаты;
- не взимать отчисления с зарплаты как дисциплинарный средство, если деньги уже заработаны;
- для тех сотрудников, которые не получают зарплату, нужно делать записи о каждом отработанном часе таким сотрудником, сверхурочных часах и определенной зарплате;
- не брать денег с сотрудников за то, что компания предоставляет товары и услуги, если у них есть ограниченный доступ к услугам и товарам других поставщиков

17. Безопасные и достойные условия труда: минимизировать риск несчастных случаев и других ситуаций, которые могут привести к рискам здоровья на рабочем месте;

- определить опасное поведение и разработать необходимые шаги по улучшению через эффективную систему управления охраны здоровья и безопасности;
- обеспечить необходимые санитарные нормы на рабочем месте;
- обеспечить, чтобы персонал имел навыки, знания и ресурсы, необходимые для сохранения рабочей среды, где есть культура охраны здоровья и безопасности;
- знакомить с деталями относительно возможного воздействия опасных веществ и мер, принимаемых для предотвращения повреждений, и пропагандировать охрану здоровья и меры безопасности;
- предоставлять сотрудникам защитное оборудование бесплатно.

18. Отдых, досуг и праздники: рабочие часы должны состоять максимум из 6 дней в неделю, не превышая 48 рабочих часов в неделю, со сверхурочной работой не более чем 12 часов в неделю. В ситуациях, если компании находятся под чрезвычайным давлением, то по договоренности с сотрудниками в течение короткого периода времени возможно отработки 80 рабочих часов 6 дней в неделю;

- позволить сотрудникам в отдельных секторах (например, строительство) добровольно работать дополнительные часы в упомянутых выше;
- предоставлять компенсацию за сверхурочные часы по ставке, выше, чем оплачиваются обычные часы, или предоставлять отпуск, если это возможно;
- стремиться предоставлять сотрудникам не менее 3 недели отпуска в год.

19. Социальное обеспечение: принимать во внимание при предоставлении бонусов те пробелы, которые существуют в законодательных сферах по медицинскому обследованию, декретному отпуску, выходу на пенсию;

- Платить необходимые выплаты фонда социального обеспечения и другим фондам своих сотрудников.

20. Семейная жизнь: предоставлять декретный отпуск минимум до 14 недель без риска потерять рабочее место;

- не привлекать беременных или кормящих женщин к рабочим условиям, которые могут им навредить;
- предоставлять кормящим женщинам перерывы и специально обустроенную комнату для кормления в течение рабочего дня;
- предоставлять женщинам временный отпуск в случае болезни или осложнений, связанных с беременностью, рождением, без риска потери рабочего места.

21. Детский труд: не привлекать лиц до 15 лет к работе (в некоторых странах - до 14);

- не привлекать лиц до 18 лет на работу, которая может навредить здоровью, безопасности и морали;
- не привлекать детей от 15 до 18 лет на работу, которая может навредить их образованию или здоровью (в некоторых странах - до 14 лет);
- учитывать интересы детей при реализации тех или иных практик и пресекать незаконные практики.

22. Право на необходимый уровень жизни: обеспечить доступ к надлежащему питанию для сотрудников, если компания или часы работы в компании не способствуют доступу рабочих к пище;

- если еда в компании является единственным источником питания для сотрудников, следует убедиться, что такой пищи достаточно для обеспечения диетических и пищевых потребностей;
- предотвращать препятствия доступа к пище для местных общин;
- если сотрудники должны работать в рабочей одежде, то одежда должна предоставляться бесплатно;
- при предоставлении жилья на постоянной или временной основе компания должна обеспечить размещение его на разумном расстоянии от рабочего места, соответствие минимальным стандартам проживания, включая санитарно-гигиенические нормы освещения, размера помещения, вентиляции;
- не допускать принудительного выселения лиц из их помещений без специального юридически оформленного решения.

23. Здоровоохранение: иметь доступ к чистой питьевой воде на рабочем месте;

- не производить, распространять и рекламировать товары, которые являются потенциально опасными при использовании без оговорки относительно применения;
- проводить соответствующие тесты, которые являются потенциально опасными для здоровья и безопасности;
- оперативно отзываться продукты, имеющие негативное влияние;
- при рекламе товара указывать известные риски, и реклама не должна быть рассчитана на лиц, которым не исполнилось 18;
- при работе в регионах с эпидемиями или другими инфекционными заболеваниями предоставлять соответствующую информацию и проводить тренинги для уменьшения риска.

24. Образование: обеспечить, чтобы деятельность компании не препятствовала физическому доступу лиц к образовательным возможностям.

25. Культурная жизнь: создавать надлежащий доступ для сотрудников на участие в культурной жизни, если он невозможно на территории компании;

- при планировании и ведении бизнеса пытаться предотвратить негативные влияния на существующие культурные ценности.

26. Научный прогресс: учитывать пользу интеллектуальной собственности бизнеса и технологий для как можно большего количества людей, не препятствуя законным бизнес-интересам.

27. Выгоды от производства: сотрудники получают надлежащую компенсацию за вклад в инновации для компании;

- уважение к правам коренных жителей по сохранению, контролю, защите и развитию их интеллектуальной собственности на культурное наследие, традиционных знаний и культурных образов.

28. Избежание соучастия: избегать соучастия в нарушении прав человека, которые происходят с участием других государств

МЕЖДУНАРОДНЫЕ ПРИНЦИПЫ ОТВЕТСТВЕННОГО ВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА: СВОБОДА ПРАВА

У каждого народа, государства, страны, человека есть мечта – жить в достатке, безопасности и свободно!

Как этого добиться? Вроде бы просто – работать, соблюдать законы и моральные нормы. Почему же не все получается на практике? Бизнес и права человека – разведены как параллели. Проблема – частный и общественный интерес!

Ответ – бизнес находит свой интерес в общественном, а общественный интерес отражает частный! Уникальная формула, причем известная издавна...Что же мешает? Хотя есть объективные и субъективные основания для их сведения воедино, а именно общие интересы!

Вопрос – какие механизмы, инструменты создать, чтобы их стыковка была действенной? Это прерогатива и государства, и бизнес сообщества, и гражданского общества, и конкретно каждого члена общества.

Такая поливариантность и создает определенные сложности!

Методологическим основанием выработки наиболее оптимальных отношений между озвученными субъектами послужат общие интересы, как бизнеса, так и государства, что, в конечном счете, отразится на качестве жизни всего общества и каждого человека.

Как национальный, так и международный аспект свидетельствуют, что современные вызовы бизнес сообщества отражают этический контекст (корпоративный) ведения бизнеса, а именно, принципы ответственного ведения бизнеса.

Цель данного контекста заключается в гармонизации деятельности бизнес структур и политики правительств, поскольку затронуты интересы двух субъектов – бизнес сообщества и государственные институты.

Естественно, что потребуются выработка такого формата правовых отношений, который востребует удовлетворение и частных интересов многонациональных предприятий (бизнес структуры), отдельных хозяйствующих субъектов и субъектов гражданского общества.

Мировой опыт дает однозначный ответ – приоритет международных правовых норм над национальными. Требуется ли пересмотр данного принципа?

На наш взгляд, не стоит «ломать копья» там, где принцип легитимен, тем более, что в Руководящих принципах ОЭСР отмечено, что они не заменяют собой национальное законодательство.

Как известно, соблюдение Руководящих принципов носит добровольный характер и не подлежит принудительному исполнению правовыми средствами. Тем не менее, отдельные вопросы, затрагиваемые в Принципах, также могут являться предметом регулирования национального права или международных обязательств. Ожидается, что многонациональные предприятия будут выполнять рекомендации, содержащиеся в Руководящих принципах, а страны, присоединившиеся к Руководящим принципам, возьмут на себя обязательство по их практической реализации. Действующая система, в рамках которой осуществляется

продвижение и применение Руководящих принципов, свидетельствует о той степени важности, которую присоединившиеся государства придают Руководящим принципам. Иными словами, здесь имеет место идея, что значительное внимание уделяется созданию атмосферы взаимного доверия между всеми заинтересованными лицами для решения глобальных проблем в сфере корпоративной ответственности.

Руководящие принципы призваны обеспечить, чтобы деятельность предприятий не противоречила государственной политике, укрепить основы взаимного доверия между предприятиями и обществом, в котором они действуют, содействовать улучшению климата для международных инвестиций и расширить вклад многонациональных предприятий в устойчивое развитие.

Наиболее значимый механизм действия Руководящих принципов в том, что они регулярно совершенствуются в зависимости от меняющихся условий, как международных, так и сугубо национальных.

На повестке дня стоит вопрос разработки Национального плана действий в области бизнеса и права человека.

К сведению, в 2013 году три страны-члена ОЭСР Великобритания, Италия и Нидерланды разработали Национальный план действий для своих стран. В свою очередь правительства Дании и Швейцарии находятся в процессе разработки данного плана.

В республике инициативная группа казахстанского Центра исследования правовой политики (LPRC) при поддержке Правительства Великобритании начала работу над проектом внедрения положений Руководящих принципов ООН о предпринимательской деятельности в аспекте прав человека в процесс формирования государственной политики и предпринимательской практики в Казахстане.

Целью данного проекта является разработка проекта Национального плана действий в области бизнеса и прав человека для дальнейшего утверждения, и реализации на практике государственными органами и частным бизнесом.

Это в интересах формирования стратегии государственной политики, которая направлена на стимулирование бизнеса соблюдать права человека. По мнению Т. Зинович, ответственным за разработку такого национального плана может выступить какой-либо координирующий государственный орган, например, министерство по инвестициям и развитию Республики Казахстан, который бы отвечал за подготовку такого документа.

На наш взгляд, разработкой указанного документа должен заниматься не только государственный орган, а своего рода Альянс из госструктуры, представителей бизнес - сообщества и НПО. В данном ключе Алматы Менеджмент Университет может выступить своеобразной дискуссионной площадкой.

Цель - прописать механизмы, инструменты стимулирования (мотивации) бизнеса по соблюдению прав человека, ответственного ведения бизнеса и совершенствования корпоративной социальной ответственности бизнеса.

**МОИСЕЕВ Алексей Александрович,
Заведующий кафедрой международного частного права,
профессор Дипломатической академии
Министерства иностранных дел Российской Федерации,
доктор юридических наук, доктор права Австралии**

МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ РЕАЛИЗАЦИИ СТАНДАРТОВ ОТВЕТСТВЕННОГО ВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА

Наша конференция посвящена теме внедрения стандартов ответственного ведения бизнеса в политику и практику с точки зрения национального и международного опыта. Как известно, Совет по правам человека ООН 16 июня 2011 г. своей резолюцией 17/4 одобрил «Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека: осуществление рамок Организации Объединенных Наций в отношении «защиты, соблюдения и средств правовой защиты»». Можно сказать, что в «Руководящих принципах» отражены основные идеи и задачи, связанные с реализацией стандартов прав человека с целью обеспечения ответственного ведения бизнеса, но кроме этого в них просматриваются принципиальные противоречия.

С одной стороны, руководящие принципы исходят из признания обязательств государств соблюдать и защищать права человека и основные свободы; и в случае их нарушения обеспечивать их соблюдение с помощью соответствующих эффективных средств правовой защиты. С другой стороны, в принципах признается роль предприятий, как особых органов общества, которым предъявляется требование не только соблюдать все действующие законы, но и уважать права человека.

В первом разделе документа выделяются транснациональные предприятия: «настоящие руководящие принципы применяются ко всем государствам и ко всем транснациональным и иным предприятиям независимо от их размеров, сферы деятельности, места нахождения, форм собственности и структуры». Подчеркивается цель руководящих принципов, которая заключается «в повышении роли норм и практики, относящихся к предпринимательской деятельности в аспекте прав человека», для «обеспечения социально устойчивой глобализации».

Сразу можно отметить, что цель принципов «обеспечить социально устойчивую глобализацию» вряд ли достижима, поскольку, в отличие от интеграции, глобализация носит объективный характер и на ее развитие не влияет отдельное внешнее воздействие.

С другой стороны, в документе отмечается, что «ничто в настоящих руководящих принципах не должно толковаться как создающее новые международно-правовые обязательства или ограничения либо подрывающее какие-либо правовые обязательства в сфере прав человека, которые государства, возможно, уже приняли или примут на себя в соответствии с международным правом».

Именно «государства... должны обеспечивать защиту от нарушений прав человека третьими сторонами, включая предприятия... посредством эффективной политики, законодательства, нормативного регулирования и судопроизводства».

Государствам, согласно руководящим принципам, вменяется в обязанность «четко заявить, что они ожидают от всех предприятий, домицилированных на их территории и/или находящихся под их юрисдикцией, соблюдения прав человека в рамках своей деятельности». Таким образом, в «Руководящих принципах» прослеживается идея наделить предприятия и особенно транснациональные предприятия несвойственными для них функциями, связанными с соблюдением прав человека.

Как известно, международно-правовые обязательства по защите прав человека лежат исключительно в публичной сфере системы права, нормы которого направлены на защиту общего блага, связаны с полномочиями и властной деятельностью государства, отношения его органов с гражданами, общественными объединениями, хозяйствующими структурами, межгосударственными структурами и другими государствами. Государственный орган может предписывать определенные правила поведения для физических и юридических лиц, требовать от них точного соблюдения предписаний законодательства, применять к нарушителям меры юридической ответственности. С другой стороны, именно государство несет ответственность за выполнение международно-правовых обязательств, и должно создать все необходимые условия для их выполнения, к которым и относятся обязательства по защите прав человека.

С юридической точки зрения, фраза в разделе «Корпоративная ответственность за соблюдение прав человека. Базовые принципы» (п.11) о том, что «предприятиям надлежит соблюдать права человека» не совсем точная. Вопросы защиты прав человека, как таковые, не могут относиться к компетенции предприятий. Имеются замечания и к другим положениям упомянутого раздела.

Конечно, речь не идет о возможном нарушении прав человека со стороны юридических лиц, т.е. предприятий, национальных или транснациональных, но регулирование таких вопросов осуществляется государствами через свою конституцию и внутреннее законодательство, а также путем имплементации в законодательство норм международного права.

Такие нормы предусмотрены в законодательстве государств. Так, в статье 1.1 Конституции Казахстана устанавливается, что «высшими ценностями Республики Казахстан являются человек, его жизнь, права и свободы». В статье 12 Конституции говорится, что «в Республике Казахстан признаются и гарантируются права и свободы человека... которые принадлежат каждому от рождения, признаются абсолютными и неотчуждаемыми, определяют содержание и применение законов и иных нормативных правовых актов». «Гражданин Республики в силу самого своего гражданства имеет права и несет обязанности. Иностранцы и лица без гражданства пользуются в Республике правами и свободами, а также несут обязанности, установленные для граждан, если иное не предусмотрено Конституцией, законами и международными договорами. Осуществление прав и свобод человека и гражданина не должно нарушать прав и свобод других лиц, посягать на конституционный строй и общественную нравственность».

В статье 14 Конституции Казахстана установлено, что «1. все равны перед законом и судом.2. Никто не может подвергаться какой-либо дискриминации по мотивам происхождения, социального, должностного и имущественного положения, пола, расы, национальности, языка, отношения к религии, убеждений, места жительства или по любым иным обстоятельствам».

В статье 39.1 Конституции зафиксировано, что «права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены только законами и лишь в той мере, в какой это необходимо в целях защиты конституционного строя, охраны общественного порядка, прав и свобод человека, здоровья и нравственности населения». При этом «символом и гарантом... прав и свобод человека и гражданина» является Президент Республики (ст.40.2).

Аналогичные нормы содержатся и в Конституции России.

Что касается, «ответственности предприятий за соблюдение международно признанных прав... под которыми понимаются, как минимум, права, закрепленные в Международном билле о правах человека и принципах, касающихся основополагающих прав, которые изложены в Декларации Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (раздел «Корпоративная ответственность за соблюдение прав человека. Базовые принципы» (п.12)), то она также вызывает сомнения.

Под Международным биллем о правах человека обычно в совокупности понимают Всеобщую декларацию прав человека 1948 года и два международных пакта о правах человека 1966 года – Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, а также Международный пакт о гражданских и политических правах и его два факультативных протокола. Казахстан и Россия ратифицировали и являются участниками этих международно-правовых актов.

Аналогичная ситуация существует и с документами МОТ.

В статье 4.3 Конституции Казахстана записано: «Международные договоры, ратифицированные Республикой, имеют приоритет перед ее законами и применяются непосредственно, кроме случаев, когда из международного договора следует, что для его применения требуется издание закона».

Что касается регулирования трудовых отношений на предприятиях, то в казахстанской Конституции также имеются необходимые гарантии и, соответственно, требования их соблюдения со стороны работодателей предприятий. В статье 24 Конституции прямо указано, что «каждый имеет право на свободу труда, свободный выбор рода деятельности и профессии... право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации, а также на социальную защиту от безработицы... право на отдых. Работающим по трудовому договору гарантируются установленные законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск» и др.

Соответствующие положения Конституции о защите прав человека и основных свобод подробно раскрываются в законах государства.

Таким образом, подводя итог анализа «Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека», можно установить нарушение логики с точки зрения объекта и субъекта правоотношений. Вопросы защиты прав человека и основных свобод лежат в сфере ответственности государств, а не предприятий, даже таких крупных, как некоторые ТНК. Государства обязаны создавать необходимые законодательные, судебные и иные условия для осуществления и защиты права человека и основных свобод для участников экономической жизни государства, физических и юридических лиц.

В свою очередь предприятия национальные или иностранные, осуществляющие свою деятельность на территории государства обязаны соблюдать нормы Конституции и законодательства государства пребывания, в том числе в сфере защиты прав человека.

ДОСКЕНОВ Талгат Казкенович,
Председатель комитета социальной сферы
и социального партнерства
Национальной Палаты Предпринимателей
Республики Казахстан

ОСНОВНЫЕ ВОПРОСЫ РАЗВИТИЯ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В КАЗАХСТАНЕ

Уважаемые участники конференции!

Абсолютным приоритетом для любого государства является достижение стабильного экономического роста. Где мы находимся сегодня? Куда и как хотим идти? По оценке ВЭФ 2013-2014 годов, Казахстан занял 50 место, а по слагаемому фактору «Эффективность рынка труда» - 15 место (↑ 4 пункта). Этот фактор относится к явным конкурентным преимуществам нашей экономики в 2014 году, который включает субиндексы: партнерство в отношениях работодателей и наемных работников, гибкость при установлении заработной платы, практика найма и увольнения, и другие.

Начало моего выступления о позиции конкурентоспособности Казахстана тесно связано с темой проводимой конференции. Развитая социальная ответственность – жизненно важный фактор конкуренции, обеспечивающий устойчивое развитие бизнеса. Часто понятие корпоративной социальной ответственности расценивают как благотворительность (спонсорство, меценатство).

Однако, понятие КСО гораздо шире. Главным свойством социальной ответственности является – ответственность предприятий за свое влияние на общество. Это системная работа предприятия (компании) по таким важным темам, как трудовые отношения, права человека, развитие человеческих ресурсов, экологическая безопасность, соблюдение интересов потребителей, производство качественных товаров и услуг. Эта работа должна быть двусторонней направленности, т.е. если бизнес вкладывается в развитие таких составляющих производственного и общественного развития, соответственно, он должен иметь возможности эффективного применения и использования таких вложений.

Наработанный опыт КСО включает следующие механизмы:

- в национальное законодательство имплементировано 23 Конвенции МОТ, в числе которых основополагающих в области социального партнерства:
 - Конвенция № 87 о свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы;
 - Конвенция 98 о применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров;
 - Конвенция № 135 о защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях;
 - Конвенция № 144 о трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм;
- мотивационный механизм внедрения социальной ответственности (Трудовой, Налоговый, Экологический кодексы, Законы «О частном предпринимательстве», «О государственных закупках», «О защите прав потребителей»);
- база стандартов – это 10 принципов Глобального договора ООН, Руководящие принципы ОЭСР для многонациональных компаний (распространение требований к раскрытию информации на экологические и другие нефинансовые показатели деятельности; снижение административной и коррупционной нагрузки на бизнес (упрощение процедур получения лицензий, трудоустройства иностранных

- работников); ISO 26000 – международный стандарт-руководство по социальной ответственности, не подлежащий сертификации, и др.
- политика и практика корпоративного управления имеется в стратегии деятельности, в основном, крупных компаний (нефтегазовой, горнорудной и горно-металлургической, обрабатывающей и др. отраслей);
 - реализация социальных проектов субъектами частного предпринимательства, в том числе в рамках, заключенных между местными исполнительными органами (управлениями координации занятости и социальных программ) и бизнес-структурами меморандумов по реализации социальных проектов;
 - участие более 3 тыс. предприятий (с 2008 года) в конкурсе по социальной ответственности бизнеса «Парыз»;
 - выделение средств на спонсорство и благотворительность, и др.

Примеров успешной практики можно привести много. Однако, исследование правового и практического опыта (Центр исследований «САНДЖ») показало проблемы в продвижении КСО:

- отсутствие механизмов оценки эффективности существующих налоговых стимулов для бизнеса;
- отсутствие системного информационного продвижения КСО со всех сторон общества, и соответственно, слабое понимание КСО среди казахстанских компаний;
- несовершенное законодательство - недостаточная детализация всех принципов и элементов КСО в законодательстве, и др.

Принимая во внимание проблемные аспекты, в результате сотрудничества НЭПК «Союз «Атамекен» и Корпоративного фонда «Фонд Евразия Центральной Азии» (ФЕЦА) (выражаем благодарность) и при финансовой поддержке Посольства Королевства Нидерландов в Казахстане в период 2012 –2013 годов была разработана редакция Проекта Национальной Концепции по корпоративной социальной ответственности.

Национальная палата как правопреемник НЭПК «Союз «Атамекен» в ноябре 2014 года вынесла данный Проект на рассмотрение заседания Республиканской трехсторонней комиссии по социальному партнерству и регулированию социально-трудовых отношений (РТК). Решением РТК рекомендовано предусмотреть рамки проекта Концепции в части рекомендаций для бизнеса и его адаптированного изложения. При использовании результатов проекта ФЕЦА Национальная палата доработала проект Концепции корпоративной социальной ответственности бизнеса в Казахстане, который планируется завершить в апреле т.г.

Основной задачей Концепции является - формирование модели ответственного ведения бизнеса, которое в свою очередь поможет решать экономические, социальные и экологические вопросы как внутри организации, так и в обществе. Внедрение Концепции социальной ответственности дает определенные преимущества для предприятий и работодателя.

Внедрение элементов социальной ответственности несет определенные преимущества для предприятий и работодателя в виде:

- устойчивости производственных процессов;
- роста продуктивности и доходов, экономия затрат при использовании экологически безопасного и очищающего оборудования;
- стабильности человеческих ресурсов;
- экономии ресурсов на привлечение и удержание квалифицированных специалистов;
- доступа к новым рынкам - стандартизация согласно международным критериям (ISO – по качеству товаров и услуг, EMAS – по экологии, SA – социальным аспектам систем

менеджмента, OHSAS – по безопасности труда, IDEF- по компьютеризации промышленности).

Эффект от внедрения КСО можно представить в упрощенном виде:

№	Некоторые параметры КСО	Результат (преимущества)
1	Затраты на реализацию форм и систем оплаты труда	Рост производительности труда
2	Снижение производственного травматизма	Устойчивая деятельность
3	Выделение средств, направленных на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации	Развитие человеческого капитала
4	Выделение средств, направленных на финансирование мероприятий по охране и безопасности труда	Сбережение трудовых ресурсов
5	Затраты на экологическую безопасность и обеспечение охраны здоровья работников на производстве	Снижение уровня загрязнения окружающей среды; профзаболеваемости
6	предоставляет достоверную информацию относительно продукции или услуг	Репутационная выгода
7	Выделение средств в развитие инфраструктуры регионов присутствия	Вклад в развитие общества
8	Выделение средств на благотворительность	Оказание социальной поддержки

Как известно инвесторы предпочитают инвестировать в перспективный бизнес, где ожидаются рост продуктивности и доходов, оправданные затраты на использование экологически безопасного оборудования, внедрение инновационных технологий, привлечение и удержание квалифицированных специалистов.

Стоит отметить, что наша страна рассматривает вопрос о вступлении в ОЭСР (организация экономического сотрудничества и развития). Это организация, которая высоко оценивает наличие социальной ответственности в деятельности своих членов, так как такой бизнес предоставляет общественности нефинансовые отчеты о своей деятельности. Это указывает на открытость и прозрачность действующего бизнеса, а также играет важную роль для инвесторов.

Планируется заложить организационно-правовые основы продвижения и внедрения Концепции по КСО. Будут реализованы следующие основные направления:

- совершенствование системы экономических и неэкономических инструментов стимулирования бизнеса к проявлению КСО;
- разработка системы оценок соответствия уровня развития КСО в компаниях;
- разработка системы национальных критериев социально ответственного инвестирования;
- информационно-разъяснительная работа по аспектам КСО.

Реализация Концепции позволит обеспечить:

- формирование ответственного поведения бизнеса в целях повышение конкурентоспособности экономики и устойчивости деятельности отечественных компаний в долгосрочной перспективе.
- повышение эффективности рынка товаров и труда, реализация инновационных преобразований в производстве, росте производительности труда, создание современных рабочих мест.

- улучшение режима благоприятствования для вхождения Казахстана в Организацию Экономического Сотрудничества и Развития.
- стабильность и устойчивость сферы социально-трудовых отношений.

Для реализации задач, обозначенных в Концепции, будут разработаны предложения по улучшению среды для стимулирования бизнеса к проявлению КСО, социально ответственному инвестированию.

Принимая во внимание ответственную свободу предпринимательства, бизнес структуры будут стремиться к достижению долгосрочного и устойчивого развития своих компаний, высоких финансовых результатов, которые создают основу рентабельного развития, а, следовательно, для роста занятости, экономического и социального благополучия страны. Планируется углубление и активизация сотрудничества с государственными и негосударственными учреждениями, организациями, неправительственным сектором в решении вопросов КСО.

В этой связи, бизнес структуры Казахстана будут:

- 1) соблюдать требования национальных законов, уважать принципы 12 ратифицированных Конвенций МОТ, которые направлены на свободу объединения и признание права на заключение коллективных договоров, устранение всех форм принудительного труда, искоренение детского труда, ликвидации дискриминации в сфере труда и занятости;
- 2) проводить работу по присоединению к Глобальному договору ООН;
- 3) стремиться внедрять международные и национальные стандарты в области КСО, в том числе:
 - Руководящие принципы ОЭСР для многонациональных компаний;
 - 10 принципов Глобального договора ООН;
 - Государственный стандарт Республики Казахстан «СТ РК ИСО 26000-2011» на основе международного стандарта IC CSR 26000:2011.

Основываясь на международном стандарте «Руководство ISO 26000 по КСО», предлагается сгруппировать направления деятельности бизнеса по составляющим характеристикам КСО.

Кроме того, в целях обеспечения реализации Концепции планируется разработать формы-приложения:

- Методика самооценки по социальной ответственности предприятия;
- Форма нефинансовой (социальной) отчетности предприятия на основе международных стандартов по отчетности и приближенной к реалиям экономики отечественного предприятия.

Бизнес-структуры, развивая социальную ответственность, способствуют инновационному развитию страны, создают условия для повышения качества жизни и уровня благосостояния, как своих работников, так и граждан. Поскольку социальная ответственность бизнеса - явление достаточно молодое, необходима поддержка со стороны государства по его продвижению. Такая поддержка заключается в повышении ценности социальной ответственности в глазах общества, а также в создании условий для более эффективного вклада компаний в социальную, экономическую и экологическую сферы.

**ИССЫК Татьяна Владимировна,
Профессор Almaty Management University,
Профессор ECPD по мандату ООН Университета мира,
международных образовательных и
научно-исследовательских организаций
в академической системе ООН,
Приглашенный профессор MBA программ
SBS Swiss Business School (Швейцария)**

ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ БИЗНЕСА В КАЗАХСТАНЕ

Социальная ответственность бизнеса – новомодный тренд или стратегический инструмент для каждой компании? Этот вопрос задают мне большое количество предпринимателей. И всем им я всегда даю ответ - это стиль жизни каждого человека, каждого предпринимателя, это стиль бизнеса. И если это модный тренд, то в этом тоже нет ничего плохого – бизнес во благо дает синергетический эффект и гораздо большие качественные и количественные результаты для бизнеса в целом. Казахстан давно подготовил правовую базу для развития социальной ответственности бизнеса. В настоящем выступлении я хочу показать небольшое исследование, которое было подготовлено специально для данной конференции.

Итак, общее количество нормативных правовых актов (далее «НПА»), содержащих словосочетание «Социальная ответственность бизнеса» в казахстанском праве составляет 1378. Из них 2 международных договора, 5 Законов, 18 Указов Президента РК и иные подзаконные акты. Если сравнить казахстанские НПА, и международный стандарт ISO 26000 (руководство по социальной ответственности, представляющее собой руководство по принципам, лежащим в основе социальной ответственности, основным темам и проблемам, касающимся социальной ответственности, и способам интеграции социальной ответственного поведения в стратегии, системы, практики и процессы организации), то мы увидим следующую картину:

Таблица 1. Сравнение Казахстанских НПА и международными стандартами

Международный Стандарт ISO 26000	Казахстанские НПА
1. организационное управление;	1. Орг поведение
2. права человека;	более 50000 НПА
3. трудовые практики;	2 права человека
4. окружающая среда;	Конституция и еще более 4500 НПА
5. добросовестные деловые практики;	3. Трудовые практики
6. проблемы, связанные с потребителями; и	более 70000 НПА
7. участие в [жизни] сообществ и их развитие.	4. Окружающая среда Около 24000 НПА 5. Потребители более 38000 НПА

Если рассматривать ISO более подробно и постатейно, то мы увидим следующие цифры:

Таблица 2. Сравнение Казахских НПА и международными стандартами

Международный Стандарт ISO 26000	Казахские НПА
1. организационное управление Права человека Проблема 1: Должная предусмотрительность Проблема 2: Ситуации, связанные с риском для прав человека Проблема 3: Избежание соучастия Проблема 4: Удовлетворение жалоб Проблема 5: Дискриминация и уязвимые группы Проблема 6: Гражданские и политические права Проблема 7: Экономические, социальные и культурные права Проблема 8: Основные права в сфере труда	Жалобы: более 25000 НПА 22!! Нормативных Постановлений Верховного Суда Республики Казахстан 3 Конституционных закона 11 Кодексов

Для рассмотрения вопроса достаточно привести статьи Трудового Кодекса Республики Казахстан, такие как:

- Статья 5. Недопустимость ограничения прав в сфере труда
- Статья 6. Свобода труда
- Статья 7. Запрещение дискриминации в сфере труда
- Статья 8. Запрещение принудительного труда
- Статья 12. Порядок учета мнения или согласования с представителями работников при издании актов работодателя
- Статья 14. Ответственность за нарушение трудового законодательства Республики Казахстан
- Статья 21. Заключение трудового договора с гражданами, направленными в счет установленной квоты
- Статья 22. Основные права и обязанности работника
- Статья 23. Основные права и обязанности работодателя
- Статья 25. Гарантии равенства прав и возможностей при заключении трудового договора
- Статья 30. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора
- Статья 40. Запрещение выполнения работы, не обусловленной трудовым договором
- Статья 77. Нормальная продолжительность рабочего времени
- Глава 8. Время отдыха
- Глава 9. Нормирование труда
- Статья 122. Установление минимального размера заработной платы
- Статья 145. Государственные гарантии при трудоустройстве
- Глава 13. Гарантии и компенсационные выплаты
- Глава 15. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров
- Глава 28-1. Особенности регулирования труда работников, входящих в состав профсоюзных органов профессионального союза
- Раздел 4. Социальное партнерство и коллективные отношения в сфере труда
- Глава 31. Коллективный договор
- Глава 32. Рассмотрение коллективных трудовых споров
- Раздел 5. Безопасность и охрана труда
- Глава 34. Гарантии прав работников в области безопасности и охраны труда
- Глава 35. Права и обязанности работников и работодателя в области безопасности и охраны труда
- Глава 36. Организация безопасности и охраны труда
- Глава 37. Расследование и учет несчастных случаев и иных повреждений здоровья работников, связанных с трудовой деятельностью

Раздел 6. Контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан
 Глава 39. Внутренний контроль по безопасности и охране труда
 Глава 40. Общественный контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан

Рассмотрим вопросы ISO и казахстанского права в части вопросов окружающей среды, ресурсопользования, изменения климата.

Таблица 3. Сравнение

Международный Стандарт ISO 26000	Казахстанские НПА
Окружающая среда <ul style="list-style-type: none"> • Проблема 1: Предотвращение загрязнения • Проблема 2: Устойчивое ресурсопользование • Проблема 3: Смягчение изменения климата и адаптация к нему • Проблема 4: Защита и восстановление естественной природной среды 	Более 50000 НПА Конституция Республики Казахстан Более 400 МД 12 кодексов Более 200 Законов

Если сравнить требования к добросовестным деловым практикам, то мы увидим следующую картину:

Таблица 4. Сравнение

Международный Стандарт ISO 26000	Казахстанские НПА
Добросовестные деловые практики <ul style="list-style-type: none"> • Проблема 1: Противодействие коррупции • Проблема 2: Ответственное вовлечение в политику • Проблема 3: Честная конкуренция • Проблема 4: Пропаганда социальной ответственности в рамках сферы влияния • Проблема 5: Уважение прав собственности 	Проблема 1 более 20000 НПА Проблема 3 более 15000 НПА Конституция, более 200 МД, 7 кодексов, около 200 Законов Проблема 4 Указ Президента Республики Казахстан от 23 января 2008 года № 523 «О конкурсе по социальной ответственности бизнеса «Парыз» Проблема 5 более 40000 НПА, Конституция, около 1000 МД, 17 Кодексов, законов более 500

Если рассмотреть вопросы, связанные с потребителями, то они достаточно защищены множеством действующих нормативных правовых актов, рассмотрим цифры:

Таблица 5. Сравнение

Международный Стандарт ISO 26000	Казахстанские НПА
Проблемы, связанные с потребителями <ul style="list-style-type: none"> • Проблема 1: Честные практики маркетинга, информирования и заключения договоров • Проблема 2: Защита здоровья и безопасности потребителей • Проблема 3: Устойчивое потребление 	Более 50000 НПА Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 25 июля 1996 года № 7 «О практике применения судами законодательства о защите прав потребителей»

<ul style="list-style-type: none"> • Проблема 4: Обслуживание и поддержка пользователей и разрешение споров • Проблема 5: Защита данных и обеспечение конфиденциальности потребителей • Проблема 6: Доступ к услугам первой необходимости • Проблема 7: Образование и повышение осведомленности 	<p>Закон Республики Казахстан от 4 мая 2010 года № 274-IV «О защите прав потребителей»</p> <p>Закон Республики Казахстан от 21 мая 2013 года № 94-V «О персональных данных и их защите»</p>
---	---

Наши предприниматели активно участвуют в жизни сообщества, некоторые обязаны это делать, некоторые это делают из соображений нравственности. Однако, и здесь нормативные правовые акты регламентируют практически все вопросы, отраженные в ISO:

Международный Стандарт ISO 26000	Казахстанские НПА
Участие в [жизни] сообществ и их развитие	Конституция Республики Казахстан
Проблема 1: Участие в [жизни] сообществ	Проблема 2 более 70000 НПА
Проблема 2: Образование и культура	Проблема 3 около 14000 НПА
Проблема 3: Создание занятости и развитие навыков	Проблема 4 более 60000 НПА
Проблема 4: Развитие технологий	Закон Республики Казахстан от 9 января 2012 года № 534-IV «О государственной поддержке индустриально-инновационной деятельности»
Проблема 5: Создание благосостояния и дохода	Проблема 5 более 7000 НПА
Проблема 6: Здоровье	Проблема 6 более 40000 НПА
Проблема 7: Социальные инвестиции	Проблема 7 более 10000 НПА

Кроме этого, хотелось бы подчеркнуть, что Казахстан имеет свой Государственный стандарт, который отвечает самым высоким требованиям международного права в области СОБ и корпоративной социальной ответственности. Ниже приведено оглавление ГС РК по данному вопросу.

**ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СТАНДАРТ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН
СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ. ТРЕБОВАНИЯ
SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL (MOD)
СТ РК 1352-2005 (SA 8000:2001, MOD)**

1. Область применения
2. Нормативные ссылки
3. Термины и определения
4. Требования к социальной ответственности
 - 4.1. Детский труд
 - 4.2. Принудительный труд
 - 4.3. Здравоохранение и безопасность
 - 4.4. Свобода объединений и право на заключение коллективных договоров
 - 4.5. Дискриминация
 - 4.6. Дисциплинарная практика
 - 4.7. Продолжительность работы
 - 4.8. Вознаграждение
 - 4.9. Системы управления

Давайте рассмотрим еще один стандарт СОБ, который достаточно известен в Мировой практике - это стандарт SAI.

Ниже приведены требования данного стандарта:

SAI SA8000®: 2001 СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ 8000 SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL

НАЗНАЧЕНИЕ И СОДЕРЖАНИЕ СТАНДАРТА
НОРМАТИВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ И ИХ ИНТЕРПРЕТАЦИЯ

III. ОПРЕДЕЛЕНИЯ

1. Определение компании
2. Определение поставщика/субподрядчика
3. Определение субпоставщика
4. Определение компенсации
5. Определение корректирующего действия
6. Определение заинтересованной стороны
7. Определение ребенка
8. Определение молодого работника
9. Определение детского труда
10. Определение принудительного труда
11. Определение защиты детей при использовании их труда
12. Определение надомного работника

IV. ТРЕБОВАНИЯ ПО СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЕ

1. Детский труд
2. Принудительный труд
3. Охрана труда
4. Свобода объединений и право на коллективный договор
5. Дискриминация
6. Дисциплинарные меры
7. Часы работы
8. Заработная плата
9. Системы управления

Что мы видим? Что все данные аспекты достаточно давно и четко определены нашим законодательством, и данные НПА создавались примерно с 1994 года и совершенствуются по сей день! Причем наши НПА более жесткие по своей юридической силе и более конкретные, чем те, что указаны в данном стандарте. Для того чтобы доказать это достаточно открыть большое количество Международных договоров, которые ратифицировало наше государство, Кодексы (от Трудового до Уголовного) и множество иных НПА, действовавших и действующих на территории РК.

Как было сказано выше, Казахстан отражает в своем законодательстве не только косвенные вопросы, содержащие требования к СОБ, но и прямые указания по данному вопросу. Ниже приведен рисунок с перечнем Законов РК, указывающих на требования СОБ и само определение, которое, по моему мнению, достаточно лаконично, но четко, дает понятие социальной ответственности бизнеса.

Закон Республики Казахстан от 31 января 2006 года № 124-III «О частном предпринимательстве»

Социальная ответственность бизнеса - добровольный вклад субъектов частного предпринимательства в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах

- Закон Республики Казахстан от 4 июля 2013 года № 129-V «О Национальной палате предпринимателей Республики Казахстан».
- Закон Республики Казахстан от 1 февраля 2012 года № 550-IV «О Фонде национального благосостояния».

- Закон Республики Казахстан от 19 января 2011 года № 394-IV «О статусе «Назарбаев Университет», «Назарбаев Интеллектуальные школы» и «Назарбаев Фонд».

На следующем рисунке приведен небольшая часть перечня Указов Президента, в котором в том или ином образе встречается данный термин в приложении к тому или иному вопросу.

Указы президента:

1. Указ Президента Республики Казахстан от 18 апреля 2013 года № 552 «Об утверждении Концепции развития Ассамблеи народа Казахстана (до 2020 года)
2. Указ Президента Республики Казахстан от 7 декабря 2010 года № 1118 «Об утверждении Государственной программы развития образования Республики Казахстан на 2011-2020 годы»
3. Указ Президента Республики Казахстан от 29 ноября 2010 года № 1113 «Об утверждении Государственной программы развития здравоохранения Республики Казахстан «Саламатты Казакстан» на 2011-2015 годы
4. Указ Президента Республики Казахстан от 19 марта 2010 года № 958 «О Государственной программе по форсированному индустриально-инновационному развитию Республики Казахстан
5. Указ Президента Республики Казахстан от 23 января 2008 года № 523 «О конкурсе по социальной ответственности бизнеса «Парыз»
6. Указ Президента Республики Казахстан от 6 апреля 2007 года № 310 «О дальнейших мерах по реализации Стратегии развития Казахстана до 2030 года»
7. Указ Президента Республики Казахстан от 25 июля 2006 года № 154 «О Концепции развития гражданского общества в Республике Казахстан на 2006-2011 годы»

Постановления Правительства по данному вопросу:

1. 27 августа 2014 года № 954 «Об утверждении Концепции развития финансового сектора Республики Казахстан до 2030 года
2. 30 июля 2014 года № 842 «Об утверждении стратегии развития акционерного общества «Национальная компания «Социально-предпринимательская корпорация «Павлодар» на 2014 - 2023 годы»
3. 24 апреля 2014 года № 396 «Об утверждении Концепции социального развития Республики Казахстан до 2030 года и Плана социальной модернизации на период до 2016 года»
4. 31 декабря 2013 года № 1595 «О Стратегическом плане Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан на 2014 - 2018 годы»
5. 31 декабря 2013 года № 1592 «О Стратегическом плане Министерства окружающей среды и водных ресурсов Республики Казахстан на 2014 - 2018 годы»
6. 31 декабря 2013 года № 1574 «О Стратегическом плане Министерства индустрии и новых технологий Республики Казахстан на 2014 - 2018 годы»
7. 31 декабря 2013 года № 1497 «Об утверждении Концепции индустриально-инновационного развития Республики Казахстан на 2015 - 2019 годы»
8. 23 октября 2013 года № 1141 «Об утверждении Плана мероприятий по реализации Государственной программы по противодействию религиозному экстремизму и терроризму в Республике Казахстан на 2013 - 2017 годы»
9. 19 июня 2013 года № 634 «Об утверждении Плана мероприятий по проведению в 2013 году в Республике Казахстан Года экологической культуры и охраны окружающей среды
10. 27 февраля 2013 года № 191 «О Концепции государственной молодежной политики Республики Казахстан до 2020 года «Казахстан 2020: путь в будущее»
11. 8 ноября 2012 года № 1418 «Об утверждении Устава акционерного общества «Фонд национального благосостояния «Самрук-Казына»

12. 31 октября 2012 года № 1382 «Об одобрении Концепции развития социально-предпринимательских корпораций»
13. 14 сентября 2012 года № 1202 «Об утверждении Стратегии развития акционерного общества «Фонд национального благосостояния «Самрук-Казына» на 2012-2022 годы»
14. 9 августа 2012 года № 1035 «Об утверждении Правил предоставления инновационных грантов на повышение квалификации инженерно-технического персонала за рубежом, привлечение высококвалифицированных иностранных специалистов, привлечение консалтинговых, проектных и инжиниринговых организаций, на внедрение управленческих и производственных технологий»

Но, наверное, ни одна страна в мире не могла бы продвинуть ответственность бизнеса добровольным образом, если бы государство не давало бы предпринимателям налоговые льготы, в случаях, когда предприниматель решает вопросы СОБ. Ниже приведен рисунок с указанием налоговых льгот в виде вычетов, которые снижают налогооблагаемый доход из цифры которого исчисляется корпоративный подоходный налог.

Налоговые льготы:

$КПН = 20\% \text{ от } НОД = (СГД - В) - Р$

Статья 106. Вычет по отчислениям в резервные фонды

Статья 107. Вычеты по расходам на ликвидацию последствий разработки месторождений и сумм отчислений в ликвидационные фонды

Статья 108. Вычет по расходам на научно-исследовательские и научно-технические работы

Статья 110. Вычет расходов по начисленным доходам работников и иным выплатам физическим лицам

Статья 111. Вычеты по расходам на геологическое изучение и подготовительные работы к добыче природных ресурсов и другие вычеты недропользователя

Статья 112. Вычет по расходам недропользователя на обучение казахстанских кадров и развитие социальной сферы регионов

Статья 133. Уменьшение налогооблагаемого дохода

- *КПН – корпоративный подоходный налог
- *НОД – налогооблагаемый доход
- *СГД совокупный годовой доход
- *В – вычеты, которые имеет право применять предприниматель
- *Р – дополнительные суммы, позволяющие уменьшить КПН, согласно статье 133

Налогового Кодекса РК.

Ниже мной приведена частично статья 133, которая показывает, как можно уменьшить налоговое бремя предпринимателя.

Ст. 133 НК РК:

1. Налогоплательщик имеет право на уменьшение налогооблагаемого дохода на следующие виды расходов:

1) в размере общей суммы, не превышающей 3 процентов от налогооблагаемого дохода:

сумму превышения фактически понесенных расходов над подлежащими получению (полученными) доходами при эксплуатации объектов социальной сферы, стоимость безвозмездно переданного имущества, получателем которого является: некоммерческая организация; организация, осуществляющая деятельность в социальной сфере; спонсорскую и благотворительную помощь

- 2) 2-кратный размер произведенных расходов на оплату труда инвалидов и на 50 процентов от суммы исчисленного социального налога от заработной платы и других выплат инвалидам;
- 3) расходы на обучение физического лица, не состоящего с налогоплательщиком в трудовых отношениях, в целях настоящего подпункта расходы на обучение включают: фактически произведенные расходы на оплату обучения; фактически произведенные расходы на проживание в пределах норм, установленных уполномоченным органом; расходы на выплату обучаемому лицу суммы денег в размерах, определенных налогоплательщиком, но не превышающих норм, установленных уполномоченным органом; фактически произведенные расходы на проезд к месту учебы при поступлении и обратно после завершения обучения.
- 5) в размере 50 процентов от суммы отнесенных на вычеты расходов (затрат) на научно-исследовательские и научно-технические работы в связи с созданием объекта промышленной собственности, по которому имеется выданный уполномоченным государственным органом в сфере охраны изобретений, полезных моделей, промышленных образцов охранной документ на объекты промышленной собственности, при условии наличия заключения уполномоченного органа в области науки о подтверждении суммы таких расходов (затрат);
- 6) однократный размер начисленных в отчетном налоговом периоде расходов работодателя по доходам работника, подлежащих отнесению на вычеты

Однако, здесь важно подчеркнуть, что и физическое лицо, которое в той или иной степени получает от предпринимателей льготы, указанные выше и санкционированные государством, также не облагаются дополнительными налогами, и даже имеют право не засчитывать полученное от предпринимателя (имущество, стоимость обучения, гранты, помощь и т.д.) для оплаты налогов (индивидуальный подоходный налог).

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПОДОХОДНЫЙ НАЛОГ

Статья 155. Объекты налогообложения, 156 Доходы, не подлежащие налогообложению

3. Не рассматриваются в качестве дохода физического лица:

- 1) адресная социальная помощь, пособия и компенсации,
- 2) возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью физического лица, в соответствии с законодательством Республики Казахстан;
- 3) компенсационные выплаты работникам в случаях,
- 4) компенсации при служебных командировках, в том числе в целях обучения, повышения квалификации или переподготовки работника
- 8) расходы работодателя, не связанные с осуществлением деятельности, направленной на получение дохода, и не относимые на вычеты, которые не распределяются конкретным физическим лицам;
- 9) полевое довольствие работников,
- 10) расходы работодателя для обеспечения жизнедеятельности
- 11) расходы, связанные с доставкой работников от места их жительства (пребывания) в Республике Казахстан до места работы и обратно;
- 12) стоимость выданной специальной одежды, специальной обуви, других средств индивидуальной защиты и первой медицинской помощи, мыла, обеззараживающих средств, молока или других равноценных пищевых продуктов для лечебно-профилактического питания по нормам, установленным законодательством Республики Казахстан;
- 13) страховые выплаты по договорам обязательного страхования работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей, заключенным работодателем в соответствии с законодательным актом Республики Казахстан, регулирующим обязательный вид страхования;

18) стоимость имущества, полученного в виде гуманитарной помощи;

Статья 156. 1. Из доходов физического лица, подлежащих налогообложению, исключаются следующие виды доходов:

11) выплаты за счет средств грантов (кроме выплат в виде оплаты труда), если иное не установлено подпунктом 11-1) настоящего пункта;

12) выплаты в соответствии с законодательством Республики Казахстан о социальной защите граждан, пострадавших вследствие экологического бедствия или ядерных испытаний на испытательном ядерном полигоне; *

13) доходы за год в пределах 55-кратного минимального размера заработной платы, установленного законом о республиканском бюджете и действующего на начало соответствующего финансового года, следующих лиц:

...инвалидов I, II, III групп;

ребенка-инвалида;

В данной статье я лишь указала на малую часть того, что делает Республика Казахстан для развития в предпринимательской среде для внедрения в практику каждого предпринимателя идей социальной ответственности бизнеса. Да и нашим казахстанцам исторически свойственно помогать другим (как часть СОБ). И поэтому мы уверены, что данная тема получит дальнейшее развитие и даст новый импульс в процветании нашего народа и страны в целом.

ДОСТОЙНЫЙ ТРУД – ГЛАВНЫЙ ПРИОРИТЕТ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ БИЗНЕСА И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗОВ

Уважаемые участники конференции!

Сегодня социальная ответственность бизнеса признана важнейшей составляющей долгосрочной стратегии устойчивого развития страны. В этой связи значительное внимание уделяется продвижению идей корпоративной социальной ответственности, созданию благоприятных условий для социально ответственного поведения предприятий.

"Вместе с успехом приходит ответственность" – именно такую формулу поведения предложил взять за основу всем лидерам казахстанского бизнеса Президент Республики Казахстан Н.А. Назарбаев в 2008 году на Республиканском Форуме по социальной ответственности бизнеса в городе Жезказгане.

Выступая на первом Форуме Глава государства задал качественно новую планку включения предпринимательства в решение масштабных задач развития общества и в этой связи поручил продолжить работу по формированию благоприятной среды, стимулирующей повышение субъектами предпринимательства корпоративной социальной ответственности. Важным инструментом развития социальной ответственности бизнеса стало подписание на республиканском форуме Соглашения между Министерством труда и социальной защиты населения РК и крупными компаниями о продвижении принципов Глобального договора ООН в сфере социально-трудовых отношений.

Бизнес-структуры взяли на себя обязательства по соблюдению требований национальных законов, принципов ратифицированных Конвенций Международной организации труда (МОТ), которые направлены на свободу объединения и признание права на заключение коллективных договоров, устранение всех форм принудительного труда, в том числе, детского труда, ликвидацию дискриминации в сфере труда и занятости.

В настоящее время большинство национальных компаний и крупных инвесторов создают новые рабочие места, выполняют свои социальные обязательства перед работниками, занимаются благотворительностью, оказывают реальную поддержку социально незащищенным гражданам. И здесь интересы работодателей и общества совпадают.

Однако для того, чтобы бизнес действительно стал опорой социально-экономических преобразований необходимо, по мнению профсоюзов, перейти к его системному участию в решении общенациональных задач.

В стандартах социальной ответственности бизнеса, определенных в Глобальном договоре Организации объединенных наций, значительное внимание уделяется принципам корпоративной социальной ответственности в сфере трудовых отношений.

Оплата труда, охрана и безопасность, профессиональная подготовка и переподготовка, определение квоты приема молодежи на работу - вот тот социальный пакет, который определен в Соглашении по продвижению принципов Глобального договора ООН и должен выдерживаться бизнесом.

В Генеральное соглашение между Правительством, республиканскими объединениями профсоюзов и работодателей на 2015-2017 годы включены разделы, направленные на внедрение 10 принципов Глобального договора ООН по корпоративной социальной ответственности бизнеса.

Базовой площадкой для обсуждения обозначенных в Генеральном соглашении мероприятий, определения направлений стратегического развития социального партнерства служит республиканская трехсторонняя комиссия по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений.

В настоящее время детальное отражение социально-трудовых отношений на предприятиях обеспечивается через заключение коллективных договоров, которые являются правовыми актами.

Коллективный договор является формой социального партнерства и основой для корпоративной социальной ответственности. Коллективный договор обозначает важные пункты и обязательства сторон под эгидой понятий "человеческий капитал", "достойный труд", "развитие человеческих ресурсов", "социальный пакет".

В большинстве заключенных коллективных договорах предусматриваются позиции, взаимные обязательства по обеспечению стабилизации работы организации, увеличению заработной платы, укреплению материально-технической базы, предоставлению льгот и компенсаций, не регламентированных законодательством, повышению качественного уровня кадрового потенциала, улучшению охраны труда и здоровья работников.

Динамика заключения коллективных договоров по республике показывает, что, если на 01.01.08г. в республике было заключено 19 155 коллективных договоров или 12%, то на 01.01.2015 г. в республике заключено 62 271 коллективных договоров, т.е. охват организаций коллективными договорами составляет 34,5 % от общего количества хозяйствующих субъектов (180 550 количество действующих предприятий). За время проведения акции с 2008 года, число заключенных колдоговоров выросло более чем в 3,2 раза.

Следует отметить, что уровень охвата коллективными договорами в профсоюзных организациях республики составляет 94,6%.

Существующий опыт коллективно-договорной системы, основанной на принципах социального партнерства, лишний раз убеждает, что многие вопросы социально-трудовой жизни решаются легче, если стороны изначально ориентируются на сотрудничество, а не на конфронтацию.

Сегодняшние кризисные условия еще раз доказали, что там, где созданы и действуют профсоюзы и с ними налажен диалог со стороны работодателей, там меньше социальных конфликтов.

В связи с этим, в настоящее время нами особое внимание уделяется тем организациям, в которых нет профсоюзов, коллективных договоров и не охвачены отраслевыми соглашениями.

Наряду с коллективными договорами последнее время практикуется подписание меморандумов между акиматами, руководителями крупных предприятий и профсоюзами. Они предусматривают недопущение массового высвобождения работников, сохранение рабочих мест, стабильную зарплату и другие социальные гарантии. Эти меры сыграли положительную роль в период прошлого кризиса и помогли экономике страны ритмично развиваться.

Вот уже несколько лет бизнес-сообщество демонстрирует новые возможности, свой ресурсный потенциал!

Ежегодно подтверждает нарастающий интерес к пониманию социальной ответственности Конкурс по социальной ответственности бизнеса «Парыз».

За честь участвовать в конкурсе Парыз с 2008 по 2014 год претендовало 3203 предприятия страны. За эти годы ГРАН ПРИ из рук Главы государства получили корпорация "Казахмыс", компании "Тургай Петролеум", "Актобемунайгаз", «Тенгизшевройл», «Каз ТрансОйл», «Усть-Каменогорский титано-магниевого комбинат», «Казгермунай».

В настоящее время всем становится понятно, что бизнес не может развиваться вне общества и независимо от его интересов. В связи с этим для раскрытия социального потенциала бизнеса необходимы устойчивые партнерские взаимоотношения между государством, компаниями и самой массовой частью гражданского общества - профсоюзами. В последние годы сотрудничество между этими секторами значительно активизировалось.

В рамках законодательного регулирования социальной ответственности бизнеса необходимо ускорить принятие Концепции социальной ответственности бизнеса. Так как, по мнению профсоюзов, казахстанский бизнес вполне созрел для внедрения передовых моделей социальной ответственности и готов к реализации масштабных и долгосрочных социальных проектов.

Благодарю за внимание.

**АУКАШЕВА Гульмира Айтмагамбетовна,
Главный эксперт Управления по работе с обращениями граждан
Национального Центра по Правам человека**

РОЛЬ ИНСТИТУТА УПОЛНОМОЧЕННОГО ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА В РК В ЗАЩИТЕ ТРУДОВЫХ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

Уважаемые участники конференции!

В условиях влияния последствий мирового финансово-экономического кризиса особое значение приобретают вопросы устойчивого баланса интересов сторон трудовых правоотношений, экономического роста, повышения эффективности производства и благосостояния населения.

Правительством Республики Казахстан по поручению Главы государства проводится значительная работа по обеспечению продуктивной занятости населения, направленной на расширение возможностей для достойного труда и реализацию конституционных прав граждан. В то же время, правильно выработанная государством политика в сфере обеспечения занятости, регулирования трудовых отношений в отдельных случаях дискредитируется действиями работодателей, нарушающих трудовые права работников.

Защита трудовых прав граждан является одним из важных направлений деятельности Уполномоченного по правам человека в Республике Казахстан, которая включает рассмотрение обращений в интересах защиты прав человека, экспертно-аналитическую, просветительскую работу.

Омбудсмен ежегодно представляет на рассмотрение Главе государства Отчет о своей деятельности, который является средством информирования о положении в стране с соблюдением прав человека, в том числе трудовых прав. Уполномоченный на постоянной основе осуществляет взаимодействие в сфере защиты прав человека с государственными органами, федерацией профсоюзов, неправительственными и международными организациями.

Работа с жалобами, прием граждан – первостепенная составляющая деятельности института омбудсмена. В 2014 году в адрес Уполномоченного поступило 85 письменных и устных обращений, касающихся трудовых прав. Характер поступающих жалоб по данным вопросам свидетельствует, что на практике граждане продолжают сталкиваться с незаконным увольнением, нарушением своих прав на выплату в установленный срок и в полном объеме заработной платы, отпускных сумм, перечисления социальных отчислений, надлежащего оформления трудовых отношений, обеспечение безопасных условий труда, возмещения вреда, причиненного здоровью на производстве, соблюдение режима рабочего времени и другие.

В результате совместных усилий Омбудсмена с государственными органами находят свое решение отдельные поступившие обращения и восстанавливаются нарушенные трудовые права граждан. Определенная часть жалоб, поступивших в национальное правозащитное учреждение в 2014 году была связана с нарушением трудовых прав работников субъектами малого и среднего предпринимательства. На запросы учреждения Уполномоченного региональные управления по инспекции труда информировали об отсутствии возможности проведения проверок в связи с введенным мораторием на проверки данных субъектов предпринимательства до 1 января 2015 года.

В то же время, систематически поступающие обращения свидетельствовали, что в отдельных случаях руководители субъектов малого и среднего предпринимательства игнорировали

нормы трудового законодательства, тем самым нарушая трудовые права работников. Следует отметить, что нередко предприятия сосредотачивают свое внимание на производстве и в меньшей мере - на обеспечение социальных, трудовых прав работников.

При Уполномоченном по правам человека создана Рабочая группа по мониторингу в социальной и трудовой сферах, в состав которой входят представители государственных органов, гражданского общества и ученые. Ранее Рабочей группой осуществлено посещение АО «АрселорМиттал Темиртау», по итогам которого Омбудсменом направлено обращение в адрес Премьер-Министра РК по проблемным вопросам в сфере трудовых отношений на предприятии, также изложены предложения по предупреждению развития социальных противоречий, дальнейшему совершенствованию трудового законодательства.

В прошлом году объектом внимания Рабочей группы оставалась ситуация с соблюдением трудовых прав на предприятии. Следуя результатам проведенной работы, Омбудсмен в своем письме Генеральному директору предприятий «АрселорМиттал Темиртау» в Казахстане В. Махадевану обратил его внимание на важность соблюдения трудовых прав работников, необходимость обеспечения законности и недопустимость социальной напряженности в трудовом коллективе.

Уязвимой группой в сфере трудовых правоотношений являются лица предпенсионного возраста. Зачастую они сталкиваются с проблемами при трудоустройстве и сохранении своих рабочих мест. Отказ в приеме на работу либо прекращение трудового договора по возрастному признаку носит латентный характер и обжаловать действия работодателя в уполномоченных органах сложно в связи с отсутствием такого отказа в письменной форме. На основании анализа поступивших обращений по данным вопросам, информации в СМИ Уполномоченным по правам человека в 2014 году направлено обращение в адрес Правительства РК, в котором предложены меры по созданию эффективно действующих правовых механизмов защиты этой категории граждан в трудовых отношениях.

Обращает на себя внимание проблема реализации права на труд лицами с инвалидностью, которые зачастую сталкиваются с низкой мотивацией работодателя принять на работу работника с инвалидностью. Это связано с необходимостью обустроить рабочее место, созданием специальных условий оплаты и труда, неуверенностью в профессиональной квалификации работника с инвалидностью.

Одним из наиболее распространенных средств трудоустройства лиц с инвалидностью являются специализированные предприятия общественных объединений слепых, глухих. Вместе с тем, по результатам мониторинговых посещений сотрудниками учреждения Омбудсмана в отдельных предприятиях в регионах были отмечены несоблюдение трудовых прав людей с инвалидностью, неудовлетворительные условия труда, проблемы со сбытом продукции.

Актуальным остается вопрос трудовой занятости лиц, содержащихся в местах лишения свободы. Мониторинговые посещения пенитенциарных учреждений подтверждают высокую заинтересованность как администрации, так и самих осужденных, в повышении уровня их трудовой интеграции. В контексте изложенного Омбудсменом в адрес Правительства РК были направлены концептуальные предложения по актуальным вопросам, касающимся трудовых отношений.

Анализ текущей ситуации в сфере трудовых правоотношений подтверждает необходимость дальнейшего повышения правовой грамотности как работников, так и работодателей, обеспечения исполнения государственных гарантий в трудовых правоотношениях, эффективной деятельности профсоюзных организаций, усиление контроля государственной инспекции труда за соблюдением трудового законодательства.

ОСНОВНЫЕ ВЫЗОВЫ В РЕГУЛИРОВАНИИ И РЕАЛИЗАЦИИ ТРУДОВЫХ ПРАВ В РК

Введение

В условиях глобализации и мировых вызовов, возникающие в конкретных секторах, в отношении отдельных прав и групп, и развитие экономической деятельности в частном секторе во всем мире приобрели более весомое значение как на международном, так и на национальном и местном уровнях. Более того, широкое влияние транснациональных корпораций и других предприятий, спровоцировало вопросы о воздействии предпринимательской деятельности на права человека. При этом необходимо отметить, что бизнес, осуществляя свою деятельность, создают новые рабочие места, предоставляют различные услуги, которые важны для экономической возможности как для граждан, так и для государства. Но коммерческие предприятия также могут нанести и серьезный вред правам человека, нарушая их.

Международные принципы для ответственного ведения бизнеса

Принятие Всеобщей Декларации прав человека в 1948 году явилось знаковым событием в мире. Так как данная Декларация служит основой для принятия других важных конвенций, пактов и международных документов в сфере прав человека. Несмотря на то, что казалось уже достаточно принято международных документов в области прав человека, тем не менее, тема прав человека всегда остается актуальной. Так 16 июня 2011 года Совет ООН по правам человека утвердил Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека для выполнения Рамочной концепции ООН «Защита, соблюдение и средства правовой защиты». Тем самым впервые был утвержден всеобщий стандарт, направленный на предотвращение и искоренение угрозы негативного влияния деятельности транснациональных корпораций и других предприятий на права человека.

Руководящие принципы состоят из 31 принципа, которые являются глобальным вектором, позволяющим составить представление об обязательствах и обязанностях государства и предпринимательского сектора в минимизации воздействия предпринимательской деятельности на права человека. Следовательно, в соответствии с Руководящими принципами права человека должны иметь первостепенное значение в предпринимательской деятельности.

Следует отметить, что ранее в 2000 году Генеральный Секретарь ООН Кофи Аннан инициировал проект в области социальной ответственности бизнеса в виде Глобального договора ООН. Цель Глобального договора добиться от лидеров предпринимательских кругов добровольного распространения и применения в своей деятельности 10 принципов, касающихся прав человека, трудовых норм, окружающей среды и борьбы с коррупцией. В настоящее время значительное количество компаний, включая крупных транснациональных корпораций во всем мире, присоединились к Глобальному договору.

Особо хотелось отметить о Конвенции об Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) от 14 декабря 1960 года, на основании которой была принята Декларация о международных инвестициях и многонациональных предприятиях. В Декларации закреплены Руководящие Принципы ОЭСР для многонациональных предприятий, которые представляют собой рекомендации о принципах и стандартах ответственного ведения бизнеса и обращены к государствам и деловым кругам бизнеса.

В 2011 году Руководящие принципы была дополнена новой главой «Права человека». Данный документ направлен на создание модели ответственного ведения бизнеса, построенного на доверии между бизнесом и обществом. При этом бизнес должен обязательно соблюдать прав человека и законодательство. Ведь соблюдение высоких стандартов ведения бизнеса принесут пользу не только обществу, но в первую очередь самому бизнесу. Кроме того, деятельность не только многонациональных компаний, но и средних и малых предприятий должна способствовать устойчивому развитию в трех аспектах экономическому, экологическому и социальному прогрессу.

В настоящее время многие предприятия поддержали Руководящие принципы и стали разрабатывать у себя на предприятии различные стимулирующие системы. Вместе с тем вопросы соблюдения прав человека отражены также и в документах Международной организации труда (МОТ). Принципы МОТ включают такие вопросы как право на объединение, право на ведение коллективных переговоров, недискриминация, искоренение принудительного труда. Основная задача вышеназванных документов состоит в защите и соблюдении прав человека, а в случае несоблюдения должны быть предусмотрены правовые средства к защите прав человека в ходе осуществления ответственного ведения предпринимательской деятельности.

Регулирование трудовых прав в контексте Принципов ответственного ведения бизнеса

Руководящие принципы международных Деклараций могут являться предметом регулирования не только принятых международных обязательств, но и национального законодательства. Республика Казахстан не является исключением, и на сегодняшний день имеются стратегические концептуальные документы, такие как Стратегический план развития Республики Казахстан до 2020 года, Государственная программа индустриально-инновационного развития на 2015 – 2019 годы, Концепция государственного регулирования предпринимательской деятельности до 2020 года, Программа «Дорожная карта бизнеса 2020». Необходимо отметить, что данные документы влияют на дальнейшее совершенствование законодательства.

В условиях трансформации мирового сообщества и проявления кризисных ситуаций формируются качественно новые социально-трудовые отношения. В настоящее время законодательство Казахстана включает значительное количество нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в сфере трудовых отношений. В первую очередь это, конечно же, Трудовой Кодекс Республики Казахстан, принятый от 15 мая 2007 года №251-III.

Целью трудового законодательства Республики Казахстан является правовое регулирование трудовых отношений и иных отношений, непосредственно связанных с трудовыми, направленное на защиту прав и интересов сторон трудовых отношений, установление минимальных гарантий прав и свобод в сфере труда.

Казахстан ратифицировал значительное количество Конвенций Международной организации труда (МОТ) и соответственно в основу Трудового Кодекса положены, в том числе и международные принципы:

- 1) недопустимость ограничения прав человека и гражданина в сфере труда;
- 2) свобода труда;
- 3) запрещение дискриминации, принудительного труда и наихудших форм детского труда;
- 4) обеспечение права на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;
- 5) приоритет жизни и здоровья работника по отношению к результатам производственной деятельности;
- 6) обеспечение права на справедливое вознаграждение за труд не ниже минимального размера заработной платы;
- 7) обеспечение права на отдых;
- 8) равенство прав и возможностей работников;

- 9) обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов;
- 10) социальное партнерство;
- 11) государственное регулирование вопросов безопасности и охраны труда;
- 12) обеспечение права представителей работников осуществлять общественный контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан.

Заслуживает внимания в Трудовом Кодексе усиление принципа социального партнерства. Например, принят новый Закон Республики Казахстан «О профессиональных союзах» от 27 июня 2014 года № 211-V ЗРК, который регулирует общественные отношения, возникающие в результате реализации гражданами конституционного права на свободу объединений, создание, деятельность, реорганизацию и ликвидацию профессиональных союзов.

Социальное партнерство обеспечивается в форме взаимодействия 3-х сторон посредством органов социального партнерства в лице уполномоченного государственного органа, представителей работодателей и работников. Полномочными представителями работников на всех уровнях являются профессиональные союзы. Профсоюзы независимы в своей деятельности от государственных органов всех уровней, политических партий, работодателей и их объединений, не подконтрольны и не подотчетны им. В целях защиты трудовых, социально-экономических прав и интересов своих членов профсоюзы могут использовать все другие способы, не противоречащие законодательству Республики Казахстан.

Стороны социального партнерства уполномочены регулировать социальные и трудовые отношения с согласованием интересов всех сторон социального партнерства. При этом социальное партнерство обеспечивается на республиканском, отраслевом, региональном (областном, городском, районном) уровнях и на уровне организаций.

Важное нововведение в Кодексе связано с защитой трудовых прав и разрешение коллективных трудовых споров посредством примирительных процедур, в частности через трудовой арбитраж. Трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора с участием членов республиканской, отраслевой или региональной комиссий по регулированию социально-трудовых отношений. Таким образом, в Трудовом Кодексе предприняты определенные шаги по включению международных принципов в национальное законодательство. Однако, предстоит еще конкретизировать механизмы стимулирования равенства сторон трудовых отношений и механизмы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека.

Пробелы реализации трудовых прав в контексте Руководящих принципов

Вопросы, касающиеся трудовых отношений, взаимодействия работника и работодателя будут всегда оставаться открытыми на повестке дня. Так как у каждой из сторон трудовых отношений найдутся возражения по тем или иным проблемам в ходе трудового процесса. Международные Руководящие принципы призваны способствовать совершенствованию стандартов и практики в сфере предпринимательской деятельности и прав человека.

На сегодняшний день актуальными остаются вопросы информированности работников о деятельности работодателя (предприятия), где он работает. Ведь работники в какой-то степени вносят свой вклад в деятельность данного предприятия. С точки зрения внедрения и продвижения международных принципов ответственного ведения бизнеса в аспекте прав человека предприятия должны содействовать раскрытию информации о своей деятельности, о внутренней политике на регулярной основе.

Кроме того, предоставляемая информация может раскрывать показатели успешности деятельности бизнеса, показатели влияния деятельности бизнеса на права человека, на общество. Также вопросов взаимоотношения предприятия с работниками, с партнерами,

вопросы о выявленных нарушениях прав человека и трудового законодательства. Информация должна быть прозрачной для того, чтобы предотвратить потенциальный конфликт, а также в целях предсказуемости взаимодействия во время переговоров.

Не менее важным является отсутствие на предприятии внутренней политики или концепции по соблюдению прав человека и отсутствие системы проведения экспертизы прав человека. Работники предприятия, которые участвуют в предпринимательской деятельности, должны знать, что данный бизнес соблюдает права человека. Также необходимо отметить о низкой правовой грамотности работников в сфере трудового законодательства, и механизмах правовой защиты. Трудовой Кодекс не предусматривает повышение информированности работников либо консультаций в области трудового права. Другим важным аспектом является беспристрастность со стороны работодателя, ведь работник имеет статус зависимости от работодателя. В свою очередь такое положение работника затрудняет в полном объеме предъявить претензии на те или иные нарушения, выявленные на предприятии. Указанные пробелы в значительной степени затрудняют реализацию трудовых прав работников.

Рекомендации

Настало время принятия адекватных мер в регулировании взаимоотношения между бизнесом и правами человека, и данная дискуссия не может быть игнорирована ни государствами, ни предпринимателями по всему миру.

В целом, для эффективного продвижения международных принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека при регулировании и реализации трудовых прав необходимо разработать базовые стандарты:

- по ответственному ведению бизнеса и соблюдению прав человека (где соблюдение прав человека должно стать обязанностью);
- по проведению мониторинга прав человека на предприятии;
- по управлению рисками в трудовых отношениях;
- по управлению трудовыми ресурсами;
- мер публичной отчетности и прозрачности (раскрытие информации о предприятии).

Кроме того, следует обратить внимание на ценность репутации бизнеса, ведь от того, насколько предприятие, осуществляя свою деятельность, соблюдает либо нарушает права человека, будет зависеть имидж предприятия.

В этих целях возможно принятие Кодекса ценности предприятия, в котором отразить деятельность бизнеса по продвижению прав человека, социальным инвестициям, социальному партнерству и взаимному доверию между всеми заинтересованными лицами трудовых отношений и другие аспекты.

Бизнесу, несомненно, выгодно соблюдать права человека, потому что это заметно улучшит его репутацию как на национальном уровне, так и на международном.

Важными главными условиями продвижения этой работы должно стать наличие поставленной стратегической цели государством, законодательная база, устойчивая институциональная основа и высокопрофессиональные специалисты.

СТАНДАРТЫ В ОТНОШЕНИИ РЕАЛИЗАЦИИ ЭКОЛОГИЧЕСКИХ ПРАВ ОБЩЕСТВЕННОСТИ НА УРОВНЕ КОМПАНИЙ

Уважаемые участники!

1. Выступление в конце мероприятия – конечно, большая ответственность и честь. Это и чувство благодарности к каждому, кто остался послушать твое выступление и чувство ответственности, потому что люди запоминают первые и последние слова. Поэтому вроде как нужно сказать, что очень важное. Начну с того, что мы часто воспринимаем нынешнюю ситуацию как нечто само собой разумеющееся. Но кто в начале XX века думал, что люди будут воспринимать восьмичасовой рабочий день как безусловное право. Мы уже успели это право приобрести и вновь потерять. Кто думал, что мы будем говорить о достойных условиях труда, подкрепляя их многочисленными стандартами МОТ?

На сегодняшний день мы находимся на этапе формирования и развития нового набора стандартов – стандартов экологических прав, включая права на информацию об окружающей среде, воздействии деятельности государства и компаний на окружающую среду и здоровье человека, участие общественности при принятии решений, которые могут серьезно повлиять на экологические аспекты качества нашей жизни. Наше отношение к потреблению меняется с учетом ограниченности природных ресурсов, экологических характеристик продукции и услуг.

2. Каковы место и роль компаний в новых реалиях? Современные компании, задающие новые стандарты в этой области, формируют и определяют свою экологическую политику, планируют и осуществляют мероприятия, направленные на ее реализацию, выражая свое отношение к окружающей среде. При этом внешняя среда по отношению к компаниям должна воспринимать такие месседжи компаний, декларируемые ими принципы, цели и целевые показатели, например, сокращение выбросов парниковых газов на 30% или переработка производимой продукции в конце жизненного цикла на 50%, 100%.

При это возрастают потребности в информации о рисках и возможных последствиях деятельности компании, ее продукции, для окружающей среды, для ее пользователей, потребителей. Характерные и знакомые всем примеры – это содержание ГМО в продуктах питания или информация о компенсируемых выбросах парниковых газов при покупке авиабилетов, информация, которая еще недавно абсолютно не интересовала потребителя.

3. Что меняется с точки зрения внешней среды для деятельности компаний? Люди все больше думают и интересуются экологическими аспектами деятельности компаний, будь то выбросы определенных загрязняющих веществ и их связь с заболеваниями и самочувствием жителей, токсичность используемых материалов, наличие радиации, ГМО, пестицидов и т.д. В это же самое время на международном уровне возрастает объем требований, стандартов в отношении соблюдения экологических прав, в процесс развития и продвижения которых активно вовлечены международные организации, включая ООН, ОЭСР, ВТО и другие организации

Конечно, существуют различные подходы в отношении того, как реагировать на эти современные вызовы казахстанским компаниям. На одном полюсе мнений – игнорировать их и идти по пути снижения издержек отечественных производителей, другой полюс - стремиться к соответствию этим стандартам, постоянно улучшать свои показатели. На мой взгляд, а я занимаюсь также вопросами труда, миграции, казахстанская продукция не сможет быть конкурентоспособной только за счет снижения издержек производства, в том числе на

экологические аспекты. Мы должны понимать, что мы уступаем и будем безнадежно уступать производителям из соседних стран, включая Китай, Узбекистан, где ниже оплата труда и более высокая производительность труда.

4. Что у нас есть, а мы не можем этим полноценно воспользоваться? С советского времени мы собираем, обрабатываем огромные объемы экологической информации, формируемые посредством сбора в виде данных для государственной и ведомственной статистики, кадастров, регистров, документов для получения разрешительных документов. Вместе с тем вся эта информация не востребована с учетом сокращающегося штата государственных чиновников, ликвидации министерских институтов и госпредприятий, которые могли бы анализировать ее строить прогнозы и планы на ее основе. Пользователями многих таких информационных систем являются 2-3 человека. Качество информации ухудшается, но государство за нее постоянно платит. В основном, эта информация закрыта, хотя общественный доступ к этой информации разумен и поспособствовал повышению ее качества и востребованности.

5. Основные международные стандарты в отношении соблюдения экологических прав определены Конвенцией ЕЭК ООН о доступе к информации, участии общественности в процессе принятия решений и доступе к правосудию вопросам, окружающей среды, Стандартами ISO, включая ISO 14001 и Руководящими принципами ОЭСР, на которые уже много раз делались ссылки сегодня.

6. Международные стандарты позволяют переходить к новым подходам, основанным на открытости и ответственности компаний в отношении экологических аспектов своей деятельности и продвижении постоянных улучшений в этой области. Сейчас наметилась тенденция к снижению нагрузки, связанной с государственными контролем и регулированием, но для этого необходимо сделать следующее.

Рекомендации:

1. Искоренить формальное отношение к добровольным стандартам – получил сертификат ИСО 14001 и используешь его как доказательство соответствия высоким стандартам экологического менеджмента;

2. Сделать информационные ресурсы по окружающей среде и природным ресурсам общественно открытыми, доступными и качественными;

3. Продвигать эффективный общественный мониторинг экологических аспектов деятельности компаний. Также как не было бы высоких стандартов в области охраны и условий труда без активных и эффективных профсоюзов, не будет высоких и эффективно применяемых экологических стандартов без эффективного общественного мониторинга в этой сфере;

4. Важно уже сейчас внедрить экологические аспекты в деятельность саморегулирующихся организаций;

5. Системы экологического менеджмента компаний нужно постоянно анализировать, выявлять пробелы, слабые места и проводить соответствующие корректирующие действия.

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРОГРАММА

09.30 – 10.00 **РЕГИСТРАЦИЯ УЧАСТНИКОВ. ПРИВЕТСТВЕННЫЙ КОФЕ-БРЕЙК**

10.00 – 10.30 **Открытие конференции и приветственные выступления**
ЗИНОВИЧ Татьяна, Заместитель директора Центра исследования правовой политики
Элизабет да КОШТА, Временный Региональный Представитель УВКПЧ ООН для Центральной Азии
КАЛИШЕВА Жанетта Гайсовна, Директор Школы права Almaty Management University

ДОСКЕНОВ Талгат Казкенович, Председатель комитета социальной сферы и социального партнерства Национальной Палаты Предпринимателей Республики Казахстан

КЛЮЧЕВЫЕ ВЫСТУПЛЕНИЯ

Модератор: **ДОСКЕНОВ Талгат Казкенович**, Председатель комитета социальной сферы и социального партнерства Национальной Палаты Предпринимателей Республики Казахстан

10.30 – 10.45 **Руководящие принципы ООН - перспективы и вызовы**

СУЛЯНДЗИГА Павел Васильевич, член Рабочей группы ООН по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях

10.45 – 11.00 **Рекомендации по внедрению практики ответственного ведения бизнеса в соответствии со стандартами ОЭСР**

УРАЗАЛИЕВА Аида Абатовна, Директор департамента отраслевых экономических исследований Национального аналитического центра

11.00 – 11.15 **Вопросы - ответы**

ПЛЕНАРНОЕ ЗАСЕДАНИЕ 1: **РАЗРАБОТКА НАЦИОНАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ В ОБЛАСТИ ОТВЕТСТВЕННОГО ВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА: ПРОБЛЕМЫ, СОДЕРЖАНИЕ И ПОНЯТИЙНЫЙ АППАРАТ**

Модератор: **ЕРГАЛИЕВА Назгуль**, Эксперт проекта «Внедрение положений РУКОВОДЯЩИХ ПРИНЦИПОВ ООН о ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ

ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В АСПЕКТЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА в процесс формирования государственной политики и предпринимательской практики в Казахстане»

Вопросы для обсуждения:

- Реакция государств на международные стандарты в области ответственного ведения бизнеса: выбор рамок, возможные синергии, стратегии развития политики;
- Современные тенденции на международном уровне: мероприятия по продвижению стандартов ответственного ведения бизнеса, бизнес и права человека, корпоративная социальная ответственность;
- Примеры различных стран в разработке политики по ответственному ведению бизнеса.

Докладчики:

11.15 – 11.25

Современные международные тенденции: ответственное ведение бизнеса и корпоративная социальная ответственность

Даан ЭЛФЕРС, Основатель EMG CSR

11.25 – 11.35

Национальная политика по вопросам бизнеса и прав человека: глобальные изменения и вызовы

*Сара БЛЭКВЕЛЛ, Специалист по правовым и аналитическим вопросам,
International Corporate Accountability Roundtable (США)*

11.35 – 11.45

Разработка стратегии КСО: основные понятие, цели, требования к процессу и механизмы реализации

САПРЫКИНА Марина, Руководитель Центра развития Корпоративной социальной ответственности (Киев, Украина)

11.45 – 11.55

Международные Принципы ответственного ведения бизнеса: свобода права

*ХАН Ирина Гурьевна, Ассоциированный профессор, Омбудсман
Almaty Management University*

11.55 – 12.15

Обсуждение

КЛЮЧЕВЫЕ ВЫСТУПЛЕНИЯ

Модератор:

КАЛИШЕВА Жанетта, Директор Школы права Директор Школы права Almaty Management University

12.15 – 12.30

О конкурсе по социальной ответственности бизнеса «Парыз»

САРБАСОВ Акмади Адилович, Председатель Комитета труда, социальной защиты и миграции Министерства Здравоохранения и Социального Развития РК

12.30 – 12.45

Международно-правовые аспекты реализации стандартов ответственного ведения бизнеса

МОИСЕЕВ Алексей Александрович, Заведующий кафедрой международного частного права, профессор Дипломатической академии Министерства иностранных дел Российской Федерации, доктор юридических наук, доктор права Австралии

12.45 – 13.00

Вопросы – ответы

13.00 – 14.00

Обед

**ПЛЕНАРНОЕ
ЗАСЕДАНИЕ
2:**

**ВНЕДРЕНИЕ СТАНДАРТОВ ОТВЕТСТВЕННОГО ВЕДЕНИЯ
БИЗНЕСА НА ПРАКТИКЕ: ПРОБЛЕМЫ, ВОЗМОЖНОСТИ,
ПОТРЕБНОСТИ**

Модератор:

ЗИНОВИЧ Татьяна, Заместитель директора Центра исследования правовой политики

Вопросы для обсуждения:

- Основные задачи, возможности и потребности в плане практического применения стандартов ответственного ведения бизнеса в РК;
- Примеры эффективной политики компаний по этим вопросам;
- Влияние бизнеса на права человека в Казахстане.

Докладчики:

14.00 – 14.10

Основные вопросы развития корпоративной социальной ответственности в Казахстане

ДОСКЕНОВ Талгат Казкенович, Председатель комитета социальной сферы и социального партнерства Национальной Палаты Предпринимателей Республики Казахстан

14.10 – 14.20

КСО в нефтегазовой отрасли Казахстана: результаты исследования KAZENERGY

КОВАЛЕНКО Виктор Сергеевич, руководитель практики услуг в области чистых технологий и устойчивого развития в Казахстане, Украине и Беларуси, компания EY (Ernst & Young)

14.20 – 14.30

Правовые аспекты социальной ответственности бизнеса в Казахстане

ИССЫК Татьяна Владимировна, Профессор Almaty Management University, Профессор ECPD по мандату ООН Университета мира,

международных образовательных и научно-исследовательских организаций в академической системе ООН, Почетный Профессор АО «Республиканский детский реабилитационный центр» (Казахстан), Приглашенный профессор MBA программ SBS Swiss Business School (Швейцария)

14.30 – 14.45

Обсуждение

14.45. – 14.55

Достойный труд – главный приоритет социальной ответственности бизнеса и деятельности профсоюзов

***ЖУМАГЕЛЬДИЕВА Гульнара Амангельдиевна**, Заместитель Председателя Федерации профсоюзов РК*

14.55 – 15.05

Роль института Уполномоченного по правам человека в РК в защите трудовых прав человека

***АУКАШЕВА Гульмира Айтмагамбетовна**, Главный эксперт Управления по работе с обращениями граждан Национального Центра по Правам человека*

15.05 – 15.15

Гендерные вопросы в группе компаний Самрук – Казына

***АККАЙСИЕВА Айзада Умбетовна**, Главный эксперт ФНБ «Самрук-Казына», доктор экономических наук, Академик НИА РК, член Национальной комиссии по делам женщин и семейно-демографической политике при Президенте РК*

15.15 – 15.30

Обсуждение

15.30 – 16.00

Кофе-брейк

16.00 – 16.10

Основные вызовы в регулировании и реализации трудовых прав в РК

***КАРАКУЛОВА Куралай**, Директор НУ "Центр содействия законотворчеству"*

16.10 – 16.20

Стандарты в отношении реализации экологических прав общественности на уровне компаний

***НИ Вадим**, Председатель Экофорума общественных организаций Казахстана*

16.20 – 17.00

Обсуждение и подведение итогов конференции

СПИСОК УЧАСТНИКОВ

МАЖИЛИС ПАРЛАМЕНТА РК		
Комитет по вопросам экологии и природопользованию		
1.	МИЛЮТИН Александр Александрович	Председатель Комитета по вопросам экологии и природопользованию Мажилиса Парламента Республики Казахстан
Комитет по экономической реформе и региональному развитию		
2.	КАЗБЕКОВА Меруерт Айткажиевна	Секретарь Комитета по экономической реформе и региональному развитию Мажилиса Парламента Республики Казахстан
3.	СОЛОВЬЕВА Айгүль Сагадибековна	Член Комитета по экономической реформе и региональному развитию Мажилиса Парламента Республики Казахстан
4.	ПЕРУАШЕВ Азат Турлыбекулы	Член Комитета по экономической реформе и региональному развитию Мажилиса Парламента Республики Казахстан
МИНИСТЕРСТВО ИНОСТРАННЫХ ДЕЛ РК		
5.	АХМЕТОВ Ануарбек Серикович	Заместитель директора Департамента внешне экономической политики
МИНИСТЕРСТВО ПО ИНВЕСТИЦИЯМ И РАЗВИТИЮ РК		
6.	ТУЛЕПБАЕВА Раушан Маратовна	Заместитель Председателя Комитета по инвестициям
7.	КИСАНОВА Мархабат Салимбековна	Руководитель Управления Комитета по инвестициям
МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РК		
8.	САРБАСОВ Акмади Адилевич	Председатель Комитета труда, социальной защиты и миграции МЗСР РК
МИНИСТЕРСТВО НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ РК		
9.	ТАЖЕНОВА Динара	Главный эксперт Департамента развития предпринимательства
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ЦЕНТР ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА		
10.	АУКАШЕВА Гульмира Айтмагамбетовна	Главный эксперт по работе с обращениями граждан
НАЦИОНАЛЬНЫЕ КОМПАНИИ РК		

11.	АККАЙСИЕВА Айзада Умбетовна	Главный эксперт ФНБ «Самрук-Казына», доктор экономических наук, Академик НИА РК, член Национальной комиссии по делам женщин и семейно-демографической политике при Президенте РК
12.	КАЛМЕНОВ Марат Ергалиевич	Директор Департамента по Корпоративному Управлению АО «Самрук-Энерго»
13.	КОЖАЛИЕВА Тогжан Бакытжанкызы	Исполнительный директор по развитию человеческого капитала Общественного Фонда «KAZENERGY»
14.	АБИШЕВ Мейрхан Джаксылыкович	Директор Департамента тарифов АО «Казахтелеком»
15.	СЕИЛОВА Куляш Сериковна	Главный менеджер Департамента по взаимодействию с государственными органами АО «Казахтелеком»
16.	ЖАРИМБЕТОВ Дамир Анварович	Главный менеджер Департамента тарифов АО «Казахтелеком»
17.	ЯХИЯЕВ Курбанали Яхияевич	Управляющий Директор, Директор Департамента по взаимодействию с государственными органами «Фонд развития предпринимательства «Даму».
БИЗНЕС АССОЦИАЦИИ РК		
18.	АЛЬТАЕВ Нуржан Бауржанович	Заместитель Председателя правления Национальной Палаты Предпринимателей Казахстана
19.	ДОСКЕНОВ Талгат Каскенович	Председатель Комитета социальной сферы и социального партнерства Президиума Национальной Палаты Предпринимателей Казахстана
20.	АБДИКАРИМОВА Салтанат Джаксылыковна	Директор департамента социально-трудовых отношений Национальной Палаты Предпринимателей Казахстана
21.	ТОЛЕГЕНОВА Бинара Кенесовна	Эксперт департамента социально-трудовых отношений Национальной Палаты Предпринимателей Казахстана
22.	ХАЛИТОВ Данияр	Эксперт Казахстанской Ассоциации Природопользователей для Устойчивого Развития (КАПУР)
23.	БАТХОЛДИНА Асель	Менеджер Казахстанской Ассоциации Природопользователей для Устойчивого Развития (КАПУР)
24.	АРСТАНБЕКОВА Асель	Управляющий директор по Центральной Азии Агентство корпоративного развития «CSR Central Asia»

ЮРИДИЧЕСКИЕ КОМПАНИИ		
25.	КОВАЛЕНКО Виктор Сергеевич	Руководитель практики услуг в области чистых технологий и устойчивого развития в Казахстане, Украине и Беларуси, компания EY (Ernst&Young)
УЧЕБНЫЕ ЗАВЕДЕНИЯ		
26.	КАЛИШЕВА Жаннетта Гайсовна	Директор Школы права Директор Школы права Almaty Management University, к.ю.н.
27.	ХАН Ирина Гурьевна	Ассоциированный профессор, Омбудсман Almaty Management University
28.	ТЛЕУЖАНОВА Айымгуль Ислямханкызы	Заведующая Кафедры Права, Школы Права Almaty Management University, к.ю.н., доцент
29.	ИССЫК Татьяна Владимировна	Профессор Almaty Management University, Профессор ECPD по мандату ООН Университета мира, международных образовательных и научно-исследовательских организаций в академической системе ООН, Почетный Профессор АО «Республиканский детский реабилитационный центр» (Казахстан), Приглашенный профессор MBA программ SBS Swiss Business School (Швейцария)
30.	ТРОШЕВ Алексей	Ассоциированный профессор Школы гуманитарных и социальных наук Назарбаев Университета
МЕЖДУНАРОДНЫЕ ЭКСПЕРТЫ		
31.	СУЛЯНДЗИГА Павел Васильевич	Член Рабочей группы ООН по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях
32.	ЭЛФЕРС Даан	Основатель EMG CSR
33.	САПРЫКИНА Марина	Руководитель Центра развития Корпоративной социальной ответственности (Киев, Украина)
34.	БЛЭКВЕЛЛ Сара	Специалист по правовым и аналитическим вопросам, International Corporate Accountability Roundtable (США)
35.	МОИСЕЕВ Алексей Александрович	Заведующий кафедрой международного частного права, профессор Дипломатической академии Министерства иностранных дел Российской Федерации, доктор

		юридических наук, доктор права Австралии
МЕЖДУНАРОДНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ И ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВА		
36.	ДА КОШТА Элизабет	Временный Региональный Представитель УВКПЧ ООН для Центральной Азии
37.	Ханс ДРИССЕР	Чрезвычайный и Полномочный Посол Королевства Нидерландов в Республике Казахстан
38.	РЕЙНА Мауро	Чрезвычайный и Полномочный Посол Швейцарии в Казахстане
39.	РАЙСАНЕН Илкка	Чрезвычайный и Полномочный Посол Финляндии в Республике Казахстан
40.	МЭДНИК Лин	Атташе по политике Посольства США в РК
41.	ВЕЛИЧКОВ Камен	Глава отдела политик, прессы и информации, Представительство Европейского союза в РК
42.	ХЭРИГАН Энн	Второй секретарь по вопросам региональной энергетической политики, Политический отдел Посольства Великобритании Астана
43.	ЭБИ Лукас	Атташе Посольства Швейцарии в Казахстане
44.	КОЙВУЛА-ОЛСТАД Аннийна	Первый Секретарь/Заместитель главы Посольства Финляндии в Республике Казахстан
45.	АЛТАНГЕРЕЛ Мунхтуя	Заместитель (и.о.) Постоянного Представителя ПРООН в Казахстане
46.	БОКОШОВА Илима	Координатор национальных программ, Региональное отделение УВКПЧ ООН по Центральной Азии
47.	ДУЙСЕКОВА Лейла	Координатор национальных программ, Региональное отделение УВКПЧ ООН по Центральной Азии
48.	ИБРАШЕВА Мадина	Национальный координатор по вопросам экономики и экологии Офиса программ ОБСЕ в Астане
49.	ЛАРА Лаура	Сотрудник политического отдела Посольства Испании
50.	ЖАКУПОВА Перизат	Ассистент по политике Посольства США в РК
51.	КАН Максим	Проектный ассистент отдела экономики и экологии Офиса программ ОБСЕ в Астане
52.	КАНАФИНА Айнур	Специалист по проектам и политике, Политический и экономический отдел Посольства Великобритании Астана

53.	МИТРОФАНОВА Ирина	Специалист по программам и бюджету отдела развития демократии ЮСАИД
54.	НАРКУЛОВ Мурат	Программный специалист Департамента эффективного управления и территориального развития ПРООН в Казахстане
55.	ЖАКЕЕВА Жанар	Советник по социальным вопросам компании British Gas Kazakhstan
НЕПРАВИТЕЛЬСТВЕННЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ		
56.	УРАЗАЛИЕВА Аида Абатовна	Директор департамента отраслевых экономических исследований Национального Аналитического Центра
57.	НИ Вадим	Председатель Экофорума общественных организаций Казахстана
58.	КАРАКУЛОВА Куралай	Директор НУ "Центр содействия законотворчеству"
59.	БАТТАЛОВА Зауреш Кабылбековна	Президент ОФ «Фонд развития парламентаризма в Казахстане»
60.	ТУМЕНОВА Бахыт Ниязбековна	Президент ОФ «Амансаулык»
61.	УШАКОВА Светлана	Директор ОФ «Институт Национальных и Международных Инициатив Развития»
62.	ЖОВТИС Евгений Александрович	Председатель Совета Казахстанского международного бюро по правам человека и соблюдению законности
63.	ЖУМАГЕЛЬДИЕВА Гульнара Амангельдиевна	Заместитель Председателя Федерации профсоюзов РК
64.	МЕДНИКОВА Ирина	Генеральный директор Молодежной информационной службы Казахстана (МИСК)
65.	ТЕРЕШКЕВИЧ Дмитрий Петрович	Президент ОЮЛ «Гражданский Альянс города Астаны»
66.	ИЛИКПАЕВА Алия Айдынгалиевна	Грант Менеджер «АРГО»
ОРГАНИЗАТОРЫ		
67.	ЗИНОВИЧ Татьяна	Заместитель директора Центра исследования правовой политики (LPRC)
68.	ЕРГАЛИЕВА Назгуль	Эксперт проекта LPRC "Выполнение Рамочной концепции Организации Объединенных Наций «Защита, Соблюдение и Средства защиты» в политике и предпринимательской деятельности в Казахстане"
69.	СКАКОВА Индира	Координатор программ Центра исследования правовой политики

ПЕРЕВОДЧИКИ		
70.	АСЫЛБЕКОВ Жалгас	Переводчик
71.	НУРКАБАЕВА Гайни	Переводчик