**БАҒДАРЛАМАЛЫҚ ҚҰЖАТ**

Бағдарламалық  құжатта Ел­басының жасампаз еңбекке бай­­ланысты ойлары мен тап­сыр­­малары негізінен Қазақс­танды әлеуметтік жаңғыртуға бағытталып отыр, ол қоғамы­мызды тұйыққа тіреген тұтыну­шылық, масылдық пиғылдан ары­луға үндейді.

Жалпы алғанда сарапта­ма­шылар қауымдастығының пі­­­­­кі­ріне жүгінсек, Елбасы ма­қа­­ласының маңыздылығы зор екен­дігі алға тартылады. Ай­на­­лып келгенде бұл бастама қазіргі идеологиялық саладағы жұ­мыстардың қағидаттарын то­лықтай жаңартпақ. Мемлекетке әлеуметтік өзгертулер енгізу үшін алдымен әлеуметтік жаң­ғыр­тудың тиімді жолдарын жү­зеге асы­ру аса тиімді. Бұл тұр­ғыда қара­па­йым адам­дар­ға әлеуметтік жаң­ғыртудың оң­тай­лы жақтарын түсіндіріп, на­си­хат­ты көбірек жүргізсек, осы арқылы қоғам­ның көзқарасын да өзгерте ала­­мыз. Бұл әрине бір күнде ор­­­ын­дала қоятын шаруа емес. Клас­сикалық жаң­ғыртуды заман талабына ұш­тас­тыра көтеру оңайға түспейді. Өндірісті жа­ңалау өз кезегінде өмір сү­ру дең­гейіне де оң серпінін ти­гі­зеді.

Елбасының көздеген старте­гиялық мақсаты – Қазақстанды дамыған елу елдің, қала берді үздік жиырмалықтың қатарына енгізу. Әзірге біз дамушы елдер қа­тарындамыз. Тек шикізат­тық экономикаға арқа сүйеу ал­ға жылжуға кепілдік бола алмайды. Бүгінгі кедей XV ға­сырдағы кедейден әлдеқайда жақ­­сы өмір сүреді, бірақ, бәрібір ке­дей қалпынан алыстамайды. Сондықтан Елбасы Үдемелі ин­дустриалдық-иновациялық да­му­ды басты бағытқа қойып отыр. Біздер инновацияны жиі тілге тиек ететініміз де сондықтан. Бұған Қазақстанның азаматтары бір кісідей атсалысуы маңызды. Бұл жаңғыртуларды алға жыл­жы­туда белсенді әлеуметтік топ­тар қажет-ақ.

Бүгінгі таңда, Қазақстан тұрақтанудың жаңа сатысына шықты. Барлық ірі компаниялар корпоративті әлеуметтік есеп береді. Бұған дәлел, ірі компаниялардың басым бөлігінің веб-сайттарында әлеуметтік жауапкершілікке арналған айдардың болуы, компаниялардың әлеуметтік жауапты қызметтерін бұқаралы түрде жариялауы. Әлеуметтік есеп кең түсінігінде – бұл компаниялардың тек экономикалық қызметтерінің нәтижелері жайындағы ақпарат қана емес, сондай-ақ олардың әлеуметтік-экологиялық көрсеткіштері. Корпоративті әлеуметтік есеп – бұл акционерлер, серіктестер, тұтынушыларды және бүкіл қоғамды компания, өзінің стратегиялық жоспарында көрсетілген экономикалық тұрақтылығы, әлеуметтік игілігі және экологиялық беріктілігіне қатысты мақсаттарын орындау қарқыны жайында ақпараттандыратын бұқаралық құрал.

Халықаралық тәжірибеда бизнестің әлеуметтік жауапкершілігінің ортақ қалыптасқан анықтамасы жоқ, бұл барлығына аталмыш терминді өздігінше түсінуге сылтау болып отыр. Бұл, өз кезегінде қазақстандық бизнесмендердің бизнестің әлеуметтік жауапкершілі мәнін тұрақтандырып, қалыптастыруға, компанияларға шынайы түрде әлеуметтік жауапты болуға кедергі келтіріп отырғаны сөзсіз. Зерттеушілердің көбі әлеуметтік жауапкершілік түсінігіндегі ең маңыздысы заң шеңберінде келтірілген минимумдардан тыс әлеуметтік салаға ерікті салым салу болып табылады. Аталмыш зерттеулер маңыздылыққа ие, себебі онда әлеуметтік жауапкершіліктің бизнес үшін басымды бағыттарын талдау және қазақстанық бизнестің шынайы жұмыс істеу бағыттары анықталған.

Бизнес әлеуметтік жауапкершілік қағидалары өмірге қоғамдық күтілімдер негізінде келген, және олар жалпы түрде келесілерге келіп тіреледі: ұйымдар қоршаған ортаны қорғау, денсаулық сақтау, азаматтар мен тұтынушылардың құқығын қорғау сынды салаларды ашық және белсенді әрекет етуі керек. Яғни, өз табысының жартысын қоғам қажеттіліктері жұмсауы қажет, және бұл ашық, жүйелі, ауқымды түрде болуы керек және өзекті мәселерді шиеленістерді болдырмай, саясат және дін аумағында ешбір басымдықсыз әрекет етуі керек.

Бизнес әлеуметтік жауапкершіліктің Қазақстандық үлгісі әзірге мемлекетке, меншік иесі және жұмысшыларға бағытталады, дегенмен қоғамның дамуына қарай жергілікті қауымдастықтарды, тұтынушылар және басқа да стейкхолдерлерді тарту орын алады. Қазақстанды корпоративті әлеуметтік жауапкершілікке ыңғай барынша кең және прагматикалық сипатқа ие болуы шарт.

Осы мақсатқа жету үшін мына міндеттерін орындау қажет:

- Бизнес әлеуметтік жауапкершілігі елдегі дамуының маңызды беталысы ретінде анықтау;

- Қазақстанда бизнес әлеуметтік жауапкепшілігінің дамуын қарастыру;

- бизнес әлеуметтік жауапкершілігінің қарастарылған мәселелерді ашу.

Бизнес әлеуметтік жауапкершілігі елдегі дамуының маңызды беталысы ретінде

Қазіргі уақытта әлеуметтік теңсіздіктің салдарынан үдей түсіп отырған әлеуметтік тұрақсыздық пен жұмыссыздық әлем бойынша алаңдаушылық туғызып отыр.

Әлеуметтік-саяси дағдарысқа ұласатын жаһандық экономикалық дағдарыс Қазақстанға сөзсіз қысым көрсетіп, біздің төзімімізді сынаққа алатын болады. Сондықтан күн тәртібіне әлеуметтік қауіпсіздік және әлеуметтік тұрақтылық мәселесі қойылады. Демек, мемлекеттік маңызды міндеттердің бірі – қоғамымыздағы әлеуметтік тұрақтылықты нығайту. Қазіргі таңда осы қауіп пен қатерге төтеп бере алу үшін бізге әлеуметтік тұрақтылықты нығайту маңызды мәселелердің бірі болып табылады.

Елбасымыз Н.Ә.Назарбаев 2012 жылдың желтоқсан айының 14 жұлдызында «Қазақстан-2050» стратегиясы қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты» атты Қазақстан халқына Жолдауын жариялады. Осы Жолдауда Президент ХХІ ғасырды Қазақ елінің алтын ғасыры болатынын болжамдады. Ал мұндай игілікті кезеңнің нақты көрсеткіші етіп Мемлекет басшысы 2050 жылға қарай әлемнің аса дамыған 30 елінің қатарына Қазақстанның шығуы тиістігін айтып, осы бағытта атқарылуы тиіс тапсырмаларды да түгендеді. Дегенмен, мұндай межелі биік асуларды еңсеру еліміз үшін оңай болмайтынын ескеруіміз керек. Олай болатын себебі Жолдау барысында Тұңғыш Президентіміз жаһанға қаһары төнуі әбден мүмкін 10 сын-қатерге баса назар аударып кетті.

Осындай сын-қатерлердің арасында Президент жер-жаһанда үдей түскен әлеуметтік тұрақсыздық мәселесіне де ерекше тоқталған болатын. «Қазіргі уақытта ең үлкен әлемдік проблемалардың бірі - күшейе түскен әлеуметтік тұрақсыздық. Оның негізгі себебі - әлеуметтік теңсіздік. Бүгінде әлемде екі жүз миллионға жуық адам жұмыс таба алмай отыр. Еуропалық Одақтың өзінде жұмыссыздық соңғы онжылдықтардағы ең жоғары деңгейге жетіп, көптеген жаппай тәртіпсіздіктерге түрткі болып отыр. Мұның жанында Қазақстандағы ахуал біршама қолайлы болып отырғанын мойындау керек. Бүгінде біз бүкіл жаңа тарихымыз ішіндегі жұмыссыздықтың ең төменгі деңгейіндеміз. Бұл, сөз жоқ, үлкен жетістік. Солай бола тұра, біз масаттануға тиіс емеспіз. Әлеуметтік-саяси дағдарысқа ұласатын жаһандық экономикалық дағдарыс Қазақстанға сөзсіз қысым көрсетіп, біздің төзімімізді сынаққа алатын болады. Сондықтан күн тәртібіне әлеуметтік қауіпсіздік және әлеуметтік тұрақтылық мәселесі қойылады. Біз үшін маңызды міндет -қоғамымыздағы әлеуметтік тұрақтылықты нығайту», - деп атап өтті Мемлекет басшысы [1].

Еліміздегі бизнестің әлеуметтік жауапкершілігі мәселесінің  қолданысқа енгізілуін шетелдегі кәсіпкерліктің әлеуметтік жауапкершілігін тәжірибеде қолдану және өзге елдердегі бизнестің әлеуметтік жауапкершілігінің негізгі даму тенденцияларына талдау жасаудан бастауға болады. Зерттеушілер бизнестің әлеуметтік жауапкершілігінің кем дегенде төрт моделін бөліп қарастырады.

1. Манипулятивті модель – қоғамдық пікірді манипуляциялау, фирманың коммерциялық мақстаттарына жету үшін оның бірбағыттылы өңделуі. Нарықтық экономика қалыптасуының бастапты сатыларында дәл осындай айтылу сөзсіз орынды. Дегенмен, нарықтық қатынастардың, әлеуметтік-саяси өмірдің жетілуіне, экономиканың тұрақтануына қарай бұл ыңғайдың залалдық пен алдын болжай алмайтынтындық тұстары ғана анық көрініп қоймай, фирманың мақсаттары мен ұзақмерзімді мүдделері үшін бірбетті қауіп байқалады.
2. Ақпараттандыру моделі. Бұл модельге жарнамалық-насихат әсерінен фирманың әлеуметтік ортасы оның әрекеттерін дұрыс түсініп, адекватты үн қатуына, оған қалыпты қарап, қолдау танытуы үшін фирманың мүмкіндіктері мен тілегін түсіндіру мақсатында қоғамды ақпараттындыру.
3. Өзара түсіністік моделі. Бұл жағдайда мәселе тек өз мүддеңді дұрыс ұғындыру ғана емес, сонымен қатар өзгенің де мүдделеріне түсіністікпен қарау.
4. Әлеуметтік серіктестік моделі. Анағұрлым кемелденген модель, қоғамдық пікір және әлеуметтік ортаны түгел түсіну, талдау және зерттеуге бағытталған, нарықпен ғана емес, сондай-ақ фирманың әлеуметтік ортасы: билік органдары, БАҚ, қоғамдық ұйымдар, ұйымдаспаған көпшілікпен, өз қызметкерлерімен өзара жауапты қарым-қатынастар орнату

Модельдердің қай-қайсысы болсада, бір-біріне басымдық танытып тұр – бизнес өзі әрекет ететін қоғамға қатысты әрқайсысы да адекватты және адекватты  емес болуы мүмкін.

Бизнестің әлеуметтік жауапкершілігінің американдық моделі дәстүрі жағынан ең бай болып саналады. Британдық және контитентальды жүйелер сыртқы демеушілердің арқасында соңғы 20-25 жылда өз дамуында біраз импульс алды. Американдық доктрина, британдық және континентальды жүйелерге қарағанда соңғы 100 жыл ішінде америка қоғамының даму ағымымен ақырындап қана унисонға жылжи отырып, айтарлықтай трансформацияға ұшырамады. Британдық іскерлік қауымдастық әлеуметтік жауапкершілік идеясына, континентальды бизнеске қарағанда әлдеқайда сезімтал. Американың бай мұрасына қарамастан, соңғы 20-25 жыл көлеміндегі британдық және континенталдық модельдер еліміз үшін бүгінгі тенденцияларды ескере отырып айтатын болсақ, өте пайдалы.

АҚШ пен Европадағы корпоративті әлеуметтік жауапкершілік моделінің біраз бұрын ғана ашық және жасырын формалары анықталған еді.

Корпоративті әлеуметтік жауапкершіліктің ашық формасы корпорацияның қоғам қызығушылық танытатын мәселелерін шешуді ғана өзіне алуындағы корпорация қызметін білдіреді. Корпоративті әлеуметтік жауапкершіліктің ашық формасы әдетте ерікті және өздігінен анықталатын тәртіп сызығын, корпорация өзі қабылдайтын корпорацияның стратегиялары мен бағдарламалары жөніндегі сұрақтарды қарастырады.

Корпоративті әлеуметтік жауапкершіліктің жасырын формасы қоғам мүддесі үшін корпорация жауапкершілігі корпорациялармен алдын ала келісілген немесе оларға ұйғарылған еліміздің ресми және ресми емес институттарын білдіреді. Корпоративті әлеуметтік жауапкершіліктің жасырын формасы әдетте, қоғамдық, саяси және экономикалық мүдделерді заңды тұлғаның тиісті және негізделген корпорацияға қатысты міндетті талап ретінде қарастыруға алып келетін құндылықтар, нормалар мен ережелерді қамтиды.

Корпоративті әлеуметтік жауапкершіліктің американдық үлгісі. Ұзақ уақыт бойы, корпоративті әлеуметтік жауапкершіліктің тек американдық құбылыс екендігі жайында пікірлер айтылып жүрді. Шындығында, бизнестің филантропия және ерікті көмек көрсету дәстүрі АҚШ-та сонау 19 ғасырда кең тараған.

Америка кәсіпкерлігі табиғатына тән, субъектілердің толық мүмкіндігіне сүйенетін қоғамның барлық саласы бүгінгі күнге дейін өзін-өзі реттеп келді. Мысалы, жұмысшы-жұмыс беруші арасындағы еңбек қатынасы осы екі жақтың арасындағы келісімшарт пәні болып табылады.

Денсаулықты сақтау құқығын американдық әдетте өз еркімен таңдайды, яғни медицина мекемесінің қызметіне жүгіну қажет пе, жоқ па екендігін (мұннан медициналық сақтандырудағы еркінділік шығады). Бұл аумақтарда  мемлекеттік реттеу қоғам мүшесінің ажырамайтын базистік құқықтарына қатысты.

Демек, корпоративті әлеуметтік жауапкершілік аумағындағы бастамалардың бәрі корпорациялар үшін табиғаты жағынан ерікті болып табылады. Америка бизнестің қоғамды әлеуметтік қорғау мәселесі бойынша көптеген механизмдерін жасап шығарды, мысалы: бизнестің есебінен алуан түрлі әлеуметтік бағдарламаларды шешуге бағытталған шексіз корпоративті қорлар саны. Американың кәсіби мектебі, бәріне  белгілі жеке сектормен қаржыландырылады, ал бұндай жүйе әлемнің еш бір елінде жоқ (дегенмен, білім беру, денсаулық сақтау, және өзгеде әлеуметтік маңызды аумақтардың мемлекет тарапынан қаржыландырылатын жүйе қалыптасқан елдермен салыстырмағанда). Соңғы жақсылықтар, бизнестің білім беруге өз еркімен құю, қызметкерлер үшін зейнетақы және сақтандыру жүйелеріне және өзгеде әлеуметтік маңызды бағдарламаларға ерікті мүдде танытып отырғандығымен түсіндіріледі. Корпорацияның қоғам алдындағы әлеуметтік жауапты ісі тиісті салықтық жеңілдіктермен және заңды деңгейде бекітілген шегерімдермен ынталандырылады. АҚШ үшін мемлекеттік жеке секторға мүмкінідігінше аз араласуы тән. Бұған қарамастан, Америка дәстүрлі түрде бизнесі және оның өкілдерінің алуан түрлі коммерциялық емес жобаларды жүйелі түрде қаржыландыруымен белгілі.

Еуропадағы континентальды корпоративті әлеуметтік жауапкершілік моделі. Компанияның өзінің стейхолдерлерімен арасындағы қарым-қатынас мәселесі жөніндегі заңнама талаптарының шегінен шыға отырып, корпоративті әлеуметтік жауапкершіліктің компанияның өз ықыласымен іске асырылатын  АҚШ-пен салыстырғанда, европалық корпорациялар қоғам алдындағы міндеттерін шектеу мәселесінде әлдеқайда көзге көрінерлік. Корпоративті әлеуметтік жауапкершіліктың европалық моделі компания әрекетінің ашық бағыты бола алмайды. Керісінше, АҚШ-та корпоративті әлеуметтік жауапкершілік ретінде дәстүрлі түрде қарастырылатын корпоративті әрекет (яғни, бизнес-қауымдастықтың өз ұсынысымен жүргізілетін), Еуропада ережеге сай тиісті елдің заңдары, стандарттары және нормаларымен реттеліп отырады. Осыдан келіп, компанияның экономикалық, құқықтық, этикалық жауапкершілігі мен қайырымдылық қызметін қарастыратын корпоративті әлеуметтік жауапкершілік моделі жөнінде айта келе, әлеуметтік жауапкершіліктің континентальды моделінің америкалық моделден ерекшелігін ажырата аламыз:

-Экономикалық жауапкершілік негізінен бизнестің табысы аспектісінде және компанияның акционерлер алдындағы жауапкершілігіне негізделеді (америкалық тәсіл). Еуропалықтар қарым-қатынастың аталмыш тобына ұйымның жұмысшылары және жергілікті қауымдастықтар алдындағы жауапкершілігін жатқызады;

-Құқықтық жауапкершілік Еуропадағы әлеуметтік жауапкершіліктің кез-келген формасының негізі болып табылады. Еуропалық бизнес мемлекетті қабылданған ережелерді орындауды іске асырушы институт ретінде қарастырады, салыстырмалы түрде АҚШ-та осы сынды мемлекеттік реттеу жеке еркіндік мәселесіне араласу болып саналады;

-Әлеуметтік мәселелердің көп бөлігін европалық комиссия этикалық жауапкершілік саласына жатқызады. Еуропада қоғамның бизнеске жоғары назар аударуы осынысымен түсіндіріледі. Мысалға, атомды энергетика, медициналық дәрі-дәрмектерді жануарларға сыннан өткізу, гендік инженерия европалықтардың назарынан түспейді;

-Еуропада қайрымдылық АҚШ-пен салыстырғанда аса әйгілі емес. Бұл Еуропада Америкамен салыстырғандағы салық ауырпалығымен түсіндіріледі. Нәтижесінде, европалық компаниялар филантропиялық акцияларға заңды бекітілген механизмдер арқылы ғана қатысады.

Компаниялардың ішкі және сыртқы әлеуметтік жауапкершілігін қарастырып, талдамас бұрын, мынадай ұсынысым бар:

Әр компания өзіне лозунг ұстар, идеология орнатып, дәріптеу керек! Сонда, компания басшылары ғана емес, жұмысшы табы да әлеуметтік жауапкершілікті болады.

Бұдан шетел жағдайындағы КӘЖ бір ретке келтірілгенін байқаймыз. Қазақстанмен айтарлықтай айырмашылықтарын байқай отырып, мынадай қорытынды шығарамыз:

- Шетелкомпанияларыментәжірибеалмасу;

- ҚазақстандаКӘЖпринциптерініңжоқтұстарындамыту;

-Әлеуметтікжауапкершіліккеынталандырудыңмемлекеттенбұрынкомпаниялардыңөздеріынталыболудеңгейінежеткізукерек;

-Мемлекетұйымдастыратынәлеуметтікжобаларғабелсенеараласуқажет;

-Дағдарыс,төтеншежағдайдакеректінысандарғамемлекеткеәріптесболаотырып,көмекқолынсозабілукерек.

Ендіқазақстандықкомпаниялардыңішкіжәнесыртқыәлеуметтікжауапкершілігінталдайық.Оларқандайәлеуметтікбағыттардажауапкершілігіболукерек?

-Экологиялық,қоршағанорта,қоғамалдында(экологиялықмәселелердеәріптесболу;тұтынушыларғақызметкөрсетуде);

-Қызметкерлералдында(қауіпсіздікшаралары:медициналықтексеріс;әлеуметтік,медициналықсақтандырубағдарламалары;зейнетақықорынқұру,зейнеткешыққандарғакөмек;үйменқамтамасызету;демалысоындарғажіберу;балалыболғанәйелқызметкерлергекөмек;ауыр,критикалықжағдайдакөмекберу);

- Салауаттыөмірсалты,денсаулықбағытта(қызметкерлерарасындатүрлііс-шаралардыұдайыұйымдастыру;жергіліктіжердеспорттықнысандарсалудажергілктіоргандарғаәріптесболу);

-Оқу,мәдениет,ұлтаралықдостықбағытында(ғылымиинновациялықжобаларғакөмек;біліктімамандар,кадрлардаярлау;патриотизмніңартуы);

-Әлеуметтікжобаларбағытында(жұмыссыздықпенкүрес;спонсорлықжәнекорпоративтіқайырымдылықкөрсету).[14]

Компанияда корпоративті жауапкершілік аясында орын алатын жұмыссыздық мәселесінде баса айтатын ұсыныстар келесі:

1. Ұйым қызметкерлерін қайта мамандықтарға даярлаумен қатар, жергілікті мектеп түлектерін ұйым қабырғасына алу мақсатында (сұранысы бар мамандықтарға), ЖОО-на оқытуға келісім-шарт жасау;
2. ЖОО бітірген түлектердің жұмысқа орналасу мәселесін қарастыру (мәселен, ЖОО бітірушілерден жұмысқа орналасарда 3-5 жылдық жұмыс тәжірибесін сұрайды, егер бар жерде сондай шарт болатын болса, жұмысқа орналаса алмай, жастардың жұмыссыздығы, сапасы және тағы басқа салдары болады);
3. Жұмысқа орналасуда үлгі болар түрлі конкурстарды жариялау.

Кәсіпорындарға «әлеуметтік жауапкершілікті орында» деп мемлекет міндет жүктей алмайды. Ол кәсіпорынның ерікті ісі болып табылады. Алайда қоғам тарапынан қолдау әлеуметтік инвестициялармен айналысатын компанияның капитализациялануына жағдай жасайды, демек, компанияның құны өседі. Компанияның еңбек өнімділігі артады, операциялық шығындары қысқартылып, тауарларды сату көлемі жоғарылайды. Бизнес үрдісінің үйлесімділігі жақсарып, компанияның қоғамдағы мәртебесі жоғарылап, акционерлер мен инвесторларға тартымды болады. Оларға қызметке тұруға ынталы мамандардың қатары артады. Демек, ондай тәжірибелі мамандарды іріктеуден өткізіп, ең үздіктерін таңдап алған компанияның өндіріс көрсеткішінің де жоғары болатыны анық. Мәселен, америкалық Google компаниясының әлеуметтік пакеттері өте жоғары, олардың еңбек өнімділігі де жоғары. Білесіз бе, аталмыш компанияға жұмысқа тұру үшін адамдар 7-8 жыл бойы кезекке тұрады.

Ең алдымен, бизнестің әлеуметтік жауапкершілігінің тиімділігін анықтайтын факторларды белгілеу керек. Олардың сатыларын анықтап, ынталандыру механизмдерін жетілдіру керек. Мәселен, компанияның әлеуметтік жауапкершілік аясында атқарып жатқан түрлі шараларын мемлекет бұқаралық ақпарат құралдары арқылы тегін насихаттап, халыққа жақсы ақпарат таратып отыру қажет. Өкінішке қарай, бізде телеарналарда мұндай шаралардың бәрі ақылы. Белгілі бір кәсіпорын жасаған шараларын көрсету үшін қыруар қаржы төлейді. Сонымен бірге қазақстандық бизнестің қоғаммен өзара қатынасының тиімді тетігін қалыптастыруға бағытталған нақты стратегиясы жоқ. Осы орайда мемлекет халықты әлеуметтік қорғау жүйесін дамытуда кәсіпорындардың белсенді және ерікті әріптес болуына жағдай жасауы қажет.

Осы әлеуметтік жауапкершілікті арттыру үшін компаниялардың әрқайсысының өздеріне тән өлшемдерін жасау қажет. Оны кәсіпорындардың бәріне бірдей қолдануға болмайды, ол жеке кәсіпорындарда бөлек, шағын кәсіпорындарда бөлек болуы тиіс. Айталық, шағын компаниялар үшін қызметкерлеріне жалақыны уақтылы төлеп отыруының, ол жерде адамдардың тұрақты жұмыс істеуінің өзі әлеуметтік жауапкершіліктерін дұрыс орындауы болып табылады.

Бүгінгідей нарықтық қатынас жағдайында бизнестің әлеуметтік жауапкершілігі халықаралық стандарттарға сай болуы керек. Сол себепті қазір жаңа талаптарға байланысты бұрын қабылданған әлеуметтік бағдарламаларға өзгерістер енгізу қажет. Қазір корпорациялардың әлеуметтік бағыттағы шығындарының басым бөлігі өз жұмыскерлерінің біліктілігін жоғарылату және ерікті медициналық сақтандырумен қамтамасыз ету болып отыр.

Елімізде бизнестің қарапайым халық алдындағы әлеуметтік жауапкершілігі туралы идеяны алғаш рет ұсынған Елбасы Нұрсұлтан Назарбаев бизнес өкілдерімен өтетін кездесулерде «Біз сіздердің бай-қуатты болуларыңызға барынша жағдай жасадық, жылдар бойы сіздердің компанияларыңыздың көтерілуіне жан-жақты көмек көрсеттік. Енді сіздер халыққа қарай бет бұруларыңыз керек. Халықтың әлеуметтік жағдайы жақсарса, бизнестің болашағы да көркейеді» деген пікірді үнемі кәсіпкерлердің санасына сіңіріп келеді.

Бизнес-мектепте аз уақыта оқығанан кейін көптеген студенттердің кейбір заттар мен түсініктемелер туралы көзқарастары өзгереді. Атап айтқанда, кейінгі уақытта, әсіресе дамыған елдерде, көп айтылатын корпоративті әлеуметтік жауапкершілік рөлін түсіну.

Көптеген компаниялар жаңа КӘЖ бойынша менеджер қызметін өз мекемелерінің кестелеріне салып қойды. Ақиқатта егер компанияның КӘЖ бағдарламасы жоқ болса, онда бұл компания әлеуметтік жауапсыз және қоғамға зиян келтіреді деген өтірік пікір бар.

Ең алдымен, жалпы корпоративті әлеуметтік жауапкершілік не екенін түсінгім келеді. "КӘЖ" түсінігі бастапқыдан жаңылыстырады. Мүмкін, атаудан «әлеуметтік» сөзін алып тастап, «корпоративті» жауапкершілікті ғана қалдыру керек. Анықтағанымыздай, КӘЖ қайырымдылыққа, көмек қорларына, әлеуметтік қорларға немесе экологиялық бағдарламаларға мәжбүрлік алымдарға қатысы жоқ. Қайырымдылықпен компаниялар емес, жеке адамдар айналысқысы келеді, және де олар компанияның басқа қызметкерлері есебінен бұны жасамауы керек (мысалы, 2009 жылы өз қызметкерлерінің бонустарынан қайырымдылыққа $1 млрд аударған Goldman Sachs инвестициялық банкі сияқты). Кез-келген адам кез-келген уақытта, осыны КӘЖ деп атамай-ақ, ақшасын қайырымдылыққа бере алады және тіпті өзінің жеке қайырымдылық қорын құра алады.

Кейбір компаниялар (нақты айтқанда, көбісі) КӘЖ-ті жақсы PR лозунг ретінде қолданады. Мысалы, оның артында не тұрғанын түсінбей, қоғам алдында компания имиджін жақсарту керек болса немесе өнім әлеуметті жауапты компаниямен өндірілгенін артық бір рет айту керек.

Көптеген жағдайда қоғам немесе мемлекеттік органдар өз жылдық есеп берулерінде әлеуметтік жауапты екендерін көрсетпесе, компанияларға наразылықтарын көрсетіп, айппұл салады. INSEAD профессорлары, менің ойымша, 2007 жылы «Планетаны әлемдік жылудан қорғайық: Бик-мак жарты бағаға» акциясын өткізген McDonald’s компаниясын мысалға жақсы келтірді. Бұл жерде КӘЖ қай жерде екені мен үшін түсініксіз, бірақ қоғам тынышталды. Бұл өз брендті жылжыту үшін жақсы PR және маркетинг болғаны сөзсіз. КӘЖ түсінігі көптеген адамдар үшін түсініксіз қалды: ал бұл 1,700,000 жұмыс орны, миллиардтаған салық салымдары, күнделікті 60 млн астам адамға қызмет көрсету (адамның ең негізгі қажеттіліктерінің бірі – ас қажеттілігін қанағаттандыру). Басқаша айтқанда, компания әлбетте әлеуметтік қызметті атқаруда, сонымен қатар, жауапты болып, өз акционерлері үшін құнды жаратады.

КӘЖ дегеніміз – бұл басшылықтың және компания акционерлерінің енді бизнес қосымша факторлармен санасатыны туралы саналы шешімі. Бұл жерден логикалық тізбекті көруге болады: қызметкерлердің еңбек қауіпсіздігі мен жағдайын жақсартып, осылайша компания құндылығына арттырып, өнімділікті арттыруға болады. Зиянды шығарылымдарды азайтып және өндіріс қалдықтарын қайта қолдану арқылы компанияның имиджі жақсарады, шығындары азаяды, ал бұл өз кезегінде компания құнының артуына әкеледі. Ақиқатта экономикалық жетістіктер, административтік мәжбүрлік шаралардан гөрі, менеджменті тиімді және жауапты бизнеске жақсы ынталандырады.

КӘЖ тәжірибесін енгізу шешімін қабылдау үшін орынды себеп болуы керек. Негізгі себептердің бірі – акционерлер үшін компания құнының арттыруы мақсатында компанияны тиімді басқару. Басқа сөзбен айтқанда, бизнеске қаражат салған адамдар, олардың компаниялары қалайша қаржыны жұмсап жатқаны жөнінде білуі керек.

Қайырымдылық мақсатында бөлек қайырымдылық қорын құру жөн. MBA бағдарламасының көптеген европалық студенттері КӘЖ енгізілген компанияларда жұмыс жасағылары келетінін айтады. Кейбір елдерде КӘЖ бар компанияларға салық жеңілдіктері және бұл бағдарламалар жоқ болса, айыппұлдар қарастырылған. Көптеген жағдайда бұл ресми лозунгтарға әкеліп соғады. Өзім үшін мен нақты бір қорытындылар шығардым.

- Қайырымдылық пен әлеуметтік жауапкершілікті шатастырмау керек.

- Компания құндылығын арттыруға бағытталған тиімді және кәсіби менеджменттің болуы, көптеген жағдайларда, компанияның жылдық есеп беруінде жоқ болса да, КӘЖ тәжірибесін енгізуді тұспалдайды.

- Жауапты және әдепті бизнес = тиімді бизнес.

Солай бола тұрғанымен де, қоғамдық санада, әсіресе дамушы елдерде, КӘЖ әлі көп уақыт PR мен маркетинг синонимы болады.

Қазақстан Республикасы Егемен ел болғаннан бастап, демократиялық бағыт таңдағаны бүкіл әлемге мәлім. Демократиялық қоғамның өмір сүруіне қажетті адам құқықтары, сөз бостандығы, әділсот, жергілікті өзін-өзі басқару, демократиялық сайлау жүйесі сияқты жоғарғы ұғымдар  ата заңымыз - Конституцияда бегіленген болатын.

Мүмкін, идеалды демократиялық қоғам құру үшін 20 жыл уақыт аз шығар? Алайда, осы уақытқа дейін азаматтық қоғамның ең болмағанда негізгі ұғымдарының өзі қалыптаспай қалғаны біраз ойларға алып келеді. Осы ойларымды сіздердің алдарыңызға салу мақсатында қоғамымыздағы бейкоммерциялық ұйымдар (БҰ) мен коммерциялық ұйымдардың (КҰ) ара-қатынасы, сонымен қатар үкіметтің осы қатынастарға әсері жайында баяндап беруге рұқсат етіңіз.

Ірікәсіпкерліктіңазаматтыққоғамныңдамуынақосатынүлесітуралысөзқылғандаолардыңмынаныескеруіқажет.Мысалы,шикізатөндіруменжәнеөңдеуменайналысатынөндірістертабиғатқазақымкелтіреді.Сондықтаноларазаматтардыңденсаулығынжақсартуғаарналған,тағысолсияқтыбасқадаәлеуметтікбағдарламарғаатсалысуықажет.Мұны«Бизнестіңәлеуметтікжауапкершілігі»депатайды.Алайда,осытоптағыбизнесөкілдерініңжұмысытекқайырымдылықпенғанашектелмейді.ЕліміздебірнешеҮЕҰосындайіріалпауытөндірістеріненнемесеБанктерденқаржылайкөмекалады,албұлбағдарламаларқоғамғақаншалықтыкөмегінтигізуде?Мүмкінэкологиялық,әлеуметтікбасқадақоғамғақажеттібағдарламалардыіскеасырудыңаржағындаазаматтыққоғамғақарсыжұмыстаржатқанжоқпа?Олардыңқаржыларыныңкөмегіменкерсіншеазаматтыққоғамныңдамуынатежеушікүштердіңқұрылмауынакімкепілдікбереалады?Бұндайірікоммерциялықтоптарменазаматтықинституттарбайланысынан«бізқаржыландырамыз-алсенүндеме»формасыпайдаболса,оныңкерсіншеазаматтыққоғамғазиянекеніайдананық.

 Қазақстанда бизнестің әлеуметтік жауапкершілігінің дамуы

Жеке кәсіпкерлік субъектілерін әлеуметтік мәселелерді шешуге ынталандырудың, озық тәжірибені насихаттау және кеңінен таратудың маңызды шараларының бірі Мемлекет басшысының Бизнестің әлеуметтік жауапкершілігі жөніндегі «Парыз» конкурсын белгілеуі болып табылады (ҚР Президентінің 2008 жылғы 23 қаңтардағы №523 Жарлығы).

Сөйлеген сөзінде Мемлекет басшысы «Парыз» наградасы – мемлекеттің бизнеске білдірген сенімінің айғағы екенін және еліміз тап болған экономикалық күрмеуі қиын жағдайларды тізе қосып, біріккенде ғана еңсеруге болатынын атап өтті.

Конкурсты «Атамекен» одағы» ұлттық экономикалық палатасы мен Қазақстан Республикасының Кәсіподақтар федерациясы бірлесіп ұйымдастырады.

Осының өзі біздер, яғни сайысты ұйымдастырушылар үшін де, қатысушылар үшін де үлкен жауапкершілік артады, себебі бұл конкурста көптеген бизнес құрылымдардың ішінен шынайы құндылықтар жасауды жеке мақсаты емес, күнделікті қызметінің кредосы деп санайтын, ең таңдаулы кәсіпкерлер іріктеледі.

«Парыз» конкурсында 2008-2013 жылдары еліміздің барлық өңірлерінен 2720 кәсіпорын қатысты.

Әртүрлі санаттағы кәсіпкерліктің әлеуметтік бағдарлы өкілдерінің жаңа аттары аталып, есімдері белгілі болды.

2008 жылы 300-ге жуық кәсіпорны қатысты. Ал 2013 жыл әлеуметтік жауапкершілікке деген қызығушылықтың артқанын көрсетті – еліміздің 534 кәсіпорны (оның ішінде 186 ірі мен 348 шағын және орта жеке кәсіпкерлік субъектісі) «Парыз» конкурсына қатысуға өтініш білдірді.

Осымен алты жыл қатарынан бизнес қауымдастық жаңа мүмкіндіктерін көрсетіп, өздерінің ресурстық әлеуетін паш етіп келеді!

«Үздік ұжымдық шарт» номинациясы бойынша 142 кәсіпорын өтініш берді. Бұл лайықты еңбекке қол жеткізудің негізгі жолы болып табылады. Ол жалақыға, еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауға, оның ішінде адамдардың экологиялық қауіпсіздігіне, мамандарды кәсіптік даярлау және біліктілігін арттыруға қатысты.

Үздік әлеуметтік жоба (86 кәсіпорын қатысты) практикасы өңірлер мен елдің әлеуметтік-экономикалық әлеуетін дамытуға ықпал етеді. Білім беру, емдеу және спорт нысандары салынып, ауылдардың инфрақұрылымы дамытылуда. Бұл әлеуметтік салада көрсетілетін қызметтер тізбесінің кеңеюіне әкеледі. Сайып келгенде, осының барлығы халықтың өмір сүру деңгейінің жақсаруына тікелей әсер етеді.

«Үздік әлеуметтік жауапты кәсіпорын» (232 кәсіпорын қатысты) номинациясына қатысушылар кәсіпорындардың әлеуметтік бағдарлы үлгісін қалыптастыруға белсенді ықпал етуде. Қызметкерлерінің әлеуметтік жағдайына қамқорлық көрсету және өз өңірінің әлеуметтік маңызды проблемаларын шешуге қатысу барлық табысты кәсіпкерлердің моральдық қажеттілігіне айналуда.

Бизнес-құрылымдардың конкурсқа қатысу өңірлер мен ауылдардың инфрақұрылымын дамытуға, әлеуметтік салада көрсетілетін қызметтерді кеңейтуге белсенді түрде ықпал етеді. Персоналдың әлеуметтік ахуалының жақсарту және өз өңірінің немесе кәсіпорнының маңызды проблемаларын шешуге қатысу барлық табысты кәсіпкерлердің моральдық қажеттілігіне айналуда.

Сайып келгенде, бұл азаматтардың өмір сүру сапасының жақсаруына тікелей әсер етуде.

Министрлік тарапынан азаматтардың еңбек құқықтарын қорғау саласында өзара ынтымақтастық туралы Меморандум (бұдан әрі - Меморандум) жасалған.

Осы Меморандум шеңберінде елдегі еңбекке байланысты мәселелер жалпы үнемі қадағалауға алынып, анықталған жағдайда заңнамаларға сай тиісті шаралар қолданылады.

Мемлекеттік еңбек инспекциясы прокуратура, жергілікті атқару органдарымен және кәсіподақтармен бірлесіп еңбек ұжымдарында тұрақсыздық жағдайды болдырмау үшін әрдайым тиісті жұмыстар жүргізуде.

2013 жылдың басынан бастап 11 064 тексерулер жүргізіліп, оның нәтижесінде 29621 еңбек заңнамасының бұзушылықтары анықтады.

Мемлекеттік еңбек инспекторлары 665 кәсіпорында 44327 қызметкер алдында сомасы 3,8 млрд. теңгені құрайтын жалақы берешегін анықтады.

Жалақы бойынша берешекті уақытында анықтау, есепке алу және шаралар қабылдау, еңбек және халықты әлеуметтік қорғау, қаржы, әділет министрліктерімен және Бас прокуратурамен ақпараттар алмасу үшін 2013 жылдың 17 қаңтарында «Азаматтардың еңбек құқықтарын қорғау, жалақы бойынша берешекті өндіріп алу саласындағы өзара іс-қимылдар жөніндегі шаралар және ақпарат алмасу тәртібі туралы» бірлескен бұйрыққа қол қойылды.

Қабылданған шаралар нәтижесінде, оның ішінде өңірлердегі дағдарысқа қарсы штабтардың отырысында берешекті өтеу бойынша кестелер мен жалақы оның мерзімдерін белгілеуде жалпы сомасы 2,8 млрд. теңгені құрайтын жалақы берешегі өтеліп, 37598 қызметкердің құқығы қорғалды.

Өңірлік дағдарысқа қарсы штабтардың мәліметіне сәйкес 2013 жылғы 22 қарашадағы жағдай бойынша республика бойынша 76 ұйымда жалақы берешегі (7793 қызметкер) 1,0 млрд. теңгені құрап отыр.

Оның ішінде 40 кәсіпорынға (3327 қызметкер) айыппұл салынып, материалдар мамандандырылған ауданаралық сотқа жолданды, 13 кәсіпорын (1070 қызметкер) бойынша берілген ұйғарымдарды мәжбүрлеп орындау туралы соттың шешімдері шығарылды. 12 кәсіпорын (1517 қызметкер) банкрот деп танылды, 5 кәсіпорында (1017 қызметкер) оңалту рәсімдері жүргізілуде, 6 кәсіпорынның басшыларына қатысты қылмыстық іс қозғалды.

Бүгінгі таңда, еңбек ұжымындағы еңбек дауларының туындау қатерін айқындауға мүмкіндік беретін критерилер мен жүйелі көрсеткіштер, іске асырылып жатқан әлеуметтік шиеленістің алдын алу және әлеуметтік-еңбек дауларын шешу жөніндегі кешенді жоспар (2012 жылғы 12 қазандағы № 1295) шеңберінде әзірленді.

Онда бірқатар жедел шаралар қаралған – ақпаратпен алмасу, кәсіпорындардағы еңбек қатынастарының жағдайына мониторинг және әлеуметтік шиеленіс картасының нәтижесінде құқық қорғау органдарымен бірлескен тексерулер жүргізу, жалақы бойынша берешектерді мәжбүрлеп өндіруді көздейтін сот актілерінің уақтылы орындалуын қамтамасыз ету, заң бұзушыларды қылмыстық жауапкершілікке тарту және т.б.

2012 жылы өндірістегі жазатайым оқиғалардан зардап шеккендердің саны үштен бір бөлікке төмендеді, оның ішінде 2012 жылмен салыстырғанда қайтыс болғандардың саны 11 % төмен. Ағымдағы жылы аталған үрдіс сақталды (А.ж. 9 айында республика кәсіпорындарында 1444 адам зардап шекті, бұл 2012 жылдың осы кезеңімен салыстырғанда 10,4% аз).

Мемлекеттік еңбек инспекция жарақаттану қаупі бар үш жүзден астам кәсіпорын бойынша тұрақты түрде мониторинг жүзгізуде. Еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жағдайларының жай-күйі облыстық үшжақты комиссия отырысында үнемі қаралады. Жазатайым оқиғалардың өсуіне жол берген және еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау ережесін бұзған кәсіпорындардың басшылары осы комиссия отырысына жауап үшін шақырылады.

Министрлікте өндірістегі тәуекелдерді басқару жүйесін жетілдіру жұмыстары жалғасуда және әлеуметтік әріптестердің қатысуымен 2020 жылға дейін Қазақстан Республикасындағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғауды қамтамасыз ету тұжырымдамасын әзірлеуде.

Тексерулер барысында белгіленген еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау бойынша (8,5 мыңнан астам) жіберілген бұзушылықтарға мемлекеттік еңбек инспекторлары 1936 ұйғарым беріп, жалпы сомасы 114,9 млн. теңгені құрайтын 1639 айыппұл салды. Қызметкерлердің өмірі мен денсаулығына қауіп келтіретін 153 жабдық пен механизмнің және 15 өндірістік объектінің жұмысы анықталған бұзушылықтарды жойғанға дейін тоқтатылды, 1384 лауазымды тұлға жұмыстарынан босатылды, құқық қорғау органдарына 1404 материал жолданып, оның 100 ісі бойынша қылмыстық іс қозғалды.

Соныменқатар,«ҚазақстанРеспубликасыныңкейбірзаңнамалықактілерінеуәкілеттімемлекеттікоргандарменҚазақстанРеспубликасыҮкіметініңтексерілетінобъектілергеқойылатынталаптардыбелгілейтіннормативтікқұқықтықактілердіқабылдауқұзыреттерінқайтақараумәселелерібойыншатолықтыруларменөзгерістеренгізутуралы»**ҚазақстанРеспубликасыЗаңынжүзегеасыруда**ҚазақстанРеспубликасыҮкiметiнiң2011жылғы5желтоқсандағы№ 1457қаулысыменөндiрiстiкобъектiлердiеңбекжағдайларыбойыншамiндеттiмерзiмдiкаттестациялауқағидаларыбекiтілді.

Жыл басынын еңбек жағдайлары бойынша аттестациялаудан өткен объектілердің саны 1339 құрап отыр.

Республика кәсіпорындарда еңбек заңнамасының сақталуы мәселелері уәкілетті мемлекеттік органдардың тұрақты бақылауында болады.

Еліміздегі жұмыссыздық экономикамыздағы өзектілігі жоғары мәселелердің бірі болып табылады. Соған сәйкес жұмыссыздық деңгейін төмендету жолында әр түрлі шаралар атқарылуда.Қазақстандағы жұмыссыздық деңгейі 2010 жылы 5,8%-ды құрап, 2011 жылы 5,4%-ға дейін төмендеген, ал 2012 жылы 5,3% болса, 2013 жылы қаңтарға жұмыссыздық деңгейі 5,4%-ды құрап отыр.Қазақстанда жұмыссыздықты төмендету бойынша көптеген жобалар негізінде бағдарламалар жасалып іске асырылуда.

«Біздің басты мақсатымыз – әлеуметтік қауіпсіздік және азаматтарымыздың бақуаттылығы. Бұл – қоғамдағы тұрақтылықтың ең жақсы кепілі» – делінген Жолдауда. Әлеуметтік саясаттың жаңа принциптері – әлеуметтік кепілдіктер және жеке жауапкершілік болып танылады. Президент айтпақшы елімізде еңбекпен қамтуды қамтамасыз етуге және еңбек төлемі саясатын жаңғыртуға тиіспіз.

Әлемдік тұрақсыздықтың басты қатері – жұмыссыздықтың өсуі болғандықтан елде жүзеге асырылып жатқан мемлекеттік те, салалық та – барлық бағдарламалар, тек әлдебір бөліктері емес, барлығы нақты жұмысқа орналастыруды қамтамасыз етуі тиіс.

 «Мақсат – жетістіктің желкені» демекші, орынды қойылған мақсаттар ғана жүйелі жетістіктерге жеткізеді. Осы тұрғыда, қорытындылай келе, жұмыссыздықты жою жолында жұмыспен қамту мәселесін шешуде мынадай ой-түйін айтуға болады:

-әлеуметтік-экономикалық күйзелісті бастан кешіріп отырған қоғам өміріне кірген жасөспірімді азамат ретінде қалыптастыру  үшін, оның болашақтағы мүмкіндіктерін кеңейту үшін не істеу керек?  Мұндағы негізгі ой, қоғамды қылмыстан және тағы басқа келеңсіз құбылыстардан құқықтық тұрғыда қорғай отырып әлеуметтендіру мен тәрбиеге қол жеткізу, жастармен  осы мақсатта әлеуметтік жұмыс жүргізу үшін жағдайлар жасау;

-жастардың экономикалық дамуы, еңбек және жұмыспен қамту саласында жағдайлар жасау, оқуды жаңа бітірген жас мамандардың жұмысқа орналасуы үшін жағдайлар жасау керек, ол үшін мемлекет әрекет етуі тиіс, яғни өз нәтижесін көрсететін тың жаңа бағлдарламалар қабылдануы керек, әйтпесе тәжірибесі жоқ жас маманның қазіргі қоғамда жұмыс табуы өзекті мәселеге айналып бара жатқаны жасырын емес;

* өңірлерде жұмыспен қамту саясатын іске асыру;
* ғылыми-техникалық прогресті дамыту, соның нәтижесінде жаңа жұмыс орындарын ашу және де жұмыспен қамту  саясатын ақпараттық қамтамасыз ету;
* жас таланттарды дамыту мен қолдау.

Бизнестің әлеуметтік жауапкершілігі жөніндегі алғашқы форумды өткізу – корпоративтік-әлеуметтік жауапкершілік саласындағы бизнес сұхбатын және билікті дамытудағы маңызды серпін болды.

Жезқазған қаласында (2008 жылы) өткізілген форумда Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі мен әлеуметтік-бағдарланған бизнес құрылымдары арасында Біріккен ұлттар ұйымының Жаһандық келісімшарт қағидаттарының қозғалысы туралы келісімге қол қойылды.

БҰҰ Жаһандық келісімшарт қағидаттарының қозғалысы жөніндегі келісім ішкі әлеуметтік жауапкершіліктің енгізілуіне ықпал етті.

Қазақстанның әлеуметтік-бағдарланған бизнес құрылымдары алғаш рет мына міндеттерді қабылдады:

* Біріктіру бостандығына және ұжымдық келісімшарттарды бекіту құқығын тануға, мәжбүрлі еңбектің барлық нысандарын жоюға, балалар еңбегін пайдаланбауға, еңбек және жұмыспен қамту салаларындағы кемсітушілікті болдырмауға бағытталған халықаралық заңдардың талаптарын сақтауды, Халықаралық еңбек ұйымының бекітілген 12 Конвенциясының қағидаттарын құрметтеуді;
* БҰҰ Жаһандық келісімшартына қосылу жөніндегі жұмыстарды өткізуді;
* Еңбек қатынастары саласындағы халықаралық және ұлттық стандарттарды енгізуге ұмтылуды.

Келісімде тұңғыш рет: еңбекке ақы төлеу; кәсіби даярлық, қайта даярлау, біліктілікті арттыру; жастарды жұмысқа қабылдау квотасы; қызметкерлерді міндетті профилактикалық емдеу; ашық бизнес жүргізу; корпоративтік этика және әлеуметтік есептілік жүйесін әзірлеу және басқару әдістемелері сынды бизнестің ішкі және сыртқы әлеуметтік жауапкершілігінің негізгі индикаторлары айқындалды.

Бүгінде аталмыш Келісімге Қазақстанның ұлттық экономикалық «Атамекен Одағы» палатасы, Еуразиялық табиғи ресурстар корпорациясы, Қазақстанның тауар өндірушілер мен экспорттаушылар одағы, сондай-ақ республиканың 226-дан астам кәсіпорындары қосылды.

БҰҰ Жаһандық келісімшарт қағидаттарының қозғалысы туралы келісімі бойынша жұмыс берушілердің әлеуметтік-еңбек қатынастары саласындағы міндеттемелерін орындау нәтижесінде:

-кәсіпорындардағыеңтөменгіеңбекақымөлшерішамамен10,1пайызғаөсті;

-орташаеңбекақымөлшеріорташаесеппен12,7пайызғаартты;

-кәсіпорындардағыжастардыңсалыстырмалыүлесіарттыжәнеолбарлыққызметкерлерсанының 34,2пайызынқұрайды,сондай-ақКелісімдебелгіленгенжастардыжұмысқақабылдауквотасы5есегеартық

-кейбіркомпаниялардыңтабысжиынтығындағыеңбеккеақытөлеуқорыныңүлесіжөніндегіиндикаторларыКелісімдебелгіленгениндикаторларданбірнешеесегеартық.

Бірнеше жылдар ішінде бизнестің көшбасшылары өздерінің кәсіпорындарын қатыстыра отырып, өңірлерде әлеуметтік, экологиялық және әріптестік бағдарламаларды дамытып келеді, бұл бағдарламаларды іске асыру кезінде көбінде жүйелік көзқарас қолданылады.

Соңғы уақытта отандық компаниялар белгілі бір әлеуметтік жобаларды қолдау үшін өздерінің негізгі қызметін жүргізетін аумақтарды таңдайтын болды.

Әлеуметтік-еңбек қатынастары саласындағы әлеуметтік жауапкершілік жөніндегі меморандумдарды қабылдау тәжірибесі елімізде 2008 жылдан бастап дамып келеді.

Министрлік Әлеуметтік-еңбек қатынастары саласындағы бизнестің әлеуметтік жауапкершілігі жөніндегі меморандумдардың екі түрінің мониторингі: бойынша жұмыс жүргізуде:

* Әлеуметтік жобаларды іске асыру жөнідегі меморандумдар;
* Өндірістік процестердің тұрақтылығы, әлеуметтік қорғау, еңбек құқығын және ірі тау-кен кәсіпорындарының қызметкерлерге кепілдіктерді қамтамасыз ету мәселелері жөніндегі өзара ынтымақтастық туралы меморандумдар.

Сондай-ақ, негізгі тұтынушы тауарларға және қазақстандық қамтудың үлесін арттыруға байланысты меморандумдар қабылдануда.

Меморандумдар, келісімдер, ұжымдық келісімшарттар қызметкердің мүдделері мен құқықтарын қорғаудың, әлеуметтік мәселелерді шешудің қолданыстағы тетіктері болып табылады және ол:

* әлеуметтік күштеуді төмендетуге;
* қызметкерлердің жаппай босатылуының алдын алуға;
* жұмыс орындарын сақтауға және жаңа жұмыс орындарын құруға;
* еңбек ақыны уақытылы беруге және мөлшерін арттыруға;
* кадрларды даярлауға, қайта даярлауға және біліктілігін арттыруға;
* ауылдық жерлерде жұмыспен қамтуға және халықтың осал топтарындағы адамдарды жұмыспен қамтуға;
* әлеуметтік-мәдени-тұрмыстық мақсаттағы объектілерді салуға;
* демеушілікке және қайырымдылыққа және басқаларға бағытталған.

Әлеуметтік жобаларды іске асыру жөніндегі бағыттар бизнес құрылымдар тарапынан белсенді қолдау тапқан. Кәсіпкерлердің инвестициялары аймақтардың әлеуметтік дамуына әсерін тигізуде: жаңа мектептер, денсаулық сақтау мекемелері, оңалту орталықтары, мәдениет, спорт және әлеуметтік қорғау объектілері салынуда, табысы аз азаматтарды қолдау жүзеге асырылуда.

Республиканың көптеген кәсіпорындары қызметкерлерді, әлеуметтік-мәдени-тұрмыстық мақсаттағы объектілерді ұстауды, тегін тамақтандыруды және кәсіпорындардың қызметкерлеріне вакцина егуді ұйымдастыруды, тұрғын үй құрылысына пайызсыз несие беруді, балалар мен ересектер үшін дене шынықтыру-сауықтыру іс-шараларын өткізуді, құрылыста көмек көрсетуді және басқаларды әлеуметтік пакетпен қамтамасыз етеді.

Мәселен, Астана қаласындағы 300 орындық жетім балаларға арналған кәсіптік-техникалық лицейдің құрылысы – ірі қайырымдылық жобасына «Қазақмыс Корпорациясы» ЖШС 4,3 млрд. теңге бөлді.

Атырау облысының Құлсары қаласындағы заманауи кәсіптік училищенің құрылысына «Теңізшевройл» ЖШС 1 148 076,19 теңге бөлді.

«Жамбыл» қоры ШҚО облысындағы балаларға арналған оңалту орталығын пайдалануға берді.

Жеке кәсіпкер С.С. Сейтжанов өз қаражатына Оңтүстік Қазақстан облысындағы Ескі Шилі ауылында құны 268 мың теңгеге 240 оқушыға арналған мектеп тұрғызды.

«Отқанжар» ЖШС (Қарағанды облысы, жетекшісі К.Ж. Отарбаев) құны 5,5 млн. теңгеге мәдени-спорт кешенін тұрғызды.

«Көктөбе» ЖШС (СҚО, жетекшісі К.С. Төлегенов) 32 орындық «Бөбек» бала-бақшасын тұрғызды.

Жеке кәсіпкер Е.Д. Есімханов (Алматы облысы) «Детская деревня» жетім балаларға арналған отбасылық балалар кешенінің құрылысына арналған әлеуметтік жоба жөніндегі меморандумды іске асырды. Аталған кешеннің құрылысына 3,5 млн АҚШ доллары жұмсалды.

Жеке кәсіпкерлер К. Беркімбаев (Алматы) пен О. Ырысқұлов (ОҚО) өз қаражаттарына мектеп пен бала-бақша тұрғызды.

Компаниялардың әлеуметтік жауапкершілігі жұмыспен қамту мәселелерін шешуде де қолданылады.

Мәселен, Маңғыстау облысындағы «Лукойл» ресейлік компаниясы өз күшін ауылдық жерлердегі жұмыспен қамту мәселелерін шешуге бағыттады. Өздерінің жеке кәсіптерін ашу үшін ауыл тұрғындарына 120 млн. теңге жұмсалған. Жобаны енгізу нәтижесінде техникалық қызмет көрсету орталықтары, тігін шеберханалары, наубайханалар, кондитерлік цехтар, оптикалық салондар, ветеринарлық дәріхана, қуыршақ театры, мүгедектерге арналған демалыс клубы, балалардың спорттық секциясы, би үйірмесі, жылжымалы клуб, компьютерлік және көшірме орталықтары, жүнді қайта өңдеу және ұлттық бұйымдарды дайындау шеберханалары ашылды.

Республикада тұңғыш рет мүгедектерді жұмыспен қамтуды қолдау жөніндегі әлеуметтік жобаны іске асыру туралы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі мен «Қазақстандық мүгедектер конфедерациясы» РҚБ және «Галлахер Казақстан» ЖШС арасындағы Өзара ынтымақтастық туралы меморандум жүзеге асырылды. Тараптар мүгедектерді жұмыспен қамтуды қолдау жөніндегі әлеуметтік жобаны Астана қаласындағы мүгедектер тобына арналған «Қытай әдістемесі бойынша емдік массаж және ине терапиясы» оқыту курсын ұйымдастыру және өткізу арқылы іске асыруды жүргізді. Көзі нашар көретін 30 мүгедекті ҚХР соқырлар институтының тәжірибелі мамандары оқытты.

Корпоративтік-әлеуметтік жауапкершіліктегі қазақстандық бизнестің нық қадамы жалғасын табуда.

Қоғамныңәлеуметтік-экономикалықдамуыныңнегізгіүрдістерініңарасындабизнестіңәлеуметтікжауапкершілігімаңыздыорыналатыныбелгілі.

2008 жылы 24 қаңтарында Жезқазған қаласында Бизнестің әлеуметтік жауапкершілігі жөніндегі алғашқы Форумда Мемлекет басшысы кәсіпкерлікті қоғам дамуының ауқымды міндеттерін шешуге тартудың түбегейлі жаңа межесін белгіледі.

Президент кәсіпкерлік субъектілерін корпоративтік әлеуметтік жауапкершілікті арттыруға ынталандыратын қолайлы орта қалыптастыру жұмысын жалғастыруды тапсырды.

Қазіргі кезде қолданыстағы заңнама айтарлықтай дәрежеде бизнесті әлеуметтік жобаларға қатысуға ынталандыру шараларын көздейді.

Айталық, Еңбек кодексінде әлеуметтік әріптестікті дамыту және қызметкерлер мен жұмыс берушілер арасында ұжымдық шарттар, салалық келісімдер жасау жөніндегі нормалар белгіленген.

«Жеке кәсiпкерлiк туралы» Заңда әлеуметтік, экономикалық және экологиялық салалардағы жобаларды іске асыру немесе оған қатысу арқылы бизнестің әлеуметтік жауапкершілігі шараларын өз қызметінде қолдану құқығы белгіленген.

Салықкодексінде әлеуметтікжобаларғақатысқанжағдайдабизнестіынталандырушараларыкөзделген.Мысалы,салықтөлеушілерсалықсалынатынтабыстышығыстыңбелгілібіртүрлерінесалықсалынатынтабыстың3процентіненаспайтынжалпысомасымөлшеріндеазайтуғақұқылы.

Жеке кәсіпкерлік субъектілерін әлеуметтік мәселелерді шешуге ынталандырудың, озық тәжірибені насихаттау және кеңінен таратудың маңызды шараларының біріМемлекет басшысының Бизнестің әлеуметтік жауапкершілігі жөніндегі «Парыз» конкурсын белгілеуі болып табылады. Форумда сөйлеген сөзінде Елбасы «Парыз» наградасы – мемлекеттің бизнеске білдірген сенімінің айғағы екенін және еліміз тап болған экономикалық күрмеуі қиын жағдайларды тізе қосып, біріккенде ғана еңсеруге болатынын атап өтті.

Конкурсты «Атамекен» одағы» ұлттық экономикалық палатасы мен Қазақстан Республикасының Кәсіподақтар федерациясы бірлесіп ұйымдастырады.

Өздеріңізге белгілі, бұл конкурсты өткізу бастамасын көтерген Мемлекет басшысының өзі болатын.

2011жылданбері*«Үздікұжымдықшарт»,«Жылдыңүздікәлеуметтікжобасы»және«Үздікәлеуметтікжауаптыкәсіпорын»номинацияларынақосымша«Экологияғақосқанүлесіүшін»*дегенноминацияқосылды.Аталғанноминациядақоршағанортаныңжай-күйінжақсартуғабағытталғантабиғаттықорғау(экологиялық)бағдарламаларыніскеасыруменерекшеленгенүміткерлердіңқызметіқаралады.

Жыл өткен сайын әлеуметтік жауапкершілікті пайымдауға деген қызығушылықтың артқаны байқалады – 2008-2012 жылдары «Парыз» конкурсына еліміздің барлық өңірлерінен 2 мыңнан аса кәсіпорын қатысты.

Мемлекет басшысының қолынан әлеуметтік жауапкершілік көшбасшысы - Гран ПРИ-ді «Қазақмыс» корпорациясы, «Торғай Петролеум», «Ақтөбемұнайгаз» және «Теңізшевройл» компаниялары алды.

Конкурс лауреаттары атағына 109 бизнес құрылым өкілдері лайық деп танылды.

Тәуелсіздігіміздің 20-жылдығына орай Ел Басшысының қолынан ардақты мүсіншені алуына ие үшін 610 астам кәсіпорын ниет білдірді.

«Үздік ұжымдық шарт» номинациясы бойынша 181 кәсіпорын (2010 жылы- 163) өтініш берді. Бизнестің ішкі әлеуметтік жауапкершілігіеңбектің лайықты жағдайлары, еңбекшілердің заңды мүдделерін, олардың құқықтарын сақтауды білдіреді. Оның ішінде, қызметкердің құқықтары мен мүдделерін заңды түрде қорғауды көздейтін ұжымдық шарт жасау да бар. Ұжымдық шарт жасау – бұл Еңбек кодексінің талабы. Алайда, қазіргі уақытта ұжымдық шарт жасау негізінен республикамыздың ірі және орта кәсіпорындарында қолданылады.

Жезқазған қаласында Бизнестің әлеуметтік жауапкершілігі форумында бастау алған «Ұжымдық шарт жасаңдар» акциясына мониторинг жүргізу нәтижесінде 2011 жылғы 1 желтоқсанға 53, 8 мыннан астам ұжымдық шарт жасалды (2008 жылғы 1 қаңтарға – 19,2 мың), бұл ретте ұжымдық шарт қатынастары жүйесімен қамтылған кәсіпорындардың үлесі – 29,4 % құрады.

Білім беру, емдеу және спорт нысандары салынып, ауылдардың инфрақұрылымы дамытылуда. Бұл әлеуметтік салада көрсетілетін қызметтер тізбесінің кеңеюіне әкеледі. Сайып келгенде, осының барлығы халықтың өмір сүру деңгейінің жақсаруына тікелей әсер етеді. Жалпы республика өңірлері бойынша «Парыз» конкурсының «Үздік әлеуметтік жоба» номинациясына 50,3 млрд.теңгені құрайтын 131 әлеуметтік жобалары ұсынылды (2010 жылы-102).

2010-2011 жылдары «Казатомөнеркәсіп» Астана қаласында Балалармен жасөспірімдердің шығармашылық сарайын салуға 23,7 млрд. теңге қаражат бөлген. Шағын кәсіпкерлік субъектілерінен «Екі дос» ЖШС 38,8 млн. теңге қаражат Шығыс Қазақстан облысының Ақсу ауылында көптеген әлеуметтік маңызы бар жобаларын іске асырды. «Иволга-Холдинг» компаниясы мәдениет, спорт, білім беру, ғылым, денсаулық сақтау салаларына қолдау көрсетіп отырады - 2011 жылы қайырымдалыққа 324 млн. теңге бөлген.

«Үлбі металлургия зауыты» әлеуметтік инфрақұрылым объектілерінің күтуіне 825,4 млн. теңге және қайырымдылыққа 25,5 млн.теңге бөлді.

Бірінші рет өткізілген «Экологияға қосқан үлесі үшін» деген номинацияға 102 кәсіпорын қатысты.

2008 жылдан бері Министрлік әлеуметтік жобаларды іске асыру жөніндегі Меморандумдарға мониторинг жүргізеді. Барлық өңірдегі жұмыспен қамту басқармалары берген мәліметтеріне сәйкес 2011 жылдың 15 желтоқсанына шамамен 70,9 млрд. теңге сомаға 10,8 мыңнан астам әлеуметтік жобаларды іске асыру жөніндегі меморандум жасалды.

2008 жылғы Жезқазған каласында өткен Форум қорытындысы бойынша Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі Қазақстанның әлеуметтік бағыттағы бизнес-құрылымдар БҰҰ Ғаламдық шартының қағидаттары жөніндегі Келісімге қол қойды.

Өздеріңізге белгілі, аталған Келісімде бірінші рет келесі көрсеткіштер белгіленген: еңбекақы, персоналды дамыту және кәсіби даярлау, денсаулық қорғау және қауіпсіз еңбек жағдайларын жасау, әлеуметтік есеп беру, және т.б.

Қазіргі таңда жоғарыда аталған іс-шаралардың өткізілуі, осы Келісімге шашамен 1114 кәсіпорындардың қосылуына ат салысты.           Батыста әлеуметтік жауапкершілік идеясы бұрыннан бері бизнестен айнымастай болды. Оныңстартегиясы компания миссиясына оны құру кезеңінде-ақ негізге салынады. Кейін келе қажеттілік тақырыбы брендты дамытуда белсенді ат салысады.

Өнімнің экологиялықтылығы, жаһанды жылынумен күрес, кіші бизнеске көмек және «адал» саудаға қолдау көрсету – осындай идеялар өз бейнесін БАҚтағы баспаларды санамағанда, өнім қалыптарын безендіргенде айқындалады. Қазақстанда да әлеуметтік жауапкершіліктің не екенін түсінеді, алайда оны маркетингтік құрал ретінде қолданамыз деп тырысып кейде тым артық кететіндері болады.

Ұлы Отан соғысы мерекесіне орай болатын акциялардың өздерін еске түсірсек болғаны, кей дүкендерде георгиевтік ленталары бар арақтар сатылады, сауда жүйелерінің мереке қарсаңында ардагерлерге арнап жасайтын жеңілдіктері ше, олар тек бірнеше күн өтеді немесе 9 мамыр күні таксилердегі тегін жол ақысы... Маркетинг жолы, ол компаниялардың адамдар туралы қамқорлығын емес, керісінше сол ардагерлер арқылы тағы да бір ақша жасауға ұмтылысын көрсетеді.

Ал өз әлеуметтік жауапкершіліктерін жарнамалық байланыс арқылы көрсетуге қазақстан бизнесі өкінішке орай көрсетуді үйрене алмады. Өз мейірімді істері туралы айтуға болмайтынына байланысты, компаниялар «дұрыс» пиар-құралдарын қолдана алмайды.

Шыны керек, әлеуметтік жауапкершілікті баршасы түрлі түсінеді. Әрең дегенде өмір сүріп жатқан кішігірім бизнес өкілдері уақытылы еңбекақы мен салық төлеймін деп соны жауапкершілік деп санайды. Ірі компаниялар да өз әлеуметтік жауапкершіліктерін жасағанда бұл тармақтарды түсінбейді жете. Әрине, салық әлеуметтік мәселелерді шешуде негіз болып табылады, оларды бірінші кезекте өтеген жөн. Оларсыз бірде-бір басқа әлеуметтік қызметтің мағынасы болмас. «Демеушілер» мен «қайырымдылық жасаушылар» болады, өздерінің әлеуметтік жауапкершіліктері туралы жаңғыра айтады да, сол сәтте «салық органдарынан қашады».

Салық пен уақытылы төленген еңбекақыдан басқа, ірі бизнес өзіне қосымша міндеттемелер жүктейді. Мысалы, AES компаниясының қамқорлық аясына өз қызметкерлеріне арнайы жұмыс орындарында қауіпсіздік бағдарламалары мен білім берумен қатар компаниядан тыс әлеуметтік қорғалмаған адамдарға да көмек жасалады. Әлеуметтік қызмет бағыты компания көлемі мен оның қызмет аясына байланысты болады. Мәселен, корпоротивті демеушілік пен қайырымдылық саласындағы AES саяса-ты білім беру мен медицинаға бағытталған.

Бүгінде компания мекен-жайлық көмекті қалайды, басқа делдалдық қорлармен байланыстары болғанын қаламайды. Олардың көбі нақты адамдарға көмектеседі, қайырымдылық ұйымдарына ақша аудармайды екен. Сондықтан біздер Батысқа елемей, әлеуметтік жауапкершілік идеясын біздің заманымызға орай жасаймыз.Көбіне компаниялар әлеуметтік жобаны іске асыруды өз бақылауына алады – осылайша шығындардың кетуін және оның мақсатсыз қолдануын реттей алады. Мысалыға, жыл сайын Шығыс Қазақстандағы бірқатар балалар үйлеріне көмектесіп, AES компаниясы оларға ақша аудармайды да керісінше оның орнына әкімшілікпен келісіп қажетті тауарларды сатып алады.

Елімізде мемлекеттің әлеуметтік міндеттерін орындау барысына толық­қанды үлес қоса алатын бизнестің әлеуметтік жауапкершілігін арттыратын шаралардың қолға алынуы респуб­ли­камыздың жетістіктерін тұрақты дамытуға жағдай жасайтынын көреміз. Бизнестің әлеуметтік жауапкершілігі жөніндегі республикалық форумда бұл туралы көптеген жақсы пікірлер айтылды. Соның бірі – мемлекет пен бизнес экономикадағы мәселелерді ше­шуде ғана емес, сондай-ақ әлеуметтік са­ладағы мәселелерді шешу жолында то­лыққанды мүдделес әріптес болуы керек деген тұжырым. “Әлеуметтік жа­уапкершілік тұрғысынан алып қарағанда мемлекет негізінен жолдың өзіне тиесілі бөлігін жүріп өтті, тұта­сы­мен алғанда ол қызметін тиімді ат­қаруда. Ендігі кезек бизнестікі”, – деп Нұрсұлтан Әбішұлы атап көрсеткен болатын. Қалың жұртшылық бұл бастаманы қоштайды. Бұған дәлел ретінде Дүниежүзілік экономикалық форумның өткен ғасырдың сексенінші жылдарынан бастап экономикадан әлеуметтік салаға көбірек көңіл бөліп, тұрақты дамуға ден қойғанын айтуға болады.

Негізінен, бизнес табысты болса, қоғам қарқынды дамиды. Ал қоғамның тұрақты да қарқынды дамуы бизнестің табысты өркендеуіне жол ашады. Бұл тұрғыдан қарасақ, екі жақты қарым-қатынас бір-бірімен тығыз байланыста. Сол себептен, әлеуметтік жауапкер­ші­лікті ескеретін бизнес мемлекеттегі әлеу­м­еттік мәселелерді шешуге белсене ара­ласатын, “мен табысты биз­нес­мен­мін, сол себепті, қоғамның тұрақты бо­луын қалаймын” деген ниеттегі кәсіп­кер­лердің санын көбейтуге бағыт­тал­ған.

 Бизнес әлеуметтік жауапкершілігінің мәселелері

Кәсіпкерлікпен айналысу үшін де адамға үлкен дарын керек. Ал талант пен азаматтық жауапкершілік тоғысқан кезде нағыз тұлғалар пайда болатынын және елді сүю – өркениеттіліктің ең үлкен белгісі екенін естен шығаруға болмайды. Ал бұл қағиданы ұстанбаған ірі кәсіпкерлердің өздері қолдағы барынан айрылғанын тарихтан білеміз.

Елбасымыз Жезқазған қаласында өткен форумда корпоративті әлеуметтік жауапкершіліктің қағидаттарын анық­тап, қабылдау қажеттілігінің маңызын атап өтті. Азаматтық қоғамдағы осы орайдағы қоғамдық ұйымдардың, соның ішінде әсіресе кәсіподақтардың рөліне назар аударды. Сөзінің түйіні ретінде ол әлеуметтік-еңбек қатынас­та­ры саласындағы проблемаларды шешуге бизнестің жауапкершілікпен қарауы керек екендігіне зор маңыз берді. Ұжымдық келісім-шарттар жа­сау­дың қолданылу аясын кеңейтіп, же­тілдіре түсуге шақырды. Түрлі ны­сан­дағы кәсіпорындардың әлеуметтік саланы қолдауға ықыласын арттыру мақ­сатында Елбасы өз Жарлығымен жыл са­йын берілетін “Парыз” сыйлығын белгіледі. Сондай-ақ, Салық кодексінде әлеуметтік жобаларға қатысқан бизнесті ынталандыру нормалары қарастырылған (2009 жылдан бері әлеуметтік жобаларға қатысатын бизнестің корпоративтік табыс салығын төмендету бойынша ынталандыру жүйесі жүргізіліп келеді)[5].

Әрине, мұның бәрі баршамызға үлкен міндеттер жүктейді. Әсіресе та­быс­ты жұмыс істеп жатқан ком­па­ния­лардың өз ұжымының және қоғамның әлеуметтік мәселелерінен шет қал­ма­ғаны дұрыс. Негізінен, бізде әлеуметтік жа­уапкершілікті қажетті деңгейде да­мытуға енді ғана назар аударыла бас­тауы – бұрынғы Кеңес Одағы кезіндегі қалыптасып қалған көзқарастан нарық экономикасы кезіндегі қарым-қатынасқа түбегейлі көшуіміздің белгісі деп түсіну керек.

Кейбір компаниялар (нақты айтқанда, көбісі) КӘЖ-ті жақсы PR лозунг ретінде қолданады. Мысалы, оның артында не тұрғанын түсінбей, қоғам алдында компания имиджін жақсарту керек болса немесе өнім әлеуметті жауапты компаниямен өндірілгенін артық бір рет айту керек.

Қайырымдылық мақсатында бөлек қайырымдылық қорын құру жөн. MBA бағдарламасының көптеген европалық студенттері КӘЖ енгізілген компанияларда жұмыс жасағылары келетінін айтады. Кейбір елдерде КӘЖ бар компанияларға салық жеңілдіктері және бұл бағдарламалар жоқ болса, айыппұлдар қарастырылған. Көптеген жағдайда бұл ресми лозунгтарға әкеліп соғады. Бұдан мынадай қорытындылар келтіруге болады:

- Қайырымдылық пен әлеуметтік жауапкершілікті шатастырмау керек.

- Компания құндылығын арттыруға бағытталған тиімді және кәсіби менеджменттің болуы, көптеген жағдайларда, компанияның жылдық есеп беруінде жоқ болса да, КӘЖ тәжірибесін енгізуді тұспалдайды.

- Жауапты және әдепті бизнес- тиімді бизнес.

Солай бола тұрғанымен де, қоғамдық санада, әсіресе дамушы елдерде, КӘЖ әлі көп уақыт PR мен маркетинг синонимы болып тұр.

«Экологияны талап, ластайтын трансұлттық компаниялар үшін осы КӘЖ принциптері құрастырылған. «Әлеуметтік жауапкершілік» термині кеңтаратылып, насихаттауда, сондықтан оның кіші бизнеске қатысы жоқ деп нақты айта аламын. Өйткені кіші бизнес мемлекеттер мен континенттерді талаған жоқ, экологияны ластаған жоқ. Әлеуметтік институттар, трансұлттық компаниялар, ұлттық компаниялар және қаржы секторы әлеуметтік жауапты болуы керек. Дағдарыс кезінде елеулі жеңілдіктерді, елеулі демеу мен мемлекеттік жәрдемді  солар алған болатын. Сондықтан, олар әлеуметтік жауапты болатын уақыттары жетті» - дегенАлматы кәсіпкерлер ассоциациясының президенті Виктор Ямбаев.Расында да солай. (13)

**Ендеше, бұл зерттеуді жүргізудегі негізгі мәселеге Қазақстанда КӘЖ-ді дамыту үшін қандай қадамдарды жасау керек?**

Білуімізше, Кеңес Одағы кезінде, өз қаржысы мен қоғамдық тұтыну қоры қаржысына негізгі материалдық игіліктерге тең қол жеткізуді көздейтін, ұлтық табысты бөлісудің мүлдем басқа механизмі болған. Кеңес моделі аясында қызметкерлерді үй-жаймен, балаларды мекетпке дейінгі білім берумен, медициналық қызмет көрсетумен және т.б. қамтамасыз ету, әлеуметтік инфраструктураның мекемелер торын иемденген, мемлекет пен ірі кәсіпорындар қаржысынан болған.

Нақты КӘЖ механизмі Давос манифестінде (1973 ж.) тұжырымдалған, онда компаниялар өздерінің қызметкерлері мен отбасы мүшелері, серіктестері мен контрагенттері алдында әлеуметтік жауапты екені жазылған. Мұндай шешімді қабылдау, бір жағынан, компанияның кәсіпқой қызметкерлерін ұстап қалу үшін, компанияның жақсы беделін жасау мен серіктестерімен, ұлғайған бәсекелестік жағдайында, экономикалық байланыстарды орнықтырумен байланысты. Әлеуметтік жобаларды іске асыруға қатысу, сонымен қатар аймақты дамыту, Давос манифесті бойынша компанияның әлеуметтік міндетіне жатпайды, тек қана имидждік қызмет ретінде, қайырымдылық көмек ретінде қарастырылады.

Қазақстанда қазіргі кезде мемлекет те қатаң шараларды қабылдамайды, компаниялар да КӘЖ негізгі принциптерін орындамай келеді.

Кәсіпкерліктің әлеуметтік жауапкершілік мәселесін көтеру үшін келесідей ұсынысым бар: екінші ДАВОС-қа айналып, беделі артып келе жатқан кезекті Астана Экономикалық Форумында арнайы пленарлы отырысында талқылау керек. Себебі, осы сұхбат платформасында шетелдің бизнес өкілдерімен пікір, тәжірибе алмасып, қарастыруға кеңінен мүмкіндік бар.

Корпоративті әлеуметтік жауапкершіліктің принциптерін мойнына алған компаниялар өздерінің шаруасына оң эффективті әсерін береді, егер компаниялар өз еркімен, адал әрекет етсе. Компаниялар қоғамның қай тұстарына (жергілікті жердің немесе халықтың қай әлеуметтік тобына) әлеуметтік көмек көрсететінін өздері шеше білу керек. [5, 42 б]

Келесі бір қозғайтын мәселе: Ірі ұлттық компаниялар, трансұлттық корпорациялар әлеуметтік жауапкершілікке ерекше көңіл бөлу қажет. Себебі, қазіргі таңда, олар – Қазақстан экономикасының негізгі тірегі болып есептеледі. Бұл ірі компаниялар әлеуметтік жауапкершілік бойынша белгілі бір деңгей есебінде әрекет етіп жатыр. Алайда, бұл әрекеттер көбіне қайырымдылықпен бітуде.

Кіші және орта бизнеске әлеуметтік жауапкершілікті артудың орны жоқ, себебі, бұлар қоршаған ортаға аса экологиялық зиянын тигізіп жатқан жоқ. Елбасымыз айтқандай, кіші және орта бизнес – мемлекет локомотиві болып табылады. Бірақ, бұл бизнес өкілдері өздері орналасқан жергілікті жерде қайырымдылық, спонсорлық көмек көрсетіп жатса, нұр үстіне нұр болмақ!

Әлеуметтік жауапкершіліктің үш бұрышында: мемлекет, бизнес, азаматтық қоғам болса, осындағы азаматтық қоғам – ең әлсіз тұс. Себебі, азаматтық қоғамның түсінігінде әлеуметтік жауапкершілік мемлекет тарапынан, ал бизнес өкілдерінің тарапынан қайырымдылық, спонсорлық көмек болу керек деген түсінік жатыр. [2, 202 б.]

Компаниялардың корпоративті әлеуметтік жауапкершілігіне қоғам тарапынан ынталандыру үшін жоғарыдағы түсінік өзгеруі керек. Сонда ғана, қоғам тарапынан түрлі әрекеттер, мысалға (шетел тәжірибесінен):

- корпоративті әлеуметтік жауапкершілігі бар, әлеуметтік жобаларға қатысатын компаниялардың тауарын алу;

- корпоративті әлеуметтік жауапкершілік принциптерін ұстанатын компанияларға, фирмаларға ақшалай инвестициялар салу;

- корпоративті әлеуметтік жауапкершілік принциптерін ұстанатын компанияларға жоғары сапалы мамандардың жұмысқа орналасуы;

- өз карьерасын әлеуметтік жауапкершілігі бар жұмыс берушімен қатынасу. [1, 93 б]

Әрдайым жақ болуы сияқты әрекеттер орын алады. Ал бұл сәйкесінше, компаниялардың тұтынушылар үшін бәсекелесуге алып келеді. Ал бәсеке бар жерде сапа артады. Осы мақсатпен, қоғамның әлеуметтік жауапкершілік танымын арттыру мақсатында, ұсынамыз:

1. Жоғары, арнайы оқу орындарында «корпоративті әлеуметтік

жауапкершілік» секілді дәріс енгізуін;

1. Қоғамдық орталарда әлеуметтік жауапкершілік түсінігін танытуды;
2. Мемлекет осындай әрекеттерді қоғамға танытуын қамтамасыз ету керек.

Мұндай ұсыныстар дамыған, дамушы мемлекеттерде орындалып жатса, дұрыс болмақ. Мұндай қоғамда өскен азамат кейін де өз бизнесін бастарда міндетті түрде әлеуметтік жауапкершілікті ерекше орынға қояды.

Енді мемлекет тарапынан ынталандыру жұмыстарын кеңінен қарастыру керек. Мемлекет тарапынан Қазақстанда Салық кодексінде әлеуметтік жобаларға қатысқан бизнесті ынталандыру нормалары қарастырылған (2009 жылдан бері әлеуметтік жобаларға қатысатын бизнестің корпоративтік табыс салығын төмендету бойынша ынталандыру жүйесі жүргізіліп келеді) (15). Сонымен қатар, Елбасы жыл сайын әлеуметтік салаға ынталандыру үшін «Парыз» сыйлығын белгілегенін білеміз. Дағдарыс кезінде де мемлекет көмегін аяп қалғаны жоқ. [11]

Мемлекет пен кәсіпкерлік әр деңгейде сенімді әріптес болу керек!

Менің мұндағы мемлекеттің тарапынан болатын әрекеттерге беретін ұсыныстарым келесідей:

1. Мемлекет КӘЖ жөнінен «Парыз кодексін» енгізу керек (бұл кодексте идеалды бизнестің портреті сипатталады);
2. Арнайы «Бизнес» телехабарын құру керек («Парыз Кодексін» орындамайтын компаниялар өздерінің сыртқы имиджінің түсуіне, сондай-ақ, сол компанияларға тұтынушылар тарапынан сұраныс азаятынына алып келетінін түсінеді, ал керісінше, орындаушылар қосымша пайдасына алып келеді);
3. Мемлекет КӘЖ жүйеленуінде нақты ережелер мен нормаларды бекіту керек, заңнамалық базасын құрастыру керек;
4. Жергілікті жердегі мемлекеттік органдар мен кәсіпорын, фирма,

компания сол жердегі әлеуметтік нысандарға белгілі көмек көрсету керек;

1. Облыс көлемінде КӘЖ жөнінен Кеңес құру қажет (яғни бұл кеңеске облыс көлеміндегі билік органдары, ірі кәсіпорындар кіреді);
2. Кеңес аясында әр түрлі әлеуметтік бағыттарда «қайырымдылық», «әлеуметтік жауапкершілік» қорларын құру қажет (мысалға: бұл қордан төтенше жағдай орын алған нысандарға кідірместен қаржы жіберіледі);
3. Мемлекет түрлі кәсіпорындардың әлеуметтік мәселе жөнінен серіктестігіне алып келуін қамтамасыз ету керек.

Мемлекет осындай Кеңеске кірген әлеуметтік жобаларға белсене қатысқан кәсіпорындарға салық жөнінен жеңілдіктерді қарастыру керек. Бұл Кеңес облысқа бөлінген бюджеттің жұмсалуын қарастырса дұрыс болады. Бұл - дегеніміз, бюджеттің эффективті жұмсалуын қамтамасыз етеді. (Ресейде мұндай бюджет (мөлдірлілік) – «Прозрачный бюджет».) [4, 106 б]

Компаниялардың «Парыз Кодексінің» үлгісіне ұмтылуы, корпоративті және әлеуметтік жауапкершіліктің артуына әкеледі.

Мұндай механизм біздің Қазақстан үшін тиімді деп ойлаймын. Мұндай жоба іске асып жатса, елімізде аймақтың тұрақты дамуы жақсара түспек. Яғни, қазақстандықтардың өмір сүру жағдайы жақсарады. Жергілікті жердегі билік органдарының жауапкершілігі артып, халықтың мемлекетке сенімдігі артады. Бұл механизм өзінің тиісті нәтижесін беретініне сенімім мол.

Мұндай жобаның ұсынуымның себебі, біз жоспарлы экономикадан нарықтық экономикаға көшкенімізге небәрі 20 жыл болды. Елбасымыз айтқандай, Болашақтың іргесін бірге қалайтын болсақ, бірге жұмыс жасау қажет.

Егер бұл мәселелерді кешенді түрде қарастыратын болсақ, бүкіл дүниежүзі мемлекеттеріндегі әлеуметтік ахуал, әлеуметтік тұрақсыздық, кедейшілік локальдық сипаттан тұтас ғаламдық мәселеге айналады. Сол себепті де 1990 жылдан бастап БҰҰ-ның Даму бағдарламасы адамзаттың дамуы мәселесі жөнінде әлемдік ауқымда есептерін жариялай бастады. Әлеуметтік - экономикалық дамудың жаңа өлшемі ретінде адамзат дамуының индексі алынды. Оны төмендегідей көрсеткіштермен, яғни жан басына шаққандағы кіріс, денсаулық жағдайы, қоршаған ортаның ластануы, өмір сүру ұзақтығы, білім алуы, ақпарат алу мүмкіндіктерімен анықтады. Егер осылардың барлығын топтастырсақ онда негізгі көрсеткіштер – экономика, денсаулық сақтау, білім беру болады. Қазақстандағы адам дамуы жөніндегі есептің бірінші басылымы 1995 жылы жарыққа шықты. БҰҰ ДБ есебі бойынша Кеңес Одағы ыдырағаннан кейін Қазақстанда адам дамуының индексінің көрсеткіштері құлдырап кетті. 1991 жылы оның төмендеп кетуінің себептері 84%-ы экономикалық құлдыраудан, 13%-ы адам жасының ұзақтығының қысқаруынан және 3%-ы білім берудің сапасының төмендеуінен болған. Ал 1990 жылдардың аяғына таман бұл көрсеткіштер жақсара бастады. Адам дамуының индексінің жақсаруы Қазақстанда қалай жүрді? БҰҰ ДБ есебі бойынша АДИ көрсеткіші 0,5 болса, онда ол әлеуметтік - экономикалық дамуы төмен елдер қатарына жатқызылады. Оған Африканың экватор бойындағы елдері, кішігірім аралдардағы мемлекеттер, Пакистан және Үндістан жатады. Ал, АДИ деңгейі 0,5–0,799 аралығында болса, олар дамудың орта дәрежесіндегі елдерге жатады. АДИ 0,8 және одан жоғары болса, олар индустриясы дамыған, сондай–ақ табиғи қазынасы бай мемлекеттерге енеді. Мысалы, мұнай экспорттаушы елдер. 1996 жылы Қазақстанда АДИ 0,7 құраған, ал бұл көрсеткіштер Атырау облысында 0,813, Маңғыстауда – 0,835, Алматыда – 0,844-ке жетті [12]. Бұл Қазақстанда әлеуметтік-экономикалық жағдайдың біршама жақсарғанын, яғни оның 1990 жылдардың аяғында сезіле бастағанын көрсетеді. Тәуелсіздіктің алғашқы жылдарында бірінші кезекте экономикалық реформалар мен инвестициялық саясат тұрғанымен, Қазақстандағы әлеуметтік саясаттың аса тиімді болмаса да, жүйелі түрде жүзеге асырылғанын байқауға болады.

Әлеуметтіксаясимәселедемемлекеттіңкөңілаударуынталапететінбірқатаржайттарбар.Олардыңішіндемыналардыбөліпайтуғаболады:

* жұмысқа орналасу мәселелері бойынша әлеуметтік әріптестікті жетілдіру қажеттігі (дәл қазіргі таңда кәсіпкерлер, кәсіподақтар және өкімет арасындағы мүдделі келістірудің осынау маңызды тетігінің әлеуеті, нақ осы бағытта жеткіліксіз пайдаланылуда);
* еңбек және жұмыспен қамту мәселелері жөніндегі күші бар заңдардың еңбекшілер құқықтарын қорғау мен қамтамасыз ету бөлігін жақсарту мәселесін ойластыра түсу қажеттігі.

Әлеуметтік саясатта соңдай-ақ білім беру, денсаулық сақтау және зейнетақымен қамтамасыз ету жүйесін заманға сай жаңғыртудың маңызы ерекше. Бұл әлеуметтік саланы стратегиялық дамытудың сенімді базасын жасайды. Даму диалектикасы бүгінде ең алдымен мемлекет пен бизнес арасындағы салиқалы серіктестікті кеңейту арқылы әлеуметтік жауапкершілік идеясын жүзеге асырудан туындап отыр.

Жұмыссыздыққа қарсы күрес мемлекеттің әлеуметтік саясатындағы маңызды басымдықтардың бірі болғандықтан, оны шешу жолдарын қарастыруда мемлекет жұмыс берушілер мен кәсіподақ ұйымдарымен бірлесіп жұмыс жүргізуде. Оған дәлел ретінде қоғам үшін әлеуметтік-саяси құндылығы бар мына ресми құжатты келтіруге болады. Ол Қазақстан Республикасының Үкіметі, қызметкерлердің республикалық бірлестіктері мен жұмыс берушілердің республикалық бірлестіктері арасындағы 2007 – 2008 жылдарға арналған Бас Келісімі [13]. Мұндай саяси - әлеуметтік құжаттардың қабылдануы Қазақстанда саяси билік пен қоғамдық институттар арасында, мемлекет пен азаматтық қоғамның арасында өзара жауапкершілік қарым-қатынастары қалыптасып келе жатқандығын дәлелдесе керек. Сондай-ақ, бұл саяси мәні бар құжатқа назар аударатын болсақ, онда кәсіби-техникалық білім беру мен мамандарды қайта даярлау ісіне мемлекет тарапынан ерекше көңіл бөлінген. Оның саяси заңдылығы да бар. Өйткені еліміздегі әлеуметтік саясаттағы басты басымдықтардың бірі жұмыссыздыққа қарсы іс-шаралар орта және арнайы кәсіби білім беру мәселесіне келіп тіреледі. Сондықтан да бұл өзекті мәселені шешу үшін, біздің ойымызша, Қазақстан Республикасы Еңбек және әлеуметтік қорғау министрлігі, Білім және ғылым министрлігі және жұмыс берушілер бірлестігі арасында тығыз байланыстар орнатылып, осы бағытта жүйелі жұмыстар жүргізілуі қажет. Әлеуметтік саясаттағы негізгі қағидалардың бірі білім алуға деген қолжетімділікті қамтамасыз ету болса, кәсіби-техникалық білім беруді жандандыру арқылы жұмыссыздық мәселесін де кешенді түрде біртіндеп шешуге болады деп ойлаймыз.

Қазіргідей нормативтік актілер мен тәртіптер өмірге жиі-жиі енгізіліп жатқанда әлеуметтік жүйенің қалыптасу ережелері, қоғамнан тұрақты арнасын таба алмай отырған кезеңде мемлекеттің әлеуметтік саладағы икемді саясатының мәні зор. Әр түрлі деңгейдегі дау-дамайлар мен көзқарастар қайшылығын шешу тәжірибесі мен соған маманданған институттардың болмауы әлеуметтік шиеленісті саяси деңгейге көтеріп жіберуі де ықтимал. Мұндай жағдайда мемлекет пен елдің негізгі әлеуметтік топтары арасындағы өзара түсінікті де нәтижелі қарым-қатынастан мемлекеттік басқару құрылымдары өз қызметтері үшін үлкен кеңістік ашып, республикалық және аймақтық деңгейде әлеуметтік саланы басқаруды жетілдіре түсуге негіз қалары сөзсіз.

Жалпы мемлекет жүргізетін әлеуметтік саясаттың алға қойған мақсаттарына жетуі және проблемаларды шешуі үшін төмендегідей шарттарды сақтау қажет деп пайымдауға болады:

- әлеуметтік саясатты әзірлеу кезінде күнделікті өмірдің тұтастық сипатын, яғни бір саладағы өзгеріс барлық басқа салаларды да қамтитынын ескеру;

- әлеуметтік саясат енгізетін өзгерістердің кезең-кезеңдік және тұтастық сипаты болуға тиіс және ол халықтың жаңа жағдайға үйренуіне мүмкіндік беруі қажет;

- әлеуметтік саясат арқа сүйейтін нормалар мен талаптар қоғамда кең таралған болуы шарт;

- осыған сәйкес әлеуметтік саланы мемлекеттік басқару органдарының құрылымы, олардың қызметінің әдістері мен тәсілдері жаңа жағдайға орай жедел өзгеріп, қалыптасып отыруы қажет.

Әлеуметтік саланы дамыту проблемаларына жете көңіл бөлмеу, оны жеткілікті дәрежеде қаржыландырмау экономиканың өсуі мен оны реформалауды тереңдету мүмкіндіктерін тежейді. Егер елімізде реформаның экономикалық өсуге деген біржақты басым бағдары сақталатын болса, ол проблема тереңдей түсуі мүмкін. Мұның өзі үкіметтің әлеуметтік саясатының түпкі мақсаты – ел Конституциясы жария еткен әлеуметтік мемлекет құруды ұзаққа созуы мүмкін. Сондықтан Қазақстанның ХХІ ғасырдағы дамуы әлеуметтік мемлекеттің қағидаларымен қиюласқан экономикалық тиімділік пен шаруашылықтардың бәсекеге қабілеттілігін арттыруға бағытталуы тиіс.

Қазақстан Республикасының жаңа әлеуметтік саясатының стратегиялық мақсаты бүгінде мемлекет пен адам арасындағы өзара жауапкершілік арқылы тұрақты әлеуметтік дамуға өту негізінде анықталады. Республикамыздың тәуелсіз мемлекет ретінде қалыптасуы мен нарықтық экономиканың дамуы әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеудің жаңа формаларының пайда болуына әсерін тигізді. Бүгінгі таңда бізде негізінен әлеуметтік әріптестік үлгісі құрылып отыр. 1995 жылдан бастап Қазақстан Республикасы Үкіметі мен республикалық бірлестіктер, кәсіподақтар және жұмыс берушілер арасында Бас Келісімге қол қою тәжірибесі жұмыс жасап келеді. 2000 жылы алғаш қабылданған «Қазақстан Республикасындағы әлеуметтік серіктестік туралы» Заңда әлеуметтік салада болып жатқан объективті саяси-әлеуметтік үрдістер айқын көрінеді. Нақтырақ тоқталар болсақ, онда құқықтық негіздер, міндеттер мен қорытындылар реті, жалпыға ортақ әлеуметтік маңызы бар мақсаттарға жету үшін, келісімдерді өзгерту және бұзу секілді бағыттар анықталады.

Қазіргі кезеңдегі Қазақстан Республикасының әлеуметтік саясатындағы саяси мәселелердің өзектісі – кәсіпкерліктің әлеуметтік жауапкершілігін мемлекеттік тұрғыда негіздеу болып табылады. Бұл соңғы уақытта ғана пісіп жетілген мәселе емес. Ол бұрыннан бері көтеріліп жүрген саяси - әлеуметтік мәселе. Бизнестің әлеуметтік жауапкершілігін жете сезінген бірқатар ірі компаниялар мен орта бизнес өкілдері бар. Шетелдік компаниялар үшін әсіресе мұнай-газ саласындағы компаниялармен келісім-шарттарда жергілікті жерде әлеуметтік қолдауды жүзеге асыру міндеті талап етілуде.

ҚазіргікезеңдегіҚазақстанРеспубликасыныңәлеуметтіксаясатыныңкөкейтестісаясимәселелерінеорта таптықалыптастыруменәлеуметтікбағдарлыэкономикақұрудажатады.Қазақстанқоғамындаортатаптықалыптастырумәселесісаяси-әлеуметтікмәселеретіндекүнтәртібінесонаутәуелсіздікалғаналғашқыжылдардақойылғанеді.Өйткені,шынайынарықтықэкономиканықалыптастырудыңалғышарттарыныңбірі–әлеуметтіктұрғыдабелсендіортатаптыорнықтыруболатын.Сондайақ,ортатаптықалыптастырубәсекегеқабілеттіэкономиканықұруғада,әлеуметтікбағдарлыэкономиканықалыптастыруғаданегізболаалады.Бұлмәселеніңтүйінінтолықшешубүгінгікүнгедейінмүмкінболмайкеледі.Қорытаайтқанда,әлеуметтіксаясаттыңсаясимәселелеріншешуменхалқымыздыңәл-ауқатыныңоданәріартуыүшін,азаматтарымыздыңденсаулығыменбілімберусапасынжақсартуүшінүкіметқабылдағанкешендімемлекеттікәлеуметтікбағдарламаларқажеттіқаржымен,жауаптыәрібіліктімамандарменқамтамасызетілуітиіс.

Қазіргі кезеңде Қазақстан Республикасында мемлекеттің әлеуметтік саясатының саяси мәселелеріне жете назар аударылуда. Өйткені әлеуметтік мемлекетті қалыптастыру барысында әлеуметтік саясаттың әдістерін жетілдірудің саяси тетіктері іске қосылуы керек. Мемлекеттің әлеуметтік саясатын жетілдірудің саяси мәселелері негізінде әлеуметтік әріптестік ұстанымы, әлеуметтік бағдарланған экономиканы қалыптастырудың тиімді жолдары қарастырылуда. Бұл шараларды жүзеге асырмайынша Қазақстанның әлеуметтік саясаты ішкі және сыртқы экономикалық дағдарыстарға тәуелділігінен құтыла алмайды. Ал егер мұндай тәуелділік жойылмаса немесе азаймайтын болса, мемлекеттік әлеуметтік саясат қоғамның орнықты дамуына кепілдік бере алмайды және әлемдік экономикалық дағдарыстар немесе басқа да күтілмеген жағдайларда сан түрлі өзгерістер енгізуге мәжбүр болады. Әсіресе жұмыссыздыққа қарсы күрестің арнайы бағдарламасының тиімділігін арттыру, жаңа жұмыс орындарын ашуға бағытталған іс-шаралардың пәрменділігін арттыру қажет. Сонымен бірге, еңбек нарығын ұйымдастыруда халықаралық нормаларды басшылыққа ала отырып жұмысшылар мен қызметкерлерге жасалатын әлеуметтік қолдаудың жүйесін, нормаларын бекіту кезек күттірмейтін іс болып табылады. Сол жағдайда ғана мемлекетіміздің әлеуметтік қауіпсіздігіне кепілдік жасалмақ деп ойлаймыз.

Әлеуметтік жауапкершілік тұжырымдамасының тарихы тереңде болғанымен, оны дамыту жөніндегі жарыссөздер күні бүгінге дейін жалғасуда.

Әлемдік тәжірибеде бизнестің әлеуметтік жауапкершілігінің әр түрлі модельдері бар, атап айтқанда ағылшын-американдық, азиялық (жапондық) скандинавиялық және еуропалық.

Мысалы, американдық тип бизнестің қоғамға қатысты жауапкершілігіне негізделген. Бұл ретте, әлеуметтік жауапкершілік - бұл бизнес-бастама, оның негізінде бизнес қауымдастықтың әлеуметтік институттардың жиынтығы ретіндегі кәсіпорындар мен нарықтың экономиканың беделін жақсартуға бағытталған мақсаты жатыр.

Жапониядағы әлеуметтік жауапкершілік елдің мәдени дәстүрлеріне негізделген, мұнда кәсіпорынның қызметкерге деген қатынасы қарастырылады. әлеуметтік жауапкершілікті осы модель аясында қараудың ерекшеліктері еңбекақы төлеуде және қызметін жоғарылату кезінде «өмір бойы жалдау», «ағалық қағидаты» сияқты өздеріне тән институттардан көрінеді. Мұндай модельдің көптеген механизмдері заң жүзінде бекітілмегенімен, іс жүзінде ірі компаниялардың көбінде іске асырылатын әлеуметтік императив болып табылады.

Данияда бизнестің әлеуметтік жауапкершілігіне қатысты көзқарас жұмыс берушілердің жалдау, жұмыс күшін дамыту және алмастыру саласындағы жауапкершілігіне негізделген әлеуметтік жауапкершілік бағдарламаларын іске асыруға бағытталады

Жетекші рөл үкіметте болады. Скандинавиялық елдердегі әлеуметтік жауапкершілікті мемлекет пен қоғамдық ұйымдардың «мойнына арту» үрдісіне қарамастан, жұмыс берушілерге айтарлықтай жоғары корпоративтік салықтар мен жалақы бойынша шығындар жүктеледі.

Бұл ретте бизнестің әлеуметтік жауапкершілігі, әдеттегідей мүдделі тараптардың ерікті қатысуы ретінде қарастырылады.

Еуропада аралас модель немесе Корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік анағұрлым кең тараған болып табылады.

Бұл модель бизнесті әлеуметтік бастама көрініс табатын үш салаға: экономикаға, жұмыспен қамтуға және қоршаған ортаны қорғауға бағдарлайды. Бизнестің жауапкершілігі еңбек жағдайына, жалақыға, акционерлерге дивидендтер төлеуге, сапалы өнім шығаруға және қызметтер көрсетуге, қоршаған ортаны қорғауға, нақты өңірдегі жұмыспен қамтуға, халықтың әлеуметтік бастамасын іске асыруға қолданылады.

Көптеген модельдер сияқты әлемде «корпоративтік әлеуметтік жауапкершіліктің» әртүрлі түсініктері қолданылады.

Айталық, Халықаралық бизнес лидерлері форумының (IBLF) айқындауы бойынша корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік дегенде бизнеске де, қоғамға да пайда әкелетін және бизнестің қоғамға тигізетін керіс әсерін азайтып, оң әсерін барынша арттыру арқылы әлеуметтік, экономикалық және экологиялық орнықты дамуға қол жеткізуге көмектесетін жауапты іскер тәжірибенің ықпалын түсінеміз.

Еуропалық комиссия (ЕС) мынадай түсінік берді: «Компанияның қоғамды жақсартуға және қоршаған ортаны қорғауға қатысу туралы ерікті шешімін білдіретін тұжырымдама».

Орнықты даму мәселелері жөніндегі дүниежүзілік іскерлік кеңес (WBCSD) корпоративтік әлеуметтік жауапкершілікті бизнестің өмір сапасын жақсарту мақсатында өздерінің қызметкерлерімен, олардың отбасыларымен, жергілікті халықпен және жалпы қоғаммен жұмыста орнықты экономикалық даму тұжырымдамасын ұстануы ретінде білдіреді.

Орын алған үрдістердің негізінде бизнестің әлеуметтік жауапкершілігіне көзқарас әр мемлекетте өздерінің дәстүріне, мемлекеттің әл-ауқатына, еңбек нарығындағы жағдайға және т.б. байланысты әртүрлі дамып отырғанын атап өтуге болады.

Бүгінгі күні аталған модельдердің көптеген элементтері Қазақстанда пайдаланылады.

Мысалы, Еңбек кодексінде:

-әлеуметтікәріптестікті-қызметкерлер,жұмысберушілер,мемлекеттікоргандарарасындағыеңбекқатынастарынреттеумәселелерібойыншаолардыңмүдделерінүйлестірудіқамтамасызетугебағытталғанөзарақатынастаржүйесіндамытужөніндегі(*4-бөлімнің29-тарауы);*

-қызметкерлерменжұмысберушілерарасындаұжымдықшарттар,салалықкелісімдержасаужөніндегі*(4-бөлімнің30-тарауы)*нормаларбекітілген.

«Жекекәсiпкерлiктуралы»ҚазақстанРеспубликасыныңЗаңындакәсіпкердіңәлеуметтік,экономикалықжәнеэкологиялықсалалардағыжобалардыіскеасырунемесеоғанқатысужолыменбизнестіңәлеуметтікжауапкершілігішараларынөзқызметіндеқолдануқұқығыжарияланған*(Заңның1,8-баптары).*

Жұмыс берушілерді әлеуметтік жауапкершілікті дамытуға ынталандырудың бір жолы «Парыз», «Алтын сапа», «Қазақстанның ең жақсы тауары» және т.б. конкурстарды өткізу және Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі мен Қазақстанның әлеуметтік бағдарлы бизнес құрылымдары арасында жасалған әлеуметтік-еңбек қатынастары саласындағы БҰҰ Ғаламдық шартының қағидаттарын ілгерілету жөніндегі келісімге қосылу сияқты көтермелеу шаралары болып табылады.

ҚазақстанРеспубликасыныңСалықкодексіндеәлеуметтікжобаларғақатысукезіндебизнестіынталандырушараларыкөзделген.Осылайшасалықтөлеушілерсалықсалынатынтабыстыкоммерциялықемесұйымдарғажәнеқызметінәлеуметтіксаладажүзегеасыратын,демеушілікжәнеқайырымдылықкөмеккөрсететінұйымдарғаөтеусізнегіздеберілгенмүліктіңқұнысияқтышығыстартүрінесалықсалынатынтабыстың3процентіненаспайтынжалпысомасымөлшеріндеазайтуғақұқылы*(Кодекстің133-бабы).*

Сондай-ақ2009жылғы1қаңтарданбастапәлеуметтікжобаларғақатысукезіндебизнестікорпоративтіктабыссалығыныңставкасынтөмендетутүріндеынталандырушараларыкөзделген*(Кодекстің147-бабы).*

Мемлекеттіксатыпалутуралызаңнамақазақстандыққамтуболғанжағдайдаәлеуеттіөнімберушітапсырысыныңшарттықұныназайтуүшінконкурсрәсімдерінжүргізукезіндебелгілібіржеңілдіктерберудірегламенттейді*(Заңның17-бабы).*

Кәсіпкерлік субъектілерінің қосымша қаржы құралдарын босатуға мүмкіндік берген 2009 жылғы 1 қаңтардан бастап корпоративтік табыс салығының ставкасын 30 пайыздан 20 пайызға төмендету шаралары демеушілікке және қайырымдылыққа бағытталатын қаражаттың айтарлықтай көбеюіне әкелмегенін атап өткен жөн, бұл салық ауыртпалығын төмендету арқылы ынталандырудың тиімділігі шамалы екенін көрсетті.

Қосымша салық жеңілдіктерін енгізу кәсіпкерлердің әлеуметтік жобаларға төленбеген салық ретіндегі мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен қатысу жағдайына әкеледі.

Осыған байланысты, бизнестің әлеуметтік бағдарламаларға қатысуын салық жеңілдіктерін беру арқылы ынталандыру, кедендік-тарифтік реттеу шаралары арқылы белгілі бір сыртқы экономикалық қызметке қатысушыларға басымдық беру дұрыс емес деп есептейміз.

Сонымен қатар 2009 жылы «Нұр Отан» ХДП Парламентаризм институтының сарапшылары БҰҰ Даму бағдарламасының «Қазақстанда жеке секторды дамыту және экономиканың бәсекеге қабілеттігі» жобасы аясында Қазақстандағы корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік пен әлеуметтік инвестицияларды дамыту жай-күйі мен болашағына талдау жүргізді. Жұмыс барысында сарапшылар корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік түсінігі мен оған қарым-қатынастың қазіргі деңгейі жеткілікті емес, корпоративтік әлеуметтік жауапкершілікке не жататыны туралы бірыңғай түсінік жоқ екенін, тексерілген кәсіпорындардың жартысынан астамы әлеуметтік проблемалар – мемлекеттің қамы деп түсінетінін анықтады.

Демек Қазақстанда әлеуметтік жауапкершілікті дамыту үшін жұмыс берушілер арасында корпоративтік әлеуметтік жауапкершіліктің мақсаты, міндеттері, түрлері мен нысандары туралы жаппай ақпараттық-түсіндіру жұмыстарын кеңейту қажет.

Бұл орайда бизнестің әлеуметтік жауапкершілігінің теріс жағын да ұмытуға болмайды. Мысалы, өнім (жұмыс, қызмет) құнын арттыру арқылы әлеуметтік жауапкершілікке жұмсау сайып келгенде тұтынушыларға әсер етеді, кәсіпорындардың табыстылығы және тиісінше бәсекеге қабілеттілігі төмендейді.

Осылайша, «әлеуметтік жауапкершілік» қоғам үшін өзінің негізгі рөлін атқаруы үшін оны енгізу және тарату жөніндегі бастама кәсіпорындардың өздерінен басталуы керек. Оның алғышарты жұмыс берушілердің жоғары білікті және сенімді персонал қалыптастыру, сапалы және қажетті өнім ұсыну және өз кәсіпорнының беделін нығайту мақсатында ерікті түрде өздерінің қызметкерлері немесе жалпы қоғамның игілігі үшін «әлеуметтік іс-әрекетті» жүзеге асыру тілегі болуға тиіс.

Қазақстан Республикасының Президенті Н.Ә.Назарбаев «мемлекет пен бизнестің әлеуметтік жауапкершілігін қалыптастыру тұрақты дамудың басты шарттарының бірі болып табылады», - деп айтқан болатын.

Соңғы кездері бизнестің әлеуметтік жауапкершілігі деген ұғым кеңінен тарап келе жатыр, алайда оны халық қайырымдылық шаралары ретінде қабылдайды . Қайырымдылық немесе филантропия компанияның әлеуметтік жауапкершілігне кіретін бір бөлігі ғана.

Тағы бір атап көрсететін жайт, елдегі кәсіпкерлікті да­мы­туға серпін беру керек. Осы тұрғыда кәсіпкерлердің биз­несін дөңгелетіп әкетуге көп ке­дергілер мен қаржылық қол­байлау тежеу болып отыр. Мұн­­дайда бәсекелестіктің өзін сөз ету қисынсыз. Нақтырақ айт­­қанда мемлекет пен бизнес ара­сында ұзақмерзімді, тиім­ді байланыстың ережесін қалып­тастыруымыз орынды. Міне, осы кезде өндіріс орындары мен агроөнеркәсіптік кешендердің жұ­мысы жанданып, техникалық жабдықталуы дұрыс жолға қо­йы­лады. Меніңше, бұл жерде мемлекеттің қолдауымен осыған күш салатын белсенді топтар құр­ған жөн. Ал, атқарушы билік белсенді топтардың жұмысын күтіп отырмай, инновациялық бизнестің қарқын алуына қазы­налық жеңілдіктердің көмегі арқылы мүмкіндік туғызулары қажет.

Атап айтсақ, елдегі ғылыми-зерттеу институттарының зерт­теулерін ортақ қаржыландыру, жоғары оқу орындарындағы зерт­теу институттарының жұ­мы­сын көтермелеу, орта кә­сіп­тік-техникалық білімге күш салу өте маңызды. Маман дайын­дау­дағы сапалық жүйеге көшу, жас мамандардың сатылық жо­ға­рылауына жол ашу, мемлекет, бизнеc және халықтың әлеу­меттік проблемаларын шешуде өзара тиімді жағдай туғызу бас­ты назарда ұсталуға тиіс. Мәселен, кеңестік кезеңде жас­тар тұрғын-үй кооперативінің құ­рылыс алаңы мемлекет үшін де, жастар үшін де тиімді болды. Осындай жақсы жобалар қажет.

Негізінен мемлекет есе­бі­нен халықтың табыс кө­зін үнемі көтеріп отыру, әлеу­мет­­тік салаға қаржы құю, жа­ла­қы, зейнетақыны көтеру ауқат­­­тылықты арттырғанымен, мем­­ле­кеттің қазынасына ти­ім­­­­ді бола бермейді. Де­мек еңбек өнімділігіне сәйкес­тен­дірілмеген табыс көзі эконо­ми­каға кері әсерін тигізеді.

Мәселен, Грекия елі эконо­микасын құлдыратып алды. Ке­лешегі тіпті тұманданды. Неге? Бұл көбіне табыстың кө­беюімен құндылықтардың да өзгеріп отыратындығы арқы­лы түсіндіріледі. Құндылық – де­геніміз адамдар мінез-құл­­­­­қының әлеуметтік бағда­рын айқындайтын күш. Эконо­ми­ка­лық игіліктерінің өсуімен жекелеген адамдар өздерінің әлеуметтік мәнділігінің өсу­ін қалайды. Осыдан түрлі қай­шылықытар туындайды.

Көптеген дамыған елдерде халықтың тұтынушылық қа­лауын өтей алатындай әлеу­меттік маңызды тетіктер жа­салған. Ол мемлекетті басқаруда елдің әлеуметтік жағдайын шай­қалтпауға күш салады. Яғ­ни биліктің халық алдындағы жауапкершілігін алдын ала ба­қылап отырады. Әлеуметтік жаң­ғырту термині — қоғамдық жа­ңа­рудың алғы шарты.

Экономикалық өсім – әлеу­мет­тік процестің дамуына қа­жет­­тіліктен туып отыр. Иә, біз нарықтық экономикада өмір сүріп келеміз, бірақ бұл на­­рықтық қоғамдамыз де­ген сөз емес. Бүгінгі таңда ел­де­­гі әр­бір азаматтың дұрыс ба­ғыт-бағдар алып, еңбекке құл­шынысын ояту тетіктері керек. Президентіміз өндірістің ең маңызды құн­дылығы еңбек екенін басып ай­тып келеді. Адамның мате­ри­алдық игілігі тек еңбекпен келетінін ұғындырады. Яғ­ни еңбек өнімділігін қуаттамайтын негізсіз жалақы көте­рулер кәсіпорындарды бан­кроттық­қа соқтырады. Қар­жылық қап­ты құр желмен толтырудың шынайы өнімді жоқ­қа шы­ға­рып, соңында түрлі ке­лең­сіз­дік­тер мен зардаптарға ұрын­­ды­ра­тынын өмір көрсетіп ке­леді. Мемлекеттік деңгейдегі мұндай қалып Батыс елдерінің балағына дағдарыс деген бә­лені  жабыстырды. Өнімді жа­сау­дан гөрі асауың көбірек бол­са дағдарыс деген сол. Дағ­дарыстың бұлжымайтын нақты формуласы осыған негізделген.

Ал бизнестегі ең дұрыс жол – негізгі қорды сақтай отырып, үнемшілдікпен алға қарай даму. Қазақстанның әлеуметтік жаң­ғыртылуы дамудың осындай жо­лын көздейді. Сондықтан Елба­сы өзінің мақаласында елдің эко­номикалық және әлеуметтік дамуындағы қажеттіліктерді атап көрсетіп берді.

Бұл жерде басты айта кетер­лік нәрсе, өндіріс орындары мен жекелеген жұмыс орындары эко­­номикалық табыс табуда жұ­­­мысшылардың жағдайын кө­­лең­кеде қалдырмай, үнемі на­зар­да ұсталуға тиіс. Өйтпеген жағ­дайда бұл өз кезегінде ішкі толқыныстарға соқтырады. Та­бысқа қарай жұмысшының әлеу­­­­меттік тұрғыда қорғалуы да ма­ңызды.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Шлихтер А.А. Направления и механизмы взаимодействия социально-ответственного бизнеса с некоммерческим сектором США. – М.: ИМЭМО РАН, 2010. – 104 с.
2. Власть, бизнес, общество в регионах: неправильный треугольник / под ред. Н. Петров и А. Титков; Моск. Центр Карнеги. — М.: Российская политическая энциклопедия (РОССПЭН), 2010.— 431 с.
3. Рябец И.Н. Социальная ответственность бизнеса: социологический аспект анализа //Сучасні суспільні проблеми у вимірі соціології управління: Збірник наукових праць ДонДУУ. Т.Х. Вип.140. Серія «Соціологія». – Донецьк: ДонДУУ, 2009. – С. 134-139.
4. Классификация видов корпоративной социальной ответственности / Н.А. Товма // Альпари. - №4. - 2008. –С. 108-110.
5. Управление корпоративной социальной ответственностью / Н.А. Товма // Банки Казахстана. - №5. - 2009. – С. 40-44.
6. Социальное партнерство и развитие институтов гражданского общества в регионах и муниципалитетах: практика межсекторного взаимодействия / под ред. А.Е. Шадрин; М.: Агентство социальной информации, 2008. — 488 с.
7. Қайырымды Болайық, Ағайын Немесе Бизнестің Әлеуметтік Жауапкершілігі Хақында Бірер Сөз /А. Бижанов // <http://www.egemen.kz/?p=5450>
8. Соболева И. Социальная ответственность бизнеса: глобальный контекст и российские реалии//Вопросы экономики. -№10, 2004
9. Брусиловский Б. Социальная ответственность бизнеса // <http://brusilovskiy.ru/point/social_otv_biznes/>
10. Корпоративная социальная ответственность и устойчивое развитие // http://www.soc-otvet.ru/asi/socialresponsibility
11. Бизнестің әлеуметтік жауапкершілігі жөніндегі конкурс ресми сайты // [http://paryz.kz](http://paryz.kz/)