

Бейсенова Айгүл

докторант Казахского национального университета им. аль-Фараби, Алматы, Казахстан,
e-mail: aika.amanzhanova@mail.ru, тел.: +7 775 730 4033**Институциональные основы социальной отчетности предприятий**

В данной статье рассматриваются институциональные основы формирования социальной отчетности, которая позволяет проанализировать деятельность предприятий на предмет устойчивого развития, в частности экологической безопасности, благоприятных условий труда, безопасности труда, развитие местных сообществ, работу и учет интересов стейкхолдеров. Каждое предприятие самостоятельно принимает решение о проведении корпоративной социальной ответственности. Ратификация международных стандартов отчетов по социальной ответственности принуждает предприятия формировать отчеты по предъявляемым требованиям. Что, в свою очередь, может показать уровень проводимой социальной политики предприятиями и заинтересованность общественность в подобной информации. В контексте социальной отчетности меняется повестка дня компании. Прежде всего, компании должны быть ответственными, затем прозрачными, а сейчас добавился еще один фактор: компании, помимо ответственности и прозрачности, должны отчитываться перед стейкхолдерами о своей деятельности. По сравнению с тем, какой была ситуация 20 лет назад, повестка дня крупных международных компаний стала гораздо загруженней. Так, к числу основных вопросов, которые стоят перед современными компаниями, можно отнести вопросы глобализации, детского труда, равных возможностей независимо от пола, расы и религии, разнообразие, борьба со взяточничеством и коррупцией, новые технологии, даже войны и оружие, борьба с терроризмом. Все это обеспечивает устойчивое развитие компаниям.

Ключевые слова: предприятия, социальная отчетность, социальная ответственность, социальная политика.

Кіріспе

Соңғы үш онжылдық аралығында әлеуметтік серіктестікке деген қызығушылық қоғам жағынан, ғылыми қоғамдастық жағынан да өсті, осыған байланысты кейбір зерттеушілер «серіктестік қоғамның» пайда болуы туралы айта бастады (Googins және Rochlin, 2002), «серіктестіктің парадигмалары және осындай үгіт қағаздар мерзімінен бұрын болуы мүмкін, бірақ әлеуметтік серіктестіктің қандай да бір экзотикалық құбылыс ретінде қарастырылмайтындығында ешқандай күмән жоқ (1). Серіктестіктер арасындағы елеулі және ұзақ қарым-қатынасты қалыптастырудағы үрдіс бақыланады және әдебиетте кеңінен қолданылады. Жеке мемлекеттік серіктестіктен тыс (Rufin и Rivera-Santos, 2012) әлеуметтік серіктестіктің таралуы туралы мәліметтерді шын мәнісінде табу қиын, алайда зерттеушілердің хабарламасы бірізді және көңілге қонымды (2). Шамамен он жыл бұрын Selsky және Parker (2005: 2) келесідей түсінікті айтты: «сектор аралық әлеуметтік серіктестіктің саны соңғы жылдары қарқынды өсуде [3], бұл уақытта LaFrance және Lehmann (2005: 216) келесідей ойды тұжырымдады: «корпорациялар барған сайын мемлекеттік мекемелермен серіктестік орнатуда, оның ішінде үкімет, халықаралық ұйымдар және ҒӨБ (ғылыми өндірістік бірлестік)» (4).

Осы жақын арада Seitanidi және Lindgreen (2010: 1) келесідей ой түйіндеді: «экономика секторларының арасындағы өзара әрекеттестік соңғы жылдары күшеюде (5) және Koschmann және басқалары (2012:332) «әлеуметтік серіктестіктің жергілікті қауымдастықпен және саясатпен таралуы және танымалдылығы демеушісі ретінде және әлеуметтік мәселелерді шешудің жақсы әдісі ретінде қарастырылады» (6). Елімізде 2000 ж. «Әлеуметтік серіктестік туралы» Заңының қабылдануы әлеуметтік кәсіпкерлікті дамытудың маңызын айқындата түседі (7). Батыс Еуропада әлеуметтік есеп беру формаларының қалыптасуы қысқа уақыт аралығында болған жоқ, оның дәлелі осы құжаттардың мазмұны мен ауысуы дәлел (8, 9).

Әлеуметтік серіктестіктің тәжірибесі ғылымның түрлі бағытындағы басылымдардың және зерттеулердің өсуіне әсер етті. Осымен қатар әлеуметтік серіктестік тәжірибесінде нақты эскалациясы олардың талдауына арналған академиялық әдебиеттің өспелі саны болды. Сәйкесінше қаржылық емес есептерді өздігінше жариялайтын кәсіпорынның өсуі бақыланады. Алғашқыда компаниялар экологияға, қоршаған ортаны қорғауға, қауіпсіздік техникасына, денсаулық сақтауға қатысты сұрақтарға қатысты есептерді дайындады. Кейін олар ұжымдық және әлеуметтік жауапкершілікке қатысты есептерді дайындай бастады, олардың

әлеуметтік жағдайын жасайды. Және соңғы уақыттарда компаниялар барлық сұрақтарға қатысты біріктірілген есептерді дайындайды, олар халықаралық стандарттармен әлеуметтік есепті шығарады. Әлеуметтік есептің стандартты формасын шығару үшін осы құжаттардың қалыптасуының институционалды негіздері қажет. Бұл мақаламен өз назарымды әлеуметтік жауапкершілік бойынша есептерді дайындаудың халықаралық стандарттарын дайындауға аударамын.

Негізгі бөлім

Корпоративті әлеуметтік жауапкершіліктің аймағы бойынша негізін салушы қағидалар (КӘЖ): методологиялық база.

Әрбір мекемеге тән ерікті және индивидуальды сипаттама үшін КӘЖ қабылдау, әлемдік тәжірибеде көптеген құжаттар қабылданған, солай немесе басқаша КӘЖ сұрақтарын регламенттейді. КӘЖ аймағы бойынша ұйымдарға бейімделуге, бағалауға және өз белсенділігін арттыруға мүмкіндік жасайтын қағидалардың, тәртіптердің, стандарттардың, ұсыныстардың және индекстердің біршама қатарын ұсынады. Бұл құжаттар КӘЖ сұрақтарының методологиялық базасын құрайды.

Ең мағыналы және жиі пайдаланушы регламенттік құжаттардың қатарына КӘЖ басқарушы қағидаларын және құжаттарын бейнелейтін, КӘЖ бойынша есепті дайындау жүйесін бейнелеуші құжаттар жатады.

Мысалға КӘЖ басқарушы қағидалары келесі құжаттарда көрсетілген:

1. Көпұлтты мекемелер үшін (The Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) Guidelines for Multinational Enterprises) экономикалық серіктестікті Ұйымдастыру және дамыту Тәртібі (ЭСҮД);

2. Компания үшін адам құқығын сақтаудың Халықаралық Кешірімі (Amnesty International);

2. БҰҰ жаһандық келісімі (Global Compact) және т.б.

КӘЖ есебін дайындау жүйесінің сұрақтарын келесідей құжаттамаларда кездестіруге болады:

1. Тұрақты дамудың Жаһандық инициативаның есебі бойынша аймақтың есебін басқару (GRI версия G3) (10);

2. AA1000 стандарттар сериясы.

Қосымша басқару жүйесін регламенттеуші және тұрақты даму аймағының (ISO 9000, ISO 14063, ISO 26000, SA 8000, OHSAS 18001) сертификациясының елеулі құжаттарын еске-

руге болады, сонымен қатар арнайы рейтингтік индекстер (DJSI, FTSE4Good, KLD Domini 400 және т.б.).

Төменде корпорациялық әлеуметтік жауапкершіліктің негізін салушы құжаттарының кейбірінің қысқа сипаттамасы көрсетілген.

Экономикалық серіктестікті Ұйымдастыру Тәртібі және көп ұлтты мекемелер үшін дамуы (The Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) Guidelines for Multinational Enterprises) (11).

Бұл құжат 2000 жылдары қабылданды және «халықаралық инвестиция және көп ұлтты компания бойынша ОЭРС мемлекеттерінің Декларациясы және шешімі» құжатының бөлігі болып табылады. Көп ұлтты мекемелер үшін экономикалық серіктестікті ұйымдастыру тәртібі және дамуы ерікті ұсыныстардың, қағидалардың және түрлі мемлекеттерде әрекет етуші көп ұлтты компаниялар үшін жауапты бизнес әрекетінің стандарттарын есепке алады. Ұсыныстар тұрақты даму, этикалық әрекет, қызығушы жақтардың қызығушылығын тіркеу және басқа сұрақтарды қарастырады:

- компанияда саясаткерлер мен үрдістермен қабылданатын;
- ақпаратты ашу;
- еңбектік және өндірістік қарым-қатынас;
- қоршаған орта;
- жемқорлықпен күрес;
- тұтынушылар қызығушылығы;
- ғылым, технология және инновация;
- бәсекелестік;
- салық салу.

БҰҰ жаһандық келісімі (Global Compact) (12).

БҰҰ жаһандық келісімі немесе басқаша атауы – Жаһандық келісімшарты, еркін бастамашылдықты ұсынады, ол өзгерістерді ынталандыруға және ұйымның жауапты азаматтық көзқарасын қалыптастыруға әрекет жасауға, сонымен қатар новаторлық шешімді және серіктестікті кеңейтуге бағытталған.

Жаһандық келісімшарт қарқындылықты немесе бағалауды қамтамасыз ету құралы емес. Соның өзінде ол жоғары сапаға қол жеткізуге бағытталған және нақтылығы ұйымның қызметіне және қағидасын жүзеге асырудағы үлесіне қолданылады.

Жаһандық келісімшарт негізінде 10 қағида жатыр, ол 4 негізгі саланы қозғайды:

Адам құқығы

1-қағида: Искерлік шеңберлер адам құқығының халықаралық деңгейінде жарияланған қорғанысты қолдауы және құрметтеуі керек;

2-қағида: Искерлік шеңберлер адам құқығының бұзылуына қатысты болмауы керек.

Еңбектік қарым-қатынас

3-қағида: Искерлік шеңберлер бірігу еркіндігіне және ұжымдық келісімшартты қорытындылау құқығының шынайы мойындауына ие болуы керек;

4-қағида: Искерлік шеңберлер мәжбүрлеуші міндетті еңбектің барлық түрінде жоюшы ретінде болуы керек;

5-қағида: Искерлік шеңберлер балалар еңбегінің толық жойылуына ықпал етуі керек;

6-қағида: Искерлік шеңберлер еңбек және жұмысбастылық саласында дискриминацияның жойылуы ретінде қатысуы керек.

Қоршаған орта

7-қағида: Искерлік шеңберлер сақтанушылық қағидасына сүйенген экологиялық сұрақтарға қатысты әдісті қолдауы керек;

8-қағида: Искерлік шеңберлер қоршаған орта күйіне қарай жауапкершілікті көтеруге бағытталған инициативтерді қолдануы керек;

9-қағида: Искерлік шеңберлер экологиялық қауіпсіз технологияның дамуына және таралуына әрекет етуі керек.

Жемқорлыққа қарсылық

10 қағида: Искерлік шеңберлер жемқорлықтың барлық түріне қарсы тұруы керек, күшпен алушылықтан бастап жемқорлыққа дейін.

СТ РК 1352-2005 (SA 8000:2001, MOD)

Қазақстан Республикасының Мемлекеттік стандарты «Талаптардың әлеуметтік жауапкершілігі» (Social accountability international (Mod)), қысқаша СТ РК 1352-2005 (SA 8000:2001, Mod) (13) жұмыс берушінің әлеуметтік жауапкершілік сұрағының корпоративтік құндылықтарын алға тарту мақсатында жасалған, ұйымдардың әлеуметтік жауапкершілігін талап етуде жаһандық масштаб бойынша таралуын негіздейді. Бұл стандарт кепілдемелік болып табылады және ұйымдарға көмектеседі: а) саясатты және үрдісті олар бақылай алатындай немесе ол әсер ете алатындай жасайды, қолдайды және жүзеге асырады; б) қызығушы жаққа саясаттың, үрдістің және қызметтің нағыз стандарт талаптарына сай келетіндігін көрсету.

ҚР СТ 1352-2005 (SA 8000:2001, MOD) стандарты бойынша еңбек қатынасы сұрағына баса назар аударылады.

Бұл стандарттың негізгі талаптар бөлігіне келесілер жатады:

1) бала еңбегі;

2) мәжбүрлі еңбек;

3) кәсіби қауіпсіздік аймағындағы еңбек күзеті және еңбек күзеті;

4) бірігу еркіндігі және ұжымдық келісімге құқығы, кәсіби қауіпсіздік және еңбек күзеті жүйесін жоспарлау;

5) дискриминация;

6) тәртіптік шаралар;

7) жұмыс сағаттары;

8) еңбек ақысы;

9) басқару жүйесі.

СТ РК 1348-2005 (OHSAS 18001:1999, MOD)

Қазақстан Республикасының «Кәсіби қауіпсіздік және еңбек күзеті менеджментінің жүйесі» (OHSAS 18001:1999 Occupational health and safety assessment series. Requirements (mod)), Мемлекеттік стандарты қысқартылды ҚР СТ 1348-2005 (OHSAS 18001:1999, mod) (14) ұсынушы болып табылады, бірақ стандартты орындауға міндетті емес, шеткері ұйымдар секілді ұйымның өзінде кәсіби қауіпсіздік және еңбек күзеті аймағы және осы аймақ бойынша оның қызметін бағалау бойынша ұйымның саясатын және мақсатын регламенттаушы болып табылады.

Бұл стандарт PDCA (Жоспарлау/Plan – Жүзеге асыру/Do – Тексеру/Check – Әрекет/Act) кеңінен таралған әдістеме бойынша жасалған. PDCA әдістемесінің қағидаларын пайдалану басқа байланысты стандарттармен сәйкестігін қамтамасыз етеді, «Сапа менеджментінің жүйелері. Талаптар» (СТ РК ИСО 9001-2001) және «Қоршаған ортаны басқару жүйелері. Қолдану бойынша талаптар және нұсқаулықтар» (СТ РК ГОСТ Р 14001-2000).

СТ РК 1348-2005 (OHSAS 18001:1999, MOD) стандарты бойынша еңбек қауіпсіздігі және күзет мәселесіне басты назар аударылады. Оның талаптарының негізгі бөліктеріне келесілер жатады:

- Жалпы талаптар;

- Еңбек қауіпсіздігі және күзет аймағы бойынша саясат;

- Еңбек қауіпсіздігінің және күзетінің кәсіби жүйесін жоспарлау;

- Кәсіби еңбек қауіпсіздігінің және күзетінің менеджмент жүйесін енгізу және басқару;

- Бақылау және түзетуші әрекет;

- Басшылық жағынан талдау.

Жаһандық инициативаның тұрақты даму аймағы бойынша есептілігіне жетекшілік ету (GRI версия G3) (15).

Есептіліктің жаһандық инициативасы (The Global Reporting Initiative) немесе қысқаша айтылып кеткендей GRI желілік ұйым болып табылады, ол әлемде бірінші болып тұрақты даму бойынша есептілік жүйесін белсенді дамыта

бастады және оның барлық әлемдегі жақсаруы және қолданылуын қолдап отырады.

GRI есептілігінің жүйесі тұрақты даму аймағы бойынша есептілік жүйесінің кең қолданылатын түрінің бірі.

Тұрақты даму бойынша есептілік жүйесін регламенттеуші негізгі құжат «Есептілік бойынша жаһандық инициативті тұрақты дамыту аймағының есебімен жетекшілік ету» болып табылады (кейін – Нұсқаулық). Бұл нұсқаулық есептің мазмұнын анықтайтын және ұсынылған ақпараттың сапасын қамтамасыз ететін қағидаларды ұстанады.

Нұсқаулық, сонымен қатар, нәтиженің көрсеткішінен және басқа да сипаттамалардан тұратын есептіліктің Стандартты элементтерін қамтиды, сонымен қатар есептің жеке техникалық сұрақтары бойынша қосымша ұсыныстарды қамтиды.

Көрсеткіштер хаттамасы Нұсқаулыққа енгізілген нәтиженің әрқайсысына арналып жасалған және ақпаратты жинау және біріктіру бойынша негізгі анықтамаларға және ұсыныстарға ие, және де басқа мәлімдеулер есеп құраушыларға көмектесуге және біртектілі интерпретацияны қамтамасыз етуге тартылған.

Салалық қосымшалар жеке салалар бойынша ұсыныстарға ие және олар үшін нәтиженің арнайы көрсеткішіне ие.

GRI есебі жүйесінің шеңберінде Техникалық хаттамалар болады, ол жерде есептің жеке сұрақтарына қатысты ұсыныстар айтылады.

AA1000 стандарттар сериясы.

«AccountAbility» 1995 жылы әлеуметтік және этикалық есептілік Институты ретінде түзілген. Қазіргі таңда «AccountAbility» корпоративті әлеуметтік есептің жүзеге асыру аймағы бойынша ұйымның жаһанды бейкоммерциялық желі форматына ие. «AccountAbility» жасалған AA1000 сериясы тұрақты даму аймағы бойынша есептің дайындылық үрдісімен және осындай есептің сапасының жақсаруының инструментальды және стандартты басқаруын қарқынды етеді.

«AccountAbility» басқарудың ашық моделі формасында қызмет етеді, ол әлемнің түрлі мемлекеттерінен бизнес өкілдерінің, қоғамдық ұйымдардың және мемлекеттік құрылымдардың ұжымдық және индивидуальды мүшелерінің қатысуын пайымдайды.

AA1000 стандарттар сериясы төменде келтірілген үш негізгі стандарттар тобынан тұрады.

AA1000APS (Accountability Principles Standard/ Тұрақты даму аймағы бойынша есептілік қағидасының стандарты).

Бұл стандарттың мақсаты ұйымдарды халықаралық және қолжетімді қағидалар жиынтығымен қамтамасыз ету, ол тұрақты даму аймағы бойынша есептілікті түсінудің, басқарудың, енгізудің және бағалаудың құрылымдық үрдісін қамтамасыз етеді.

Бұл стандарттың негізінде негіздеуші қағидалар жатыр:

- Тұрақты даму аймағы бойынша барлық қызығушы жақтарды қозғайтын ақпараттарды есепке ала отырып, толық ақпараттың ұсынылуымен ұйымдардың міндеттерін тұспалдайтын ақпараттың толық қосылу/ ұсынылу қағидасы (стейкхолдерлер).

- Маңыздылық қағидасы, ол тұрақты даму бойынша қызығушы жақтарға дәлелденген қорытындылары, шешім қабылдау үшін және әрекет жасау үшін қажетті ақпаратты ұйымдардың анықтау қажеттілігін тұспалдайды (ашу мақсатында).

- Елеушілік қағидасы, ол қызығушы жақтардың сұраныстарына және ескертулеріне есепте кезекті ақпараттың болуы арқылы ұйымдардың елең ету деңгейін бағалауды ұйғарады (16).

AA1000AS (Assurance Standard/ Верификация стандарты).

AA1000 верификация стандарты – бұл ұйымның есептілігін бағалаудың және оның үрдістер, жүйелер және компетенттілік негізінде жатқан жалпы қолданылатын стандартты бағалау. Стандарт верификация үрдісінің кілттік элементтері туралы үрдісті береді.

Бұл стандарт верификацияның екі негізгі түрлерін ұсынады:

1) тұрақты даму аймағындағы есептің Қағидасын есепте көрсетілген ақпараттың сенімсіздігінсіз-ақ бекіту верификациясы;

2) тұрақты даму аймағындағы есептің Қағидасын есепте көрсетілген ақпараттың сенімділігімен бекіту верификациясы.

Верификация мақсатына, бекітілген мәліметтер сипатына және бекіту сипатына қарай AA1000AS верификацияның екі деңгейін көрсетеді:

1) верификацияның жоғары деңгейі;

2) верификацияның ортаңғы деңгейі.

Верификация деңгейінің сәйкес келуі стандарттар мәнінде көрсетілген, аталған сипаттамалардың мағынасына және деңгейіне қарай анықталады.

AA1000SES (Stakeholder Engagement Standard/ Қызығушы жақтармен өзара әрекеттестік стандарты).

AA1000SES – бұл қызығушы жақтармен өзара әрекеттестік деңгейін жоспарлауға, орын-

дауға, бағалауға, ақпараттауға және қаржылық емес аудиториялық тексеруге арналған жалпымен қабылданған жалпыға ортақ нормативті база. Қазіргі таңда нағыз стандарт алдын алу Жобасының статусына ие.

Талқылау

Әлеуметтік есептеліктің институциялануы корпоративті әлеуметтік жауапкершіліктің нығаюына әкеліп соғады (17). Жаңашылдық менеджмент пен адами ресурстың дамуы мекеменің корпоративті әлеуметтік жауапкершіліктің салдары болып табылады (18). Әлеуметтік есептіліктің даму кезеңдерін басқарушы халықаралық формацевтикалық «Novo Nordisk» компаниясының жұмысы тәжірибесінде қарастырамыз – диабетті емдеуге арналған инсулиннің және дәрінің жетекші өндірушісі. Бұл компания еркін түрде өздерінің әлеуметтік есептерін жариялаған және дайындалған әлемдегі компаниялардың алғашқысы болды және осы аймақ шеңбері бойынша көптеген марапаттауларға және сыйлықтарға ие болды.

1994 ж. – бірінші экологиялық есепті жариялау.

1998 ж. – бірінші әлеуметтік есепті жариялау.

2002 ж. – AA1000 стандартына сай верификацияланған тұрақты даму көрсеткіші бойынша бірінші есепті жариялау.

«Novo Nordisk» компаниясы өз есептерін қоғамды ақпараттану үшін, қызығушы тұлғаларды ақпараттандыру үшін және өз қызметінің жақтарын ақпараттандыру үшін ғана жарияламайды, бұл есептер компанияның нәтижелігіне және менеджмент жүйесінің қарқындылығына әсер ететін негізгі факторлардың бірі болып табылады (19).

Бірнеше жылдар аралығында компания стейкхолдерлермен белсенді диалог жүргізуде. Стейкхолдерлер – бұл компания қызметінің әсерін өздеріне пайдаланатын немесе өз кезегінде компанияның жұмысына кедергі жасай алатын қызығушы жақ және адам. Стейкхолдерлердің саны барған сайын артып келеді, егер 1970 – 1980 жылдары олардың қатарына инвесторлар, клиенттер және нормативті органдар жатса, 1990 жылдары олардың қатарына қоғамдық ұйымдар және бұхара ақпарат құралдары жатады, қазіргі таңда стейкхолдерлер компания қызметкерлерінің, білім саласы, денсаулық сақтау, әлеуметтік қорғау мекемелерінің және т.б. есебіне кеңеюде.

Қызығушы жақтармен өзара әрекеттестік – бұл «АрселорМиттал Теміртаудың» ұжымдық

әлеуметтік жауапкершілігінің маңызды аспектілерінің бірі. «АрселорМиттал Теміртау» компаниясы үшін тек қана өзара әрекеттестікті дұрыстау керек қызығушы жақ болып реттеуші органдар және жергілікті басқару органдары, жергілікті қоғамдық бірлестіктер, тұтынушылар, жеткізушілер, компания жұмыскерлері (біздің еңбеккерлерімізді ұсынатын кәсіподақты қосқанда), бұхара ақпарат құралдары, НПО, халықаралық ұйымдар, ұлттық сауда ассоциациялары және үкімет секілділер жатады (20).

Компанияның қызығушы жақтармен жұмыс жасаудың тәжірибесі НПО мен өзара қарым-қатынасты реттеуге және жақсартуға, жергілікті ұйымдар өкілдерімен өзара қарым-қатынасты орнатуға бағытталған. Қызығушы жақтардың ойынша, компания қызметінің басымдылық бағыты келесілер болуы керек:

- Экологиялық жағдайды жақсарту: өмірдің әртүрлі формасының санының артуымен сипатталады, сонымен қатар қоршаған ортаның ластануының көрнекті және мәнді төмендеуімен сипатталады.

- Адамдар өмірін жақсарту: өндірістегі жазатайым оқиға коэффициентінің төмендеуімен сипатталады, медициналық қызмет көрсету деңгейінің жоғарылауымен, өмір сүру жасы ұзақтығының артуымен сипатталады; «АрселорМиттал Теміртаумен» қаржыландырылатын әлеуметтік жобаларға немесе кең қоғамдықпен бірге орындалатын жобаларға қолдау көрсетілу қажет.

- Өзара қарым-қатынас намыстың пәні ретінде: «АрселорМиттал Теміртау» компаниясының қызығушы жақтармен ең жақсы стандартты қабылдауымен сипатталады; компания Қазақстанның сыртында да лайықты және алдыңғы қатарлы компания ретінде танымал.

- Жұмыс жасауға ең лайықты жер: компания жұмыскерлерінің ризалығын білдіреді; жұмыс тәртібі халықаралық деңгейге сай келеді, Халықаралық еңбек ұйымының тәжірибесін қоса алғанда; ұзақ уақыт бойына шағым болмауы және компания жұмысының жалғасын жоғалтпауы.

- Эксплуатационды тәжірибедегі басымдылық: экологиялық менеджмент жүйесіндегі, қауіпсіздік және денсаулық мәселелер басқармасындағы технологияларды және жақсы әдістерді енгізу үшін компания потенциалын толығымен қолдануды білдіреді.

Бұл мақсаттарға қол жеткізудің елеулі жағдайы қызығушы жақтармен өзара әрекеттестік жасау болып табылады. Сол себептен, 2008

жылдан бастап АО «АрселорМитталдың» әлеуметтік сұрақтар бюросы жыл сайын «Қызығушы жақтармен өзара әрекеттестік жоспарын» мықты және шеткері департамент үшін құрастырады (Stakeholder engagement plan). ТОО «Өркен» темір кенді департаменті жыл сайын өздерінің «Қызығушы жақтармен өзара әрекеттестік жоспарын» құрайды (Stakeholder engagement plan). Жоспардың мақсаты – қызығушы жақтарды «АрселорМитталдың» олармен өзара қарым-қатынасының болашағын қалай көретіндігін, қызығушы жақтардың қалай қазіргі уақыттан бастап, сұрақтар қойып және ұсыныстары мен шағымдарын бере алатындығы туралы және қалайша өзара әрекеттің елеулі механизмдерінің болашақта дамып және жүзеге асуы туралы ақпараттандыру керек. Жоспар сонымен қатар «АрселорМиттал» қызығушы жақтардың қойылған сұрақтарына жауабын ендігі дайындауының кейбір маңызды әрекеттерін және мерекелерін жариялайды (20).

Қызығушы жақтармен өзара әрекеттестік кезіндегі ең маңызды ұйымдастырылған қадамы қоғамдықпен байланысты жүйені жүзеге асыру және ұсыныс пен шағымның үрдісін анықтау болып табылды. Қоғамдықпен байланысты жүйенің жасалу мақсаты «АрселорМиттал» компаниясының Үрдісін жүзеге асыруда сыртқы қызығушы жақтармен өзара әрекеттестік және қоғамдықпен байланысты компания қызметінің үздіксіз жақсаруы болып есептеледі.

Әлеуметтік есептілік тұжырымдамасында компанияның күн тәртібі өзгереді. Бәрінен бұрын, компаниялар жауапты, кейін айқын болуы керек, ал қазір тағы бір фактор қосылды: компаниялар жауапкершіліктен және айқындылықтан бөлек өзінің қызметі туралы стейкхолдерлердің алдында есеп тапсыруы керек. 20 жыл бұрынғы жағдайдың қандай болғанымен салыстырғанда, халықаралық ірі компаниялардың күн тәртібі одан да күрделі бола түсті. Заманауи компаниялардың алдында тұрған негізгі сұрақтар қатарына жаһандану, бала еңбегі, жынысына қарамастан бірдей мүмкіндіктер, нәсіл және дін, түрлілік, жемқорлықпен және коррупциямен күрес, жаңа технологиялар, тіпті соғыс және қару-жарақтар, терроризммен күрес сұрақтары жатады. Мұның барлығы компанияның тұрақты дамуын қамтамасыз етеді.

Заманауи жағдайларда бизнес дамуының жетістігі көп жағдайда қызығушылықты түсінуге және есепке алуға және стейкхолдерлерді күтуге байланысты.

Айта кететін маңызды жайт егер компанияның беделіне зиян келсе, егер бұзылған болса, оны қалпына келтіру қиын.

Осыған байланысты көптеген компаниялар трейдті нәтиже деп аталатын әдісті қолдана бастады. Трейдті нәтиже компаниялар өздерінің есебін тұрақты даму аймағына экономикалық өмірге қабілеттілік терминдарында, экологиялық нәтижелігінде және әлеуметтік жауапкершілігінде қалыптастырады дегенді білдіреді.

Батыс Еуропадағы корпоративті жауапкершіліктің дамуы мен есеп беру формаларының нақтылануы компаниялардың әлеуметтік серіктестікті әрі қарай дамытуға негіз болды (21). Заманауи компаниялар тек қана экономикалық капиталмен жұмыс жасамайды, осы сөздің дәстүрлі мағынасында алғанда, яғни, қаржымен, өніммен және қызметпен. Компанияның құраушы жұмысының бірі табиғи капитал болып табылады, яғни, әңгіме компания өз тауарларын шығару үшін пайдаланатын шикізат, материал және биологиялық нұсқаулық туралы.

Кез келген компанияның тағы бір маңызды құраушы жұмысы әлеуметтік активтер болып табылады, яғни бұл адами ресурстар, компанияда жұмыс жасайтын адамдар, стейкхолдерлер, мұның бәрі айтылып кеткендей ұйымның адамы, олар қалайда компанияның жұмысына әсер ете алады.

Батыс компаниялар экономикалық аймақта жұмыстың күнделікті механизмдері және құралдарын табиғи капитал және әлеуметтік активтер аймағына ауыстыруға болатындығын түсінуге тырысты. Осылайша, 1980 жылдардың аяғында барлығы экологиялық аудитті жиі жүргізе бастады, ал 1990 жылдардың басында компаниялар экологиялық есепті дайындай бастады. Кейін 1990 жылдардың ортасында компаниялар экологиялық менеджменттің жүйесін және осы жүйелердің верификациясын және сертификациясын пайдалана бастады. Кейін 1990 жылдардың соңында басқа компаниялармен салыстырғанда экологиялық менеджмент жүйесін функциялаудың нәтижесінің көрсеткіштері өңделе бастады, әлеуметтік есеп қарқынды дами бастады. Және 1990 жылдардың аяғы 2000 жылдардың басында әлеуметтік есеп, әлеуметтік есеп аудиті және верификациясы одан да қарқынды дами бастады (22).

Әлеуметтік есептілік мүмкіндік жасайды:

- компания қызметінің экономикалық, экологиялық және әлеуметтік нәтижелері туралы кең қоғамдықты жиынтықты ақпараттауға;

- осы үш бағыт бойынша өзін-өзі бағалауды жүргізу;

- барлық қызығушы жақтармен диалог жүргізу, олардың бағасын және күтілімдерін шығару;

- болуы мүмкін айыптаулардың алдын алу;

- қосымша бәсекелік артықшылыққа ие болу;

- қызметкерлердің, акционерлердің, серіктестіктерінің, клиенттерінің, жергілікті ұйымдардың, билік органдарының, БАҚ сенімін бекітуге;

- компания дамуы үшін стратегия жасаудың негізін құрастыруға.

Әлеуметтік есептің кілттік аспектісі болып тәуелсіз аудиториямен бағалау және верификациялау, сонымен қатар есеп жасау барысында алынған нәтижені компанияның әлеуметтік жауапкершілігінің болашақ тәжірибесінде пайдалану болып табылады.

Бұл үрдісті жүзеге асыру компанияға үшінші жақтың есепте көрсетілген мәліметтер сенімді және жарнама болып табылмайтындығына кепілдігін береді.

Соңғы уақыттарда есептіліктің стандартталған формасы ең көп таралуда. Әлеуметтік есепті дайындау кезінде белгілі бір көрсеткіштер, қағидалар және есепті құрау тәртібі, есеп құраудағы халықаралық стандарттар мазмұнының қолданылуы пайдаланылады. Стандарттарға сай келетін халықаралық таралымдарда алынған есептерін дайындау кезінде, компания жасалған құжаттың аудиториядан тәуелсіз верификацияланғанын талап ете алады. Болашақта мұндай есеп коммерциялық секілді гуманитарлы да шет елдік және халықаралық ұйымдармен мойындалуы мүмкін.

Қорытынды

Осылайша, корпоративті әлеуметтік жауапкершілік іскерлік ұйымның жаңа деңгейіне шығады және ол қайырымдылық болып есептелмейді. Қазіргі таңда ол бизнесті дамытудағы ұзақ мерзімді стратегия шеңберіндегі тәуекелділікті басқару болып түсіндіріледі. Эксперттердің айтуынша Қазақстан қоғамында бизнес рөлін және оның жауапкершілік саласын түсіну қалыптасып келе жатыр. САНДЖ жүргізілген КӘЖ зерттеуінің нәтижесі бойынша респонденттердің көбі КӘЖ – бұл ірі бизнестің айрықша құзреті және қоршаған ортаға зиян келтіруші компания деп есептейді. Қазақстандық компаниялардың ішінде тек 57 % бизнес әлеуметтік жауапкершілікті болуы керек

деп есептейді, ал шет елдікте мұндай жауаптың үлесі 100% қамтыды (23).

Әлеуметтік серіктестік қоғамда әлеуметтік тұрақтылық пен тәртіпті сақтайды, экономиканың дамуына негіз бола алады, адамдардың құқықтар мен еркіндіктерінің қорғалуын қамтамасыз етеді және адамның өзіндік дамуына мүмкіндік береді (24).

Компанияның тұрақты дамуын тексеру үшін әлеуметтік есептерді талап етеді, олар тек бірнеше компанияларды ғана шығарады, есеп тек ірі компаниялар үшін қажет. Корпоративті әлеуметтік жауапкершілік қарқынды бола алады, егерде еркін болса және Қазақстанда халықаралық стандарттардың жаңа түрін шығаруға қытысуға керемет мүмкіндіктері бар.

Мемлекет халықтары қоғамның әлеуметтік мәселелерін шешуді биліктен талап еткендей, бизнестен де талап етеді. Алайда билікке, бизнеске және қоғамға қатысты әрекет етуші жүйе бұл үміттерді үнемі ақтай бермейді. Бизнестің ұлттық саласының өзгеруінде қолданылатын билік құрылымының қызметі қарқынды түрде қолданылмайды және жағымды ұйымдастырылған және экономикалық ортаның қалыптасуын қамтамасыз етпейді, бизнес қызметінің тәртібін анықтайды, алайда мұндай жағдайлар халықтың лайықты өмірін қамтамасыз етуге және Қазақстанның мықты әлемдік державада өз орнын игеруге септігін тигізеді.

Дамыған нарықтық экономикалық мемлекеттер әлеуметтік серіктестікті қолданудың үлкен тәжірибесін пайдаланады, барлығын 1891 жылдардан алады.

Мемлекеттің негізгі әлеуметтік тұрақтылығы мемлекеттің және азаматтық қоғамның мемлекеттік әлеуметтік саясаттың барлық жиынтығында жасаудың және жүзеге асырудың тығыз байланысы болып табылады. Мұндай серіктестіктің алғышарты әлеуметтік жауапкершілікті бизнесті қолдау болып табылады. Компанияның ұжымдық әлеуметтік жауапкершілігін, ақпараттық айқындылық қағидасын ұстану бизнес қоғам туралы әлеуметтік саясат міндетін шешудегі, халықтың әлеуметтік жағдайын жақсартудағы мемлекеттің сенімді және байсалды серігі туралы айтуға мүмкіндік жасайды.

Әлеуметтік есеп бизнестің және қоғамның өзара әрекетінің негізгі факторларының бірі. Экономиканың дамуымен қатар қоғамдағы әлеуметтік қарым-қатынастарда өзгереді. Бизнес ортадағы үлкен мәнге бедел, абырой,

жауапкершілік секілді тұрақты құндылықтар ие болады. Бизнес бір бөлігі болып табылатын қоғамнан оқшау әрекет ете алмайды. Мемлекет әлі де әлеуметтік міндеттерді толыққанды шешуге қабілетті емес кезде коммерциялық сектор бөлшекті түрде өзіне осы қызметті алады: өркениетті қайырымдылық, әлеуметтік жобаларды және бағдарламаларды қолдау дамиды. Алайда, әлеуметтік жауапкершілікті қайырымдылықпен теңестіруге болмайды – бұл қандайда бір виртуальды этикалық түсінік емес, қоғамның институттар жүйесінің маңызды бөлігі, оның шеңберінде қызмет ету жүзеге асырылады.

Қазіргі таңда Қазақстанда биліктің, бизнестің және қоғамның өзара қарым-қатынасы моделі орнаған жоқ. Әлеуметтік серіктестіктің үш субъектісі арасындағы қарым-қатынасты жаңа тұрғыдан 2015 ж. қабылданған «ҚР Еңбек кодексі» реттейді (25). Әлеуметтік кәсіпкерлікті дамыту қажеттілігі бірінші кезекте мемлекет пен үкіметтік емес ұйымдарымен сезілсе, қазіргі таңда бұл тақырыпты Қазақстандағы

кәсіпкерлердің ұлттық палатасының жетекшілері ортақ дискуссияға салып отыр (26). Әлеуметтік кәсіпкерліктің қалыптасуы қоғамдағы әлеуметтік мәселелердің шешілуіне мүмкіндік береді. Сондықтан әлеуметтік кәсіпкерлік мемлекет үшін өте пайдалы әлеуметтік құбылыс (27).

Мемлекеттің халқы дамыған азаматтық қоғамның болмағандығынан нашар шоғырланған және өз құқығын негіздеуге болатын және оны қолдануда нәтиже күтуге болатын лайықты институттардың болмағандығынан мемлекетке өркениетті әдіспен әсер ете алмайды. Бизнесінің корпоративті әлеуметтік жауапкершілікке салынуы мемлекетпен ынталандырылмайды, сол себептен бизнестің әлеуметтік инвестициясының өсуі және масштабы елеулі түрде жоғарыламайды. Қазақстан қоғамы және батыс серіктестігі жағынан бизнеске деген сенбеушілікпен ұлғайып бара жатыр, қазақстандық компанияның әлеуметтік инвестициялауындағы ешқандай еңбегін көріп тұрған жоқ және қызметтің бұл саласында істің жағдайы туралы ашық ақпаратқа ие емес.

Әдебиеттер

- 1 Googins B.K. and Rochlin S.A., 2002. Creating the partnership society: understanding the rhetoric and reality of cross-sectoral partnerships. *Business and Society Review*, 105 (1): 127-44.
- 2 Rufin C., Rivera-Santos M. (2012) Between commonweal and competition: understanding the governance of public-private partnerships. *Journal of Management*, 38 (5): p.1634.
- 3 Selsky J.W., Parker, B. (2005) Cross-sector partnerships to address social issues: challenges to theory and practice. *Journal of Management*, 31 (6). – P. 1-25.
- 4 La France J., Lehmann M. (2005) Corporate awakening – why (some) corporations embrace public-private partnerships. *Business Strategy and the Environment*, 14 (4). – 216 p.
- 5 Seitanidi M.M., Lindgreen A. (2010) Editorial: cross-sector social interactions. *Journal of Business Ethics*, 94. – P. 1-7.
- 6 Koschmann M.A., Kuhn.T.R., Pfarrer, M.D. (2012) A communicative framework of value in cross-sector partnerships. *Academy of Management Review*, 37 (3). – 332 p.
- 7 Қазақстан Республикасының «Әлеуметтік серіктестік туралы» Заңы 18 желтоқсан 2000 жыл №129-II
- 8 Unerman J. Methodological issues-Reflections on quantification in corporate social reporting content analysis // *Accounting, Auditing & Accountability Journal*. – 2000. – Т. 13. – №. 5. – С. 667-681.
- 9 Gray R. Thirty years of social accounting, reporting and auditing: what (if anything) have we learnt? // *Business ethics: A European review*. – 2001. – Т. 10. – №. 1. – С. 9-15.
- 10 www.oecd.org/ (02.06.2017)
- 11 <http://www.accountability21.net> (02.06.2017)
- 12 www.unglobalcompact.org (02.06.2017)
- 13 Қазақстан Республикасының Мемлекеттік Стандарты «Әлеуметтік жауапкершілік. Талаптар» Social accountability international (MOD) СТ РК 1352-2005 (SA 8000:2001, MOD)
- 14 Государственный Стандарт Республики Казахстан «Системы менеджмента профессиональной безопасности и охраны труда. Требования» OHSAS 18001:1999 Occupational health and safety assessment series. requirements (MOD) СТ РК 1348-2005 (OHSAS 18001:1999, MOD)
- 15 <http://www.globalreporting.org> (02.06.2017)
- 16 <http://www.accountability.org.uk> (02.06.2017)
- 17 Gray R., Owen D., Adams C. *Accounting & accountability: changes and challenges in corporate social and environmental reporting*. – Prentice Hall, 1996.
- 18 Hooghiemstra R. Corporate communication and impression management–new perspectives why companies engage in corporate social reporting // *Journal of business ethics*. – 2000. – Т. 27. – №. 1. – С. 55-68.
- 19 Novo Nordisk: Жауапкершіліктің 87 жыл тәжірибесі // <http://www.csr-review.net/> (02.06.2017)

- 20 Корпоративті жауапкершілік бойынша есеп// www.arcelormittal.kz/index.php?id=208
- 21 Adams C. A., Hill W. Y., Roberts C. B. Corporate social reporting practices in Western Europe: legitimating corporate behaviour? //The British accounting review. – 1998. – Т. 30. – №. 1. – б. 1-21.
- 22 Қазақстандағы жылдық есептерді дайындау: тиімді тәжірибелер мен негізгі кемшіліктер// <http://expertonline.kz/a12292/> (02.06.2017)
- 23 Центр исследований Сандж. Корпоративная социальная ответственность в Казахстане: ситуация, проблемы и перспективы развития. – Астана: Сандж, 2013. – 97 б.
- 24 Перекрестов Д.Г., Поварич И.П., Шабашев, В.А. Корпоративная социальная ответственность: теория и практика, Изд. «Академия Естествознания». – М., 2011.
- 25 Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V (с изменениями и дополнениями от 06.04.2016 г.)
- 26 НПП будет продвигать социальное предпринимательство//Palata.kz (02.06.2017)
- 27 Социальное предпринимательство выгодно государству // Palata.kz (02.06.2017)

References

- 1 Googins, B.K. and S.A. Rochlin, 2002. Creating the partnership society: understanding the rhetoric and reality of cross-sectoral partnerships. *Business and Society Review*, 105 (1): 127-44.
- 2 Rufin C., Rivera-Santos M. (2012) Between commonweal and competition: understanding the governance of public-private partnerships. *Journal of Management*, 38 (5): 1634.
- 3 Selsky J.W., Parker, B. (2005) Cross-sector partnerships to address social issues: challenges to theory and practice. *Journal of Management*, 31 (6). – P. 1-25.
- 4 La France J., Lehmann M. (2005) Corporate awakening – why (some) corporations embrace public-private partnerships. *Business Strategy and the Environment*, 14 (4). – 216 p.
- 5 Seitanidi M.M., Lindgreen A. (2010) Editorial: cross-sector social interactions. *Journal of Business Ethics*, 94. – P. 1-7.
- 6 Koschmann M.A., Kuhn.T.R., Pfarrer, M.D. (2012) A communicative framework of value in cross-sector partnerships. *Academy of Management Review*, 37 (3). – 332 p.
- 7 Kazakhstan Respublikasynyn «Aleumettik seriktestik turaly» Zany 18 zheltoksan 2000 zhyl №129-II
- 8 Unerman J. Methodological issues-Reflections on quantification in corporate social reporting content analysis //Accounting, Auditing & Accountability Journal. – 2000. – Т. 13. – №. 5. – С. 667-681.
- 9 Gray R. Thirty years of social accounting, reporting and auditing: what (if anything) have we learnt? //Business ethics: A European review. – 2001. – Т. 10. – №. 1. – С. 9-15.
- 10 www.oecd.org/ (02.06.2017)
- 11 <http://www.accountability21.net> (02.06.2017)
- 12 www.unglobalcompact.org (02.06.2017)
- 13 Kazakstan Respublikasynyn Memlekettik standarty «Aleumettik zhaupkershilik. Talaptar» Social accountability international (MOD) СТ РК 1352-2005 (SA 8000:2001, MOD)
- 14 Gosudarstvennyi standart Respubliki Kazakhstan «Systemy menedjmenta professional'noi bezopasnosti I ohrany truda. Trebovaniya» OHSAS 18001:1999 Occupational health and safety assessment series. requirements (MOD) СТ РК 1348-2005 (OH-SAS 18001:1999, MOD)
- 15 <http://www.globalreporting.org> (02.06.2017)
- 16 <http://www.accountability.org.uk> (02.06.2017)
- 17 Gray R., Owen D., Adams C. (1996) *Accounting & accountability: changes and challenges in corporate social and environmental reporting*. – Prentice Hall.
- 18 Hooghiemstra R. Corporate communication and impression management–new perspectives why companies engage in corporate social reporting //Journal of business ethics. – 2000. – Т. 27. – №. 1. – P. 55-68.
- 19 Novo Nordisk: Zhaupkerwiliktin 87 zhyl tajiribesy// <http://www.csr-review.net/> (02.06.2017)
- 20 Korporativty zhaupkerwilik boiynsha esep // www.arcelormittal.kz/index.php?id=208
- 21 Adams C. A., Hill W. Y., Roberts C. B. Corporate social reporting practices in Western Europe: legitimating corporate behaviour? //The British accounting review. – 1998. – Т. 30. – №. 1. – P. 1-21.
- 22 Kazakhstandagy zhyldyk esepтерды дайындау: tiymdy tazhiribeler men negizgi // <http://expertonline.kz/a12292/> (02.06.2017)
- 23 Centr issledovaniy Sandj. Korporativnaya social'naya otvetstvennost' v Kazakhstane: situaciya? Problem b perspektivy razvitiya. – Astana: Sandj, 2013. – 97 b.
- 24 Perekrestov D.G., Povarich I.P. Shabashev V.A. Korporativnaya social'naya otvetstvennost': teoriya i praktika, Izd. «Akademia Estestvoznania», M. 2011
- 25 Trudovoi kodeks Respubliki Kazakhstan ot 23 noyabrya 2015 № 414-V (s izmineniyami b dopolneniyami ot 06.04.2016 g.)
- 26 NPP budet prodvigat' social'noe predprinimatel'stvo //Palata.kz (02.06.2017)
- 27 Social'noe predprinimatel'stvo vygodno gosudarstvu // Palata.kz (02.06.2017)