

*Монография танысу мақсатында қазақ тіліне аударылды
Монографияның түпнұсқа мәтіні орыс тілінде қол жетімді*

ҚР Ұлттық экономика министрлігі
"Экономикалық зерттеулер институты" акционерлік қоғамы

ҚАЗАҚСТАННЫҢ
ҰЛТТЫҚ
БАЙЛАНЫС
ОРТАЛЫҒЫ:
ДАМУ ТӘЖІРИБЕСІ МЕН
ПЕРСПЕКТИВАЛАРЫ
МОНОГРАФИЯ

Астана, 2022

УДК 338 (574)
ББК 65.9 (5Қаз)
Н35

Қазақстанның Ұлттық байланыс орталығы: даму тәжірибесі мен
перспективалары/монография

Авторлық ұжым: Султанов Р.С., Куантыров А.С., PhD Тюлебекова Д.Б.,
Бейсекеева И.Ж., Касенова А.К., Мусина А.М., Токмагамбетова А.Д.

Рецензенттер: экономика ғылымдарының кандидаты, доцент
Нурсейитов А.А., саясаттану ғылымдарының докторы Матаев Г.М.

ISBN 978-601-215-227-2

Монографияда Ұлттық байланыс орталықтарының (ҰБО) жұмыс істеуінің тұжырымдамалық негіздері, көпұлтты кәсіпорындар үшін Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымының Басшылық қағидаттарын іске асыру, сондай-ақ бизнесті жауапты жүргізу қағидаттарын енгізу бойынша қазақстандық ҰБО даму перспективалары қарастырылады.

Авторлар медиация институтына талдауды ҰБО жұмысының негізгі құралы ретінде жүргізеді, оның дамуын дауларды шешудің баламалы тәсілі ретінде, оның ішінде Қазақстанда бизнесті жауапты жүргізу стандарттарын сақтаудың берік негізін қамтамасыз ете отырып, көпұлтты кәсіпорындар мен жұртшылық арасындағы ҰБО жұмысында пайдалануға болады.

Монографияны жариялау қызметтің аралық қорытындыларын шығару ғана емес, сонымен қатар Қазақстан Республикасында осы құрылымды дамыту бойынша одан әрі стратегиялық міндеттерді бекітуге мүмкіндік береді.

Басылым инвестициялық саясат және ЭЫДҰ бағыты бойынша жұмыс істейтін мемлекеттік қызметшілерге, азаматтық қоғамға, үкіметтік емес ұйымдарға, көпұлтты кәсіпорындарға, сараптамалық және ғылыми қоғамдастыққа, сондай-ақ халықаралық қатынастар, халықаралық құқық, экономика және саясаттану саласындағы студенттерге, магистранттар мен мамандарға арналған.

Қазақстан Республикасы ҰЭМ
"Экономикалық зерттеулер институты" АҚ
Ғылыми кеңесімен басып шығаруға ұсынылған

© ҚР ҰЭМ "Экономикалық зерттеулер институты" АҚ, 2022

© Султанов Р.С., Куантыров А.С., PhD Тюлебекова Д.Б.,

Бейсекеева И.Ж., Касенова А.К., Мусина А.М., Токмагамбетова А.Д., 2022

МАЗМҰНЫ

Қысқартулар тізімі.....	4
Алғысөз.....	5
1. ҰБО механизмінің қалыптасуы және дамуы.....	7
1.1. Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы (ЭЫДҰ) шеңберінде Ұлттық байланыс орталықтарын құру алғышарттары	7
1.2. Ұлттық байланыс орталықтары қызметінің негізгі қағидаттары мен мақсаттары	16
1.3. Ұлттық байланыс орталықтарының көпұлтты кәсіпорындардың ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын сақтауына жәрдемдесуі: халықаралық кейстерге шолу	32
2. Қазақстанның Ұлттық байланыс орталығының қызметі	51
2.1. Қазақстанның ЭЫДҰ-мен өзара әрекеттесуі.....	51
2.2. Қазақстанның Ұлттық байланыс орталығының жұмыс істеуінің нормативтік-құқықтық негізі	60
3. Қазақстандағы Ұлттық байланыс орталығын дамыту перспективалары	70
3.1 Бизнесі жауапты жүргізу стандарттарын тарату және енгізу бойынша Қазақстанның Ұлттық байланыс орталығының маңызы мен рөлі	70
3.2 Қазақстанның ҰБО көпұлтты кәсіпорындарға қатысты дауларды шешу кезінде келісу және медиативтік рәсімдерге арналған платформа ретінде	73
3.3. Қазақстанның Ұлттық байланыс орталығының тиімділігін арттыруға және мәртебесін күшейтуге арналған ұсынымдар	77
Қорытынды.....	80
Қосымшалар	82
Библиография.....	93

ҚЫСҚАРТУЛАР ТІЗІМІ

ЭЫДҰ	Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы
ҰБО	Ұлттық байланыс орталығы
ТҮК	Трансұлттық корпорация
КҮК	Көпұлтты кәсіпорын
БҰҰ	Біріккен Ұлттар Ұйымы
UNCTAD	БҰҰ-ның Сауда және даму жөніндегі конференциясы
БЖЖ	Бизнесті жауапты жүргізу
ҮЕҮ	Үкіметтік емес ұйымдар
OECD Watch	Азаматтық қоғам ұйымдарының жаһандық желісі
MOT	Халықаралық еңбек ұйымы
IUF	Тамақ өнеркәсібі, ауыл шаруашылығы, қонақ үйлер, мейрамханалар, қоғамдық тамақтану, темекі өнеркәсібі және онымен байланысты салалар қызметкерлерінің халықаралық одағы
TCCC	The Coca-Cola Company
CCAI	Coca-Cola Amatil Indonesia
FIN-FSA	Финляндияның қаржылық қадағалау органы
RAM	Royal Air Maroc
ЕБҚБ	Еуразиялық бәсекеге қабілеттілік бағдарламасы
ОАБ	Орталық Азия бастамасы
ТШИ	Тікелей шетелдік инвестициялар
ШОК	Шағын және орта кәсіпкерлік
ШЕКОАЕ	Шығыс Еуропа, Кавказ және Орталық Азия елдері
PMR	Тауар нарығын реттеу
СЭЭҰ	Экологиялық-экономикалық есеп жүйесі
STRI	Қызметтер саудасының шектеулер индексі есептеу
АХҚО	"Астана" халықаралық қаржы орталығы
G20	Үлкен жиырмалық
ЖЭТ	"Жасыл экономика" тұжырымдамасы
ESG	Экологиялық, әлеуметтік және корпоративтік басқару
ЗТБ	Занды тұлғалар бірлестігі

АЛҒЫСӨЗ

Қазақстанның Ұлттық байланыс орталығы (бұдан әрі – ҰБО) Қазақстан Республикасының аумағында ұсынылған көпұлтты кәсіпорындар үшін экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымының Басшылық қағидаттарын бұзуға қатысты өтініштерді (бұдан әрі – ЭЫДҰ Басшылық қағидаттары) қарауға арналған жұмыс істейтін құрылым болып табылады.

Бұл құрал бизнесті жауапты жүргізу стандарттарының сақталуын қамтамасыз етуге арналған ЭЫДҰ Инвестициялар комитетіне мүше елдер үшін ажырамас шарт болып табылады.

ҰБО қызметінің маңыздылығы халықаралық тәжірибемен бірнеше рет расталды. Мәселен, көпұлтты кәсіпорындарға өтініш беру мүмкіндігі азаматтық қоғамдастыққа, заңды және жеке тұлғаларға трансұлттық компаниялардың қызметін 11 бағыт бойынша бақылауға мүмкіндік береді.

ҰБО қызметінің ашықтығы, қолжетімділігі және есептілігі қағидаттары демократиялық қоғамдардың озық тәжірибелеріне де жауап береді. Көпұлтты компанияларға қатысты ҰБО қабылдаған шешімдерге мониторинг жүргізу мүмкіндігі кәсіпорындардың адалдығын және ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарының сақталуын қамтамасыз етеді.

Жұмыс істеуінің қысқа тарихына қарамастан, қазақстандық ҰБО Қазақстанда осы құрылымның қалыптасуы мен дамуында үлкен жол жасады.

Жұмыс істеудің институционалдық негізі құрылды, ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын ілгерілету бойынша ақпараттық-түсіндіру жұмыстары жүргізілуде, үкіметтік емес ұйымдармен, елдің ғылыми және бизнес-қоғамдастығымен өзара іс-қимыл жолға қойылды.

Бұдан басқа, тәжірибе алмасу үшін Жас ҰБО желісін құру, басқа елдердегі ісін жаңа бастаған құрылымдарға консультациялық қолдау көрсету, сондай-ақ ЭЫДҰ құндылықтарына анағұрлым белсенді және адал болып табылатын Қазақстан ҰБО имиджін ілгерілету мақсатында шетелдік ҰБО-мен тұрақты және әріптестік байланыстар орнату арқылы халықаралық аренадағы байланыстар кеңейтілуде.

Монографияда ҰБО жұмыс істеуінің халықаралық тәжірибесі де, қазақстандық тәжірибе де жинақталып талданды.

Монографияның бірінші тарауында ҰБО қызметінің мақсаты, оларды құрудың алғышарттары, соның ішінде ХХ-ғасырдың екінші жартысындағы жаһандану процестерімен байланысты сипатталған. Көпұлтты кәсіпорындардың адал қызметінің негізі болып табылатын ЭБДҰ Басшылық қағидаттарының қағидаттары мен мақсаттары егжей-тегжейлі түсіндірілді.

Монографияның екінші тарауы Қазақстанның ҰБО қызметіне тікелей арналған. Қазақстанның ЭБДҰ-мен өзара іс-қимылының тарихы мен алғышарттары талданады, Қазақстан ҰБО жұмыс істеуінің нормативтік-құқықтық негізін қалыптастырудың хронологиялық базасы, сондай-ақ қызметтің негізгі және түйінді бағыттары жиналды.

Үшінші Тарау қазақстандық ҰБО даму перспективаларын талдау болып табылады. Қол жеткізілген нәтижелерге қарамастан, цифрландырудың әлемдік үрдістерін, азаматтық қоғамның құндылықтарын, инвестициялар тарту, медиативтік тәжірибелерді пайдалану жөніндегі ұлттық міндеттерді және т.б. ескере отырып, одан әрі дамыту қажет.

Авторлар медиация институтына Қазақстанның ҰБО жұмысының негізгі құралы ретінде талдау жүргізеді. Дауларды шешудің баламалы тәсілі ретінде медиацияны дамыту және толық көлемде пайдалану, оның ішінде көпұлтты кәсіпорындар мен жұртшылық арасындағы ҰБО жұмысында бизнесті жауапты жүргізу стандарттарын сақтау үшін берік негізге айналады деп сенген жөн.

Монографияны Қазақстан ҰБО хатшылығы – "Экономикалық зерттеулер институты" АҚ қызметкерлері - авторлар ұжымы орындады және ЭБДҰ Басшылық қағидаттарын одан әрі ілгерілету мақсатында бастамашыл зерттеу болып табылады.

Бұдан басқа, монографияны жариялау қызметтің аралық қорытындыларын шығару ғана емес, сонымен қатар Қазақстан Республикасында осы құрылымды дамыту бойынша одан әрі стратегиялық міндеттерді бекітуге мүмкіндік береді.

1. ҰБО МЕХАНИЗМІНІҢ ҚАЛЫПТАСУЫ ЖӘНЕ ДАМУЫ

1.1. Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы (ЭЫДҰ) шеңберінде Ұлттық байланыс орталықтарын құру алғышарттары

Бүгінгі таңда халықаралық инвестициялар жаһандану үдерісіне жетекшілік етіп, әлемнің өңірлері арасындағы байланысты нығайтып, тереңдете түсті. Көпұлтты кәсіпорындар (немесе трансұлттық корпорациялар) инвестициялардың жылдам қозғалатын негізгі арналарының бірі болып табылады және олардың эволюциясы әлемдік экономикадағы кеңірек өзгерістерді көрсетеді.

Технологиялар мен ұйымдар құрылымындағы жетістіктер бизнес нысандарының әртүрлілігін, сондай-ақ экономикалық операциялардың күрделілігі мен жылдамдығын арттырды. Бұл кәсіпорындар арасындағы шекараны жоюға және іскерлік қызметтегі ашықтықтың құндылығын арттыруға мүмкіндік берді.

Жалпы халықаралық инвестициялар үшін саяси орта қолайлы бола бастады, енді елдер инвестицияларды тарту үшін белсенді бәсекеге түсе бастады. Бүгінгі таңда көпұлтты кәсіпорындар тиімді инвестициялық ағындар мен технологияларды тарату агенттері, сондай-ақ салық түсімдерінің маңызды көзі ретінде әрекет ететін халықаралық экономиканың ажырамас бөлігі болып табылады.

Көпұлтты кәсіпорын ұғымына жеке тоқталу керек. Қазіргі уақытта көпұлтты кәсіпорындар үшін бірде-бір бекітілген анықтама жоқ, бірақ бұл терминдердің бірнеше түсіндірмелері бар.

Көпұлтты кәсіпорын термині алғаш рет 1974 жылы үшінші әлем елдерінің нарықтарындағы монополиялардың қызметін реттеу міндетіне байланысты пайда болды.

Біріккен Ұлттар Ұйымының Сауда және даму жөніндегі конференциясының (бұдан әрі – UNCTAD) анықтамасына сәйкес көпұлтты кәсіпорын – бұл екі немесе одан да көп елдердегі кез келген ұйымдық-құқықтық нысандар мен қызмет түрлерінің заңды тұлғаларын біріктіретін, бір немесе бірнеше шешім қабылдау орталықтарының арқасында бірыңғай саясат пен жалпы стратегияны жүзеге асыратын кәсіпорын. Сондай-ақ UNCTAD ақпараты бойынша

көпұлтты кәсіпорындарға активтері 10 млрд АҚШ долларынан асатын кәсіпорындар жатады [1].

Біріккен Ұлттар Ұйымының көпұлтты кәсіпорын ұғымын бекіту жөніндегі тағы бір әрекеті 1978 жылы Трансұлттық корпорациялардың мінез-құлық кодексінің жобасын (бұдан әрі - Кодекс жобасы) әзірлеу болды [2]. Кодекс жобасына сәйкес, трансұлттық корпорация дегеніміз-бұл филиалдардың заңды нысаны мен қызмет саласына қарамастан, екі немесе одан да көп елдерде филиалдары бар, бір немесе одан да көп шешім қабылдау орталықтары арқылы келісілген саясат пен жалпы стратегияны жүзеге асыруға мүмкіндік беретін белгілі бір шешім қабылдау жүйесіне сәйкес жұмыс істейтін мемлекеттік, жеке немесе аралас кәсіпорын, оның шеңберінде филиалдар меншік қатынастарымен немесе басқа қатынастармен байланысты, олардың біреуі немесе бірнешеуі басқалардың қызметіне айтарлықтай әсер етуі мүмкін (әсер етеді) және, атап айтқанда, ортақ білім мен ресурстарды пайдаланады, сондай-ақ жауапкершілікті басқалармен бөліседі.

Алайда, Кодекс жобасының сипаты мен мазмұнына қатысты түбегейлі келіспеушіліктерге, сондай-ақ 1990 жылға қарай өзгерген халықаралық саяси-экономикалық жағдайдың өзектілігі себебінен Кодекс жобасы ешқашан қабылданбады.

Көпұлтты кәсіпорындар үшін Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымының Басшылық қағидаттарының 4-параграфына сәйкес (1976 жыл), аталған кәсіпорындар:

1. Өз қызметін экономиканың барлық секторларында жүзеге асырады;

2. Өз қызметін екі және одан да көп елдің аумағында жүзеге асырады;

3. Өз қызметін әртүрлі жолдармен үйлестіре алады;

4. Жеке, мемлекеттік немесе аралас меншік нысаны бар [3].

Тәуелсіз мемлекеттер достастығы (бұдан әрі – ТМД) шеңберінде 1998 жылғы 6 наурыздағы "Трансұлттық корпорациялар туралы" ТМД Конвенциясында (бұдан әрі – Конвенция) көрініс тапқан көпұлтты кәсіпорын ұғымын бекіту әрекеті де болды [4].

Конвенция трансұлттық корпорациялар құру және олардың қызметі саласындағы Тараптардың ынтымақтастығының жалпы негіздерін белгілейді. Осы Конвенцияны қолдану мәселелерін реттеуді корпорацияны тіркеуді жүзеге асыратын Тараптың уәкілетті мемлекеттік органы жүзеге асырады.

"Трансұлттық корпорация" ұғымы заңды тұлға (заңды тұлғалардың жиынтығы) деп түсініледі:

1. меншігінде, шаруашылық жүргізуінде немесе жедел басқаруында екі және одан да көп Тараптардың аумақтарында оқшауланған мүлкі бар;

2. екі және одан да көп Тараптардың заңды тұлғалары құрған;

3. көрсетілген Конвенцияға сәйкес корпорация ретінде тіркелген [4].

Өз кезегінде, трансұлттық корпорация ұғымы әртүрлі трансұлттық құрылымдарды, соның ішінде қаржы-өнеркәсіп топтарын, компанияларды, концерндерді, холдингтерді, бірлескен кәсіпорындарды, шетелдік қатысуы бар акционерлік қоғамдарды және т.б. қамтиды. Трансұлттық корпорацияның қатысушылары кез келген ұйымдық-құқықтық нысандағы, оның ішінде үшінші елдерден заңды тұлғалар бола алады. Мемлекеттік, муниципалдық және унитарлық кәсіпорындар корпорацияның қатысушылары бола алады, олардың мүлкінің иесі белгілеген тәртіппен және шарттармен [4].

Қазақстан Республикасы осы Конвенцияға қатысушы болып табылмайды.

Бастапқыда көпұлтты кәсіпорындардың тарихи бастауларын Батыс Еуропадан, әсіресе Англия мен Голландиядан XVI-ғасырда басталып, келесі бірнеше жүз жыл ішінде жалғасқан ірі отарлау және империалистік кәсіпорындардан іздеуге болады.

Дүниежүзіндегі алғашқы көпұлтты кәсіпорын 1600 жылғы 31 желтоқсанда Елизавета I-жарлығымен құрылған және Үндістандағы сауда операциялары үшін кең артықшылықтарға ие болған Британдық Шығыс Үндістан компаниясы болды деп саналады.

Алайда, қазіргі уақытта ұсынылған көпұлтты кәсіпорындардың түсінігі мен түрлері ескі анықтамалардан ерекшеленеді және тек XIX ғасырда өнеркәсіптік капитализм пайда болып, оның салдары пайда болған кезде нақты құрылымдалған: зауыт жүйесін дамыту; ірі және капиталды көп қажет ететін өндірістік процестер; сақтаудың жақсы әдістері; жылдам көлік құралдары. XIX және XX ғасырдың басында ресурстарды, соның ішінде пайдалы қазбаларды, мұнай мен азық-түлікті іздеу және нарықтарды қорғауға немесе ұлғайтуға деген ұмтылыс тек Америка Құрама Штаттарынан (бұдан әрі – АҚШ) және Батыс Еуропаның бірнеше елдерінен кәсіпорындардың трансұлттық кеңеюіне әкелді [5].

Көптеген бірігулер мен бірігулерден туындаған негізгі секторлардағы ірі көпұлтты кәсіпорындардың монополиялық және олигополистік шоғырлануы да, атап айтқанда, мұнай-химия және тамақ өнеркәсібі, сондай-ақ белгілі бір кезеңнен бастау алады.

Сондай-ақ, ғылымда кәсіпорындарды көпұлтты деп жіктеудің белгілі бір критерийлері ерекшеленеді:

1. Компания жұмыс істейтін елдер саны (2-ден 6-ға дейін);
2. Компанияның өндірістік қуаты орналасқан елдердің ең аз саны;
3. Компанияның кірістеріндегі (сатуларындағы) шетелдік операциялардың ең аз үлесі (10-25%);
4. Үш немесе одан да көп елдерде дауыс беретін акциялардың кемінде 25%-ын иелену;
5. Компания персоналының көпұлтты құрамы [6; 68-б.].

Көпұлтты кәсіпорындар негізінен тікелей шетелдік инвестициялар арқылы бүкіл әлем бойынша филиалдар немесе еншілес компаниялар құратын және халықаралық өндірістік және коммерциялық қызметке қатысатын дамыған капиталистік елдердегі монополиялық кәсіпорындарға жатады. Сондай-ақ, мұндай кәсіпорындар кең ауқымды ұзақ мерзімді мақсаттарды көздейді және жоғары орталықтандырылған, бірыңғай басқаруға ие.

Осылайша, мыналарды атап өтуге болады:

1. Көпұлтты кәсіпорындардың стратегиялық мақсаты халықаралық нарыққа бағытталған, ал мақсат-жаһандық пайданы барынша арттыру.

2. Көпұлтты кәсіпорындар акцияларға иелік ету арқылы шетелдік кәсіпорындарды бақылауды жүзеге асырады.

3. Көпұлтты кәсіпорындар дүние жүзіндегі әртүрлі салаларда капиталмен, тауарлармен, технологиялармен, басқарумен және ақпаратпен операцияларды жүзеге асырады және қызметтің бұл "жиынтығы" кәсіпорынның жалпы стратегиясына, мақсаттарына сәйкес келуі және бас компанияның бақылауында болуы тиіс; еншілес компаниялар шетелдік компаниялар сияқты жергілікті ұдайы өндіру процесіне де қатысады.

Дәстүр бойынша көпұлтты кәсіпорындарды анықтау теориялары көлденең және тік көпұлтты кәсіпорындарды ажыратады [7].

Көлденең көпұлтты кәсіпорындар - бұл өндірісті клиенттерге жақын орналастыру және ауқымды үнемдеуді жүзеге асыра отырып, сауда шығындарынан жалтару міндеті бар кәсіпорындар. Бұл шығарылған елде де, қабылдаушы елде де осындай өнімдер шығаратын бірнеше зауыттары бар кәсіпорындар, осылайша экспорт шығындарын үнемдейді (нарыққа бағытталған кәсіпорындар) [7].

Тік көпұлтты кәсіпорындар – бұл өндіріс бірнеше кезеңнен тұратын және трансшекаралық өндірістік үйлестіру/транзакция шығындарының төмендеуінен кейін маңызды болған кәсіпорындар (тиімділікті арттыруға ұмтылатын кәсіпорындар). Бір елдегі өндіріс басқа елдердегі өндірістік қызмет үшін шикізат ретінде қызмет етеді және әртүрлі кезеңдердің орналасуы олар қарқынды пайдаланатын өндіріс факторларының салыстырмалы түрде аз шығынға ұшырайтын жеріне байланысты (шығындардың артықшылығы көбінесе ауқымды үнемдеу немесе білімге қол жеткізу арқылы қол жеткізіледі) [7].

Осылайша, айта кету керек, бүгінгі таңда көпұлтты кәсіпорындардың белгілі бір түрлері мен бөлінуіне қарамастан, шындық іс жүзінде бәрі күрделірек екенін көрсетеді. Көпұлтты кәсіпорындардың көпшілігі шетелде көлденең және тік инвестициялармен айналысады, ал мұндай кәсіпорындардың көптеген филиалдары көлденең және тік сипаттамаларға ие.

Елдер елге көпұлтты кәсіпорындарды тарту үшін қолайлы жағдайлар жасағанына қарамастан (салықтық жеңілдіктер, түрлі преференциялар, табиғи ресурстарға қол жеткізу, тұтынушылардың ірі және өсіп келе жатқан нарықтарына қол жеткізу және т.б.), сондай-ақ осындай кәсіпорындардан алынатын пайда (инвестициялар, нақты технологияларға/білімге қол жеткізу, инфрақұрылымды дамыту және т.б.), әлі де бұл кәсіпорындардың қызметі теріс әсер етеді.

Мысалы, әлемде көпұлтты кәсіпорындардың көпшілігі тау-кен жұмыстарына, қоршаған ортаға теріс әсер ететін өндірістерге, адамдар мен жануарлардың өміріне, зиянды технологияларды қолдануға және т.б. шоғырланған. Тиісінше жұртшылық көпұлтты кәсіпорындардың мұндай әрекеттеріне алаңдайды.

Көпұлтты кәсіпорындар қызметінің теріс салдары үкіметтерді, халықаралық ұйымдарды және үкіметтік емес секторды тарта отырып, осы мәселелерді шешуге бағытталған жұртшылық тарапынан бірқатар бастамаларды тудырды. Яғни, бұл бастамалар адам құқықтарын құрметтеу, қоршаған ортаны қорғау, сондай-ақ көпұлтты кәсіпорынның қызметіне қатысы бар барлық тараптардың мүдделерін сақтау кезінде көпұлтты кәсіпорындар тарапынан жауапты мінез-құлық құруға бағытталған.

Көпұлтты кәсіпорындардың қызметін стандарттаған халықаралық ұйымдардың бірі Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы (бұдан әрі – ЭЫДҰ) болып табылады.

ЭЫДҰ – өмір сүру деңгейін жақсарту үшін тиімдірек саясат құру үшін жұмыс істейтін халықаралық ұйым. ЭЫДҰ-ның негізгі мақсаты - барлығына дамуға, өркендеуге, тендікке, мүмкіндіктер мен әл-ауқатқа ықпал ететін саясатты қалыптастыру. ЭЫДҰ 1961 жылы штаб-пәтері Францияның Париж қаласында экономикалық ілгеріліс пен әлемдік сауданың өсуін ынталандыру мақсатында құрылды [8].

ЭЫДҰ құрамына бүгінгі таңда 38 қатысушы ел кіреді: Австралия, Австрия, Бельгия, Ұлыбритания, Венгрия, Германия, Грекия, Дания, Израиль, Ирландия, Исландия, Испания, Италия, Канада, Колумбия, Коста-Рика, Латвия, Литва, Люксембург, Мексика, Нидерланды, Жаңа Зеландия, Норвегия, Польша, Португалия, Словакия, Словения, АҚШ, Түркия, Финляндия, Франция, Чехия, Чили, Швейцария, Швеция, Эстония, Корея Республикасы, Жапония [8].

Үкіметтермен, саясаткерлермен және азаматтармен серіктестікте ЭЫДҰ әртүрлі салаларда халықаралық стандарттарды әзірлеумен және бекітумен айналысады. 1961 жылы ЭЫДҰ құрылғаннан бері ұйым шеңберінде құқықтық құжаттарда көрсетілген 460-қа жуық стандарт әзірленді. Оларға ЭЫДҰ актілері (яғни ЭЫДҰ Конвенциясына сәйкес ЭЫДҰ Кеңесі қабылдаған шешімдер мен ұсынымдар) және ЭЫДҰ шеңберінде әзірленген басқа да құқықтық құжаттар (мысалы, декларациялар, халықаралық келісімдер және т. б.) жатады [9].

ЭБДҮ өз есептерінде көпұлтты кәсіпорындардың басты рөл атқаратынын және жаһандық өндірістік-өткізу тізбектері шеңберінде өндірісті халықаралық бөлшектеудің негізгі қозғаушы объектісі болып табылатынын жиі дәлелдейді. Экономикадағы көпұлтты кәсіпорындардың рөлін ұлғайта отырып, жаһандануды күшейту және дамыту кезінде көпұлтты кәсіпорындардың қызметін реттеу қажеттілігімен, сондай-ақ көпұлтты кәсіпорындардың өз қызметін жүзеге асыруға неғұрлым жауапты көзқарасы және барлық мүдделі тараптардың мүдделерін ескеру мақсатында ЭБДҮ 1976 жылы Халықаралық инвестициялар және көпұлтты кәсіпорындар туралы ЭБДҮ стандарт-декларациясын (бұдан әрі – Декларация) әзірледі, оның құрамына көпұлтты кәсіпорындар үшін ЭБДҮ Басшылық қағидаттары (бұдан әрі – ЭБДҮ Басшылық қағидаттары) кіреді.

Тұтастай алғанда, Декларация үкіметтердің тікелей шетелдік инвестицияларға және қосылған елдердегі кәсіпорындардың қызметіне жан-жақты, өзара байланысты және теңгерімді көзқарасына ықпал етеді. ЭБДҮ-ның халықаралық инвестициялар және көпұлтты кәсіпорындар жөніндегі құралдары негізгі құралдардың бірі болып табылады, оның көмегімен ЭБДҮ қосылған елдерге тікелей шетелдік инвестициялар үшін либералды режим құру жөніндегі жұмыста көмектеседі, сонымен бірге, көпұлтты кәсіпорындардың олар орналасқан елдермен іс-қимылдарының дәйектілігін қамтамасыз етеді.

Декларацияға халықаралық ынтымақтастықтың төрт құралы кіреді:

– Көпұлтты кәсіпорындарға бағытталған корпоративтік мінез-құлықтың міндетті емес кодексі болып табылатын ЭБДҮ Басшылық қағидаттары;

– Ұлттық режим туралы құралға сәйкес қосылған елдер өз аумағында жұмыс істейтін шетелдік компаниялар бақылайтын кәсіпорындарға ұқсас жағдайларда отандық кәсіпорындарға қарағанда қолайлы болмауға міндеттенеді;

– Қарама-қайшы талаптар туралы құжат қосылатын елдерді әртүрлі елдердің үкіметтері көпұлтты кәсіпорындарға қоятын қарама-қайшы талаптарды болдырмауға немесе азайтуға шақырады;

– Халықаралық инвестицияларды ынталандыру және тежеу құралы қосылған елдердің халықаралық тікелей инвестицияларға әсер ететін шаралар бойынша ынтымақтастықты жақсарту жөніндегі күш-жігерін көздейді [10].

Осылайша, айта кету керек, 1976 жылдан бастап, ЭБДҮ Басшылық қағидаттары бастапқыда Декларацияның бөлігі ретінде қабылданған кезде, ЭБДҮ үкіметтер мен кәсіпорындарға бағытталған міндетті емес қағидаттар мен стандарттардың теңдестірілген жүйесі арқылы осы саладағы ынтымақтастыққа ықпал етті. Декларацияның басқа элементтерінде үкіметтердің шетелдік бақылаудағы кәсіпорындарға ұлттық режим беру, кәсіпорындарға қарама-қайшы талаптарды болдырмау және инвестициялық ынталандыру мен шектеулерге қатысты ынтымақтастық міндеттемелері бар.

Қазіргі уақытта Декларацияға ЭЫДҰ мүшелерінен басқа, ЭЫДҰ-ға кірмейтін 13 мемлекет қосылды [10].

Декларацияның басқа құралдарына қарамастан, бұл жұмыс үшін ЭЫДҰ Басшылық қағидаттары үлкен қызығушылық тудырады.

ЭЫДҰ басшылық қағидаттары – бұл үкіметтердің көпұлтты кәсіпорындарға кәсіпорындардың жауапты мінез құлқына қатысты ұсыныстары. Олар үкіметтердің кәсіпорындар өз қызметін және жеткізу тізбегін адамдар, планета және қоғам үшін орнықты даму нәтижелеріне сәйкестендіреді деген үміттерін көрсетеді [11].

ЭЫДҰ Басшылық қағидаттары 11 бағыт бойынша жауапты іскерлік мінез-құлық стандарттарын белгілейді:

1) "Тұжырымдамалар мен қағидаттар" бөлімі ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарының негізінде жатқан қағидаттарды белгілейді, атап айтқанда, олардың ерікті табиғаты, бүкіл әлемде қолданылуы және олардың барлық кәсіпорындар үшін озық тәжірибені көрсетуі;

2) "Жалпы ережелер" бөлімінде олар өз қызметін жүзеге асыратын елдерде белгіленген саясат шараларын есепке алуға, сондай-ақ басқа мүдделі тұлғалардың пікірлерін есепке алуға, жергілікті нарықта әлеуетті мүмкіндіктер жасауға жәрдемдесуге, корпоративтік басқарудың тиісті қағидаттарын қолдауға және сақтауға бағытталған ұсынымдар қамтылады;

3) «Ақпаратты ашу» бөлімі кәсіпорынның қызметі мен меншік құқығы сияқты барлық маңызды мәселелер бойынша ақпаратты ашуды ұсынады және есеп беру стандарттары әлі қалыптасып жатқан салалардағы байланысты ынталандырады.

4) "Адам құқықтары" бөлімі кәсіпорындарды адам құқықтарын қорғауға және сақтауға шақырады;

5) "Еңбек және өндірістік қатынастар" бөлімі осы саладағы корпоративтік мінез-құлықтың негізгі аспектілерін, соның ішінде балалар мен мәжбүрлі еңбекті, кемсітпеуді және қызметкерлердің адал өкілдік ету құқығын және сындарлы келіссөздерді қарастырады;

6) "Қоршаған ортаны қорғау" бөлімі кәсіпорындарды қоршаған ортаны қорғаудағы, соның ішінде адам денсаулығы мен қауіпсіздігіне әсер етудегі тиімділігін арттыруға шақырады. Бұл тараудың ерекшеліктері қоршаған ортаны басқару жүйелеріне және қоршаған ортаға елеулі зиян келтіру қаупі бар сақтық шараларын қабылдауға қатысты ұсыныстарды қамтиды.

7) "Парақорлыққа қарсы күрес" бөлімі мемлекеттік және жеке парақорлықты қамтиды, сонымен қатар пассивті және белсенді сыбайлас жемқорлыққа қарсылық білдіреді;

8) "Тұтынушылардың мүдделері" бөлімі тұтынушылармен жұмыс істеу кезінде кәсіпорындарға бизнесті, маркетингті және жарнаманы адал жүргізу қағидаттарына сәйкес әрекет етуге, тұтынушылардың жеке өмірін құрметтеуге және ұсынылатын тауарлардың немесе көрсетілетін қызметтердің қауіпсіздігі мен сапасын қамтамасыз ету үшін барлық ақылға қонымды шараларды қабылдауға кеңес береді;

9) "Ғылым және технологиялар" бөлімі көпұлтты кәсіпорындардың өздері жұмыс істейтін елдерде зерттеулер мен әзірлемелердің нәтижелерін таратуына жәрдемдесуге бағытталған, осылайша, қабылдаушы елдердің инновациялық әлеуетіне ықпал етеді.

10) "Бәсекелестік" бөлімі ашық және бәсекеге қабілетті іскерлік ахуалдың маңыздылығын көрсетеді;

11) "Салық салу" бөлімі кәсіпорындарды салық заңнамасының хаты мен рухын құрметтеуге және қабылдаушы елдердің салық органдарымен ынтымақтасуға шақырады.

Кез келген құжат сияқты, ЭЫДҰ Басшылық қағидаттары қабылданған сәттен бастап, қалыптасқан әлемдік тәртіп пен экономикадағы жаңа ережелерге сәйкес келу мақсатында қайта қаралды. 1979, 1983 және 1991 жылдардағы бұрынғы нұсқалармен салыстырғанда, 2000 жылы енгізілген өзгерістер ауқымды болды және негізгі – экономикалық, әлеуметтік және экологиялық және орнықты даму элементтерін күшейтті.

ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарының бірінші нұсқасы қысқа болды және "адам құқықтары" туралы ешқандай ескертуді қамтымады. Алайда, әлеуметтік ілгеріліс, қоршаған ортаны қорғау, еңбек және өндірістік қатынастар, қаржыландыру, салық салу, бәсекелестік және ақпаратты ашу сияқты салаларды қамтыды [12].

2000 жылы ЭЫДҰ Басшылық қағидаттары қайта қаралып, адам құқықтарына сілтемемен толықтырылды. Сондай-ақ, сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес және тұтынушылардың мүдделері туралы жаңа тараулар қосылды.

2011 жылы БҰҰ "Адам құқықтары аспектісіндегі кәсіпкерлік қызметтің басшылық қағидаттары" халықаралық стандартын қабылдағаннан кейін ЭЫДҰ Басшылық қағидаттары, оның ішінде БҰҰ Нұсқаулығына сәйкестік мақсатында қайта қаралып өзгертілді.

2011-ы ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарына енгізілген өзгерістер:

- адам құқықтарына арналған және БҰҰ-ның Адам құқықтары аспектісіндегі кәсіпкерлік қызметтің басшылық қағидаттарына сәйкес келетін жаңа тарау қосылды;

- тиісті тексеруге (кешенді сараптамаға) және жеткізілім тізбегін жауапты басқаруға жаңа кешенді тәсіл әзірленді, ол бұрын қолданылған тәсілдерге қатысты елеулі ілгерілісті көрсетеді;

- көптеген мамандандырылған тарауларда, атап айтқанда, еңбек және өндірістік қатынастарда, парақорлыққа қарсы күресте, арандатушылықта, пара беруде және пара бопсалауда, қоршаған ортаны қорғауда, тұтынушылардың мүдделерінде, ақпаратты ашуда және салық салуда маңызды өзгерістер енгізілген;

- ҰБО рөлін күшейтуге, олардың қызметін жетілдіруге және функционалдық теңдікті қорытындылауға бағытталған анағұрлым нақты және пысықталған Процестік нұсқаулық енгізілген;

- кәсіпорындарға жаңа қиындықтар туындаған кезде, өз міндеттемелерін орындауға көмектесетін алдын-ала іс-қимыл жоспары туралы ұсыныс жасалды [3].

Бір қызығы, ЭЫДҰ Басшылық қағидаттары міндетті емес ұсынымдар болып табылады, сонымен бірге ЭЫДҰ-ға мүше елдер мен қағидаттарға қосылған елдер оларды орындауға және сақтауға міндеттенді.

Ұлттық байланыс орталықтарына қатысты ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарының ережелерін ерекше атап өткен жөн.

ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарында қосылған елдердің ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарымен қамтылған кәсіпорындар мен оларға аталған кәсіпорындардың қызметі теріс әсер етеді деп есептейтін тұлғалар арасындағы өтініштерді қараудың бірегей, үкімет қолдайтын халықаралық тетігін құруы туралы айтылады. Өтініштерді тікелей қарауды әр елде құрылатын ҰБО жүзеге асырады.

ҰБО алғаш рет 1983 жылы ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарында айтылғанын, ал 2000 жылдан бастап ҰБО-ға көпұлтты кәсіпорындардың қызметіне байланысты өтініштерді алу және қарау бойынша өкілеттіктер жүктелгенін атап өткен жөн.

ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарының 2011 жылғы редакциясында ҰБО-ның жұмыс істеуі және олардың өкілеттіктері туралы анағұрлым егжей-тегжейлі құрылым мен ақпарат, сондай-ақ елдердің үкіметтері олардың қызметін қамтамасыз етуі тиіс құралдардың ең аз жиынтығы ұсынылды. ҰБО қызметі, олардың ықпалы, сондай-ақ ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын сақтауға жәрдемдесу туралы толығырақ келесі тарауларда қаралатын болады.

Осылайша, бүгінгі күні ЭЫДҰ Басшылық қағидаттары көпұлтты кәсіпорындар қызметінің әртүрлі салаларындағы іскерлік әдеп мәселелерінің кең ауқымын қамтитын, сондай-ақ ҰБО жұмысы мен қызметін реттейтін қағидаттарды белгілейтін, көпжақты деңгейде мақұлданған көпұлтты кәсіпорындар үшін жалғыз жан-жақты, мінез-құлық кодексі болып табылатынын айта кету керек.

ЭЫДҰ Басшылық қағидаттары кәсіпорындар үшін міндетті болып табылмайды. Дегенмен, үкіметтер олардың сақталуына және тиімді жүзеге асырылуына ықпал етуге міндеттенді. Сондай-ақ ЭЫДҰ Басшылық қағидаттары көпұлтты кәсіпорындар мен отандық кәсіпорындар арасындағы режимдегі айырмашылықтарды енгізуге бағытталмайды, бірақ барлығы үшін озық тәжірибені көрсетеді. Бұл ретте, егер отандық кәсіпорындар ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарында қамтылған ұсынымдарды сақтаса және ұстанатын болса, онда бұл үкіметтер тарапынан да, ЭЫДҰ тарапынан да құпталады және мақұлданады.

ЭЫДҰ Басшылық қағидаттары түсініспеушіліктің алдын алуға және бизнес, еңбек ұжымдары, үкіметтер мен қоғам арасында, оның ішінде ҰБО тетігі арқылы сенім мен болжамдылық ахуалын қалыптастыруға арналған. Айта кету керек, халықаралық аренадағы көпұлтты кәсіпорындардың қызметі ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын әзірлеу, сондай-ақ әлемде алғашқы ҰБО құру жөніндегі жұмыстың бастапқы дәл жұмысы болды.

Сондай-ақ, ЭЫДҰ-да қазіргі уақытта ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын жаңарту және қайта қарау бойынша жұмыстар жүргізіліп жатқанына назар аударған жөн. Осылайша, қазірдің өзінде-ақ 2023 жылы біз ХІХ ғасырдың үрдістері мен шындықтарына сәйкес келетін жаңа ережелер мен ұсыныстардың куәсі бола аламыз.

1.2. Ұлттық байланыс орталықтары қызметінің негізгі қағидаттары мен мақсаттары

Алдыңғы тарауда айтылғандай, бүгінгі таңда 51 ел ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарына қосылды. Бұл елдер әлемдегі ең ірі нарықтардың бірі болып табылады және әлемдік сауда және инвестициялық қызметтің көп бөлігін қамтиды. Декларацияның барлық жақтаушылары сияқты аталған елдер де өз аумағында ҰБО құрды. ҰБО – бұл ЭЫДҰ нұсқауларын бұзған көпұлтты кәсіпорындарға қатысты қаралатын өтініштер мен шағымдарды шешу үшін үкіметтер құрған кеңселер. ҰБО кәсіпорындар мен олардың мүдделі тараптарына ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын одан әрі енгізу үшін тиісті шаралар қабылдауға көмектеседі. Олар сондай-ақ тұтындауы мүмкін практикалық мәселелерді шешу үшін медиация және татуласу платформасын қамтамасыз етеді.

Мұндай орталықтарды құру және жұмыс істеу тәжірибесі ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын қабылдаған сәттен бастап қалыптаса бастағанын айта кету керек. Осыған байланысты, ҰБО-ның ұйымдық құрылымы мен жұмыс істеу тәртібін қалыптастыру мақсатында Қазақстанда ЭЫДҰ-ға мүше және мүше емес елдердің ҰБО ұйымдастыру тәсілдері мен тәжірибесін талдау қажет болып көрінеді.

ЭЫДҰ Басшылық қағидаттары мемлекеттерге өздерінің ҰБО үшін ұйымдық құрылымды таңдауда еркіндік береді, бұл ретте, таңдалған ұйымдық құрылым кең ауқымды мәселелерді шешуге төтеп беруге тиіс. Сондай-ақ, мемлекеттер ҰБО-ға қойылған міндеттерді іске асыруға көмектесетін көпжақты консультативтік немесе қадағалау органдарын құра алады.

Сонымен қатар, ҰБО ұйымның әртүрлі нысандарын қолдана алады. ҰБО бір немесе бірнеше ведомстволардың, оның ішінде мемлекеттік сектордың өкілдерінен, сондай-ақ мемлекеттік лауазымды адамдар қатарынан тұруы мүмкін. Сондай-ақ, ҰБО ведомстваралық топ болып табылуы немесе тәуелсіз сарапшылардан тұруы мүмкін. Оған іскерлік қоғамдастықтың, кәсіподақтардың және басқа да үкіметтік емес ұйымдардың өкілдері кіруі мүмкін. ЭЫДҰ ҰБО ұйымдық құрылымдарының төрт негізгі санатын айқындайды [13, 26-б.]:

- 1) Моно ұйымдық: бір министрліктің бір және одан да көп өкілдерінен тұрады
- 2) Ведомстваралық: екі және одан да көп Министрліктердің өкілдерінен тұрады

3) Көпжақты: мемлекет, бизнес қауымдастықтар, кәсіподақтар өкілдерінен (үшжақты) және кейбір елдерде үкіметтік емес ұйымдардан (бұдан әрі – ҰЕҰ, төртжақты) тұрады

4) Тәуелсіз орган: тәуелсіз мүшелерден тұрады.

Сондай-ақ, елдердің үкіметтері өздерінің ҰБО орналасу жерін (орналасқан жерін) дербес анықтауға құқылы. 2020 жылы бірде-бір ҰБО ЭЫДҰ-дағы жыл сайынғы есептері аясында орналасқан жерінің немесе құрылымының өзгергені туралы хабарламаған. Сонымен:

- 33 ҰБО экономикалық жұмыс бейіні бар министрліктерде (яғни экономика, сауда, өнеркәсіп, инвестициялар, бизнес және т.б. министрліктерде) орналасқан;

- 10 ҰБО сыртқы істер министрліктерінде болды;

- 3 ҰБО инвестицияларды ілгерілету агенттіктерінде болды [13, 29-б.]. Таңдалған елдің орналасқан жері мен құрылымына қарамастан, барлық ҰБО көптеген қиындықтарға тап болады. Табыстың негізгі критерийі мүдделі тараптардың сенімі болып табылады. Егер ҰБО бір ведомствода негізделсе және оның құрамына басқа ведомстволар немесе мүдделі ұйымдардың өкілдері кірмесе, ҰБО рөлін орындау өте қиын міндет болуы мүмкін. Бұл оқшаулану қаупін, сондай-ақ ЭЫДҰ-ның Басшылық қағидаттарына сәйкес туындайтын мәселелердің кең ауқымын шеше алмау қаупін тудырады.

ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарында көрсетілгендей, қосылған үкіметтер өздерінің ҰБО-ларын икемді түрде құра алатынына қарамастан, олар өз міндеттерін тиімді орындау үшін Ұлттық ҰБО-ға адами және қаржылық ресурстарды беруге міндетті. Осы міндеттердің ішінде негізгі болып табылады:

- әлеуметтік серіктестерге белсенді қолдау іздеу;

- ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарымен қамтылатын мәселелердің кең ауқымын қарау;

- іс-әрекеттің бейтараптығы;

- мүдделі тараптармен қарым-қатынасты дамыту және қолдау.

2020 жылы қаржы ресурстарына қатысты барлық елдердің ҰБО есептеріне сәйкес мыналарды атап өткен жөн:

- 20 ҰБО өз қызметі үшін бөлінген бюджетке қол жеткізді;

- 6 ҰБО ҰБО-ны және ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын ілгерілетуге бағытталған іс-шараларды өткізу үшін оларда бар қаржы ресурстары жеткіліксіз екенін хабарлады;

- 4 ҰБО қолда бар ресурстар істерді уақтылы және тиімді қарау үшін жеткіліксіз екенін хабарлады;

- 47 ҰБО ЭЫДҰ-дағы ҰБО кездесулеріне қатысу үшін қаражаттың бар екенін атап өтті [13, 32-б.].

Барлық ҰБО көрнекіліктің, қолжетімділіктің, ашықтық пен есептіліктің негізгі өлшемдеріне сәйкес әрекет етуі тиіс. Бұл олардың функциялары кеңінен насихатталуы керек дегенді білдіреді. Мүдделі тараптар ҰБО-ға сұрау салуларды оңай жібере алуы немесе өтініштер

бере алуы тиіс. ҰБО өз қызметі туралы және өтініштерді қалай қарайтыны туралы көпшілік алдында есеп беруі керек. ҰБО өз қызметі туралы жыл сайын есеп беріп, ҰБО қызметінің тиімділігін бағалауға болатын тұрақты кеңестерге қатысуы тиіс [14].

Барлық ҰБО-ны мемлекеттік мекемелер орналастырады, алайда, олардың құрылымы немесе ішкі ұйымы жағынан әртүрлі болып табылады. ҰБО-да штаттық (негізгі) және беделді (сарапшы) персонал болуы тиіс. Олардың бір бөлігі бір агенттікте немесе министрлікте болуы мүмкін. Кейбір ҰБО ведомствоаралық органдар болып табылады, ал басқаларында кәсіподақ немесе бизнес немесе азаматтық қоғам өкілдері қатысатын үш немесе төрт жақты құрылымдар бар.

Тұтастай алғанда, ЭЫДҰ Басшылық қағидаттары мүше үкіметтерге және оларға қосылған ұйымдарға өздерінің ҰБО-ларын олардың ішкі жағдайына сәйкес кез келген тәсілмен нақты құрылымдауға көмектеседі.

Дегенмен, барлық ҰБО ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын сақтауға жәрдемдесу жөніндегі негізгі міндеттерді орындау қабілетінде "функционалдық баламалы" болуға тиіс.

Кез келген жұмыс істеп тұрған ҰБО-ның негізгі міндеті дауларды бейтарап, бейтарап, болжамды, әділ және ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарымен үйлесімді түрде шешу болып табылады.

Барлық ҰБО ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарымен қамтылған мәселелердің кең ауқымын шешу қабілетінде бір-біріне бейтарап және тең болу деген ортақ мақсатты көздейді. Дегенмен, OECD Watch зерттеулеріне сәйкес, өтініштерді қарау жүйесімен жұмыс істеген жылдары ҰБО ұйымы, құрылымы және орналасқан жері ҰБО өтініштерді қалай өңдейтініне және қарайтынына әсер етуі мүмкін.

Басшылық қағидаттардың мақсаттарымен мүдделер қақтығысын болдырмау үшін OECD Watch ұсыныстары бойынша ҰБО табиғаты бойынша тәуелсіз болуы керек және өтініштерде көтерілген мәселелер бойынша немесе өтініштерді қараудың жалпы рәсімдері бойынша кеңес бере алатын омбудсмен, басқарушы кеңес немесе көпжақты топ сияқты қадағалау органы болуы керек.

ҰБО Хатшылығына қатысты да істер ҰБО-ның таңдалған құрылымына және оның үкіметінің қалауына байланысты болады. Кейбір ҰБО басқа ведомстволарда орналасқан өз хатшылықтарын бөлек бөлуді шешеді және ұйымдастыру-техникалық іс-шараларды қамтамасыз етеді, ал ҰБО өзі өтініштер бойынша шешім қабылдауға назар аударады.

Бұл бекітулер ҰБО қалыптастыру мен қалыптастырудағы халықаралық тәжірибені талдауда анағұрлым айқын көрінеді (1-кесте).

Аргентина ҰБО Сыртқы істер, халықаралық сауда және мәдениет министрлігінің 2006 жылғы 31 шілдедегі №1567 Қаулысы негізінде құрылды. ЭЫДҰ жіктемесіне сәйкес Аргентина ҰБО ведомствоаралық форматқа жатады [15].

Аргентина ҰБО Консультативтік кеңесінің тұрақты мүшелеріне мыналар жатады:

- Қаржы министрлігі;
- Өндіріс және еңбек министрлігі;
- Әділет және адам құқықтары министрлігі;
- Қоршаған орта және тұрақты даму хатшылығы;
- Энергетика және тау-кен өнеркәсібі хатшылығы;
- Ғылым, технологиялар және инновациялар хатшылығы;
- Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл кеңесі.

Аргентина ҰБО Консультативтік кеңесінің тұрақты емес мүшелеріне мыналар жатады:

- келіп түскен талаптардың сипаты негізінде консультация беру қажеттілігіне сәйкес Аргентина ҰБО қатысуға шақыра алатын басқа да мемлекеттік мекемелердің өкілдері. Шақыру аталған мемлекеттік органның функциялары мен құзыретін ескере отырып жіберіледі.

Аргентина ҰБО Консультативтік кеңесінің салалық өкілдеріне мыналар жатады:

- бизнес саласының, кәсіподақтардың, академиялық және азаматтық қоғамдық ұйымдардың өкілдері.

- Аргентина ҰБО ережесі 2019 жылғы 7 наурызда №138/2019 қарармен бекітілген.

- Бұдан әрі 1-кестеде олардың қызметін бекітетін және өтініштерді қарау процесін реттейтін нысанды, құқықтық құжаттарды, сондай-ақ осы немесе өзге ҰБО қарауындағы жауапты органдарды көрсете отырып, 10 елдік ҰБО-ның мысалдары келтірілген.

1-кесте. ҰБО құрған әлемнің 10 елі бойынша ҰБО нысандары мен құрылымдары

№	Ел	ҰБО нысаны	ҰБО және оның құрылымын құратын құқықтық құжат	Өтініштерді қарау рәсімін реттейтін НҚА (бар болса)	ҰБО қарауындағы жауапты орган
1	Аргентина	Ведомствоар алық	Сыртқы істер, халықаралық сауда және мәдениет министрлігінің 2006 жылғы 31 шілдедегі №1567 қаулысы	2018 жылғы қарашадағы нақты жағдайлармен жұмыс істеу үшін ҰБО рәсімдері бойынша ережелер	Сыртқы істер, халықаралық сауда және мәдениет министрлігі

2	Австрия	Моно ұйымдық	Ғылым, зерттеулер және экономика министрлігінің қаулысы (ұйымдық құрылымды өзгерту туралы 2012 жылғы наурыздағы әкімшілік жарлық)	Жоқ	Федералдық цифрлық технологиялар және экономика министрлігі
3	Канада	Ведомствоаралық	Сыртқы істер және халықаралық сауда министрлігінің 1991 жылғы қаулысы	Канада кеңесінің 2000 жылғы бұйрығы	Канаданың халықаралық істер басқармасы, сауда комиссары қызметінің (TCS) Сауда жоспарлау, үйлестіру және жауапты іскерлік мінез-құлық бөлімі
4	Чехия	Үш жақты	Үкіметтің 2013 жылғы 16 қазандағы № 779 Қаулысы	2014/65/ЕО 1- директивасының II (2)- бабы негізінде құрылған	Индустрия және сауда министрлігі
5	Нидерланды	Ведомствоаралық	Халықаралық сауда және ынтымақтастық министрлігінің 2014 жылғы 14 шілдедегі №1904/2014 қаулысы	Халықаралық сауда және ынтымақтастық министрлігінің 2014 жылғы 14 шілдедегі №1904/2014 қаулысы	Халықаралық сауда және ынтымақтастық министрлігі
6	Латвия	Үш жақты	Экономика министрлігінің 2014 жылғы 8 тамыздағы №4-537 қаулысы	2017 жылғы 30 қарашадағы ҰБО рәсімдері жөніндегі нұсқаулық	Экономика министрлігі
7	Оңтүстік Корея	Ведомствоаралық	Еңбек, Индустрия және энергетика министрлігінің 2000 жылғы 20 мамырдағы қаулысы	Жоқ	Еңбек, индустрия және энергетика министрлігі
8	Польша	Моно ұйымдық	Экономикалық даму және сауда министрлігінің 2017 жылғы 1 тамыздағы №1301 қаулысы	2017 жылғы 18 қыркүйектегі ҰБО рәсімдері жөніндегі нұсқаулық	Экономикалық даму және сауда министрлігі

9	Марокко	Ведомствоар алық	Үкіметтің 2014 жылғы 5 қыркүйектегі №9/2014 қаулысы	Үкіметтің 2014 жылғы 5 қыркүйектегі №9/2014 қаулысы	Даму және инвестициялар министрлігі
10	Венгрия	Ведомствоар алық	Үкіметтің 2017 жылғы 25 мамырдағы №245/2017 қаулысы	245/2017 Үкімет Қаулысы (VIII.29)	Қаржы министрлігі

Дереккөз: авторлар құрастырған

Шешім қабылдау процесі:

- ҰБО шешімі үшін Консультативтік кеңестің қорытындысы міндетті болып табылмайды;

- Аргентина ҰБО Консультативтік кеңестің жұмысына тәртіп пен ресми талаптарды белгілеуге, сондай-ақ келіп түскен талаптарды қарауға ұсынуға уәкілетті.

Аргентина ҰБО өтініштерін қарау процесі келесідей:

1. ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын бұзу туралы өтініш беру:

- өтініш жазбаша нысанда ағылшын немесе испан тілдерінде жіберіледі, онда байланыс ақпараты (жеке тұлға – аты-жөні, байланыс телефон нөмірі, электрондық пошта мекенжайы; заңды тұлға - байланыс телефон нөмірі, электрондық пошта мекенжайы және компания атынан жүгіну құқығын растайтын құжат) көрсетіледі;

2. ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын бұзу туралы өтінішті жіберу немесе қабылдамау:

- өтінішті қараудың ең ұзақ мерзімі оны алған күннен бастап 90 күнтізбелік күнді құрайды. Қарау мерзімі барысында өтінішті қабылдау немесе қабылдамау туралы мәселе айқындалады. Өтініш қабылданбаған жағдайда өтініш беруші қабылданбау себебін түсіндіре отырып хабарлама алады, бұл ретте жаңа қосымша ақпаратпен қайта өтініш беру мүмкіндігі бар;

- өтінішке жол берілген жағдайда (ресми жол беру) алынған өтініш негізінде шағым материалдары қалыптастырылады және жауапкерге жіберіледі (30 күнтізбелік күн), бұл ретте, өтініш беруші тарапынан шағымға қосымша материалдар енгізуге тыйым салынады;

Жауапкердің ҰБО өкілдерімен консультациялар үшін 2 кездесуге құқығы бар. 12 ай ішінде жағдайды реттеу процесі жүреді. Бұл ретте, өтінішті қарау кезеңінде тараптардың құпиялылығы мәселесі сақталады.

Австрия ҰБО Федералдық ғылым, зерттеу және экономика министрлігінде құрылды, 2019 жылдан бастап Министрлік Австрияның Цифрлық технологиялар және экономика министрлігі болып қайта құрылды [16].

Австрияның ҰБО жұмысын қолдау үшін Басқару комитеті құрылды, оның қызметі жеке ережемен реттеледі.

Басқару комитеті келесі өкілдерден тұрады [17]:

- Канцлердің федералдық кеңсесі;
- Еуропа, интеграция және сыртқы істер федералдық министрлігі;
- Федералдық қаржы министрлігі;
- Австрияның Федералдық еңбек палатасы,
- Австрияның Ауыл шаруашылығы палатасы;
- Австрияның Кәсіподақтар федерациясы, Австрия өнеркәсіп федерациясы;
- Австрияның Федералдық экономикалық палатасы.

ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын бұзу туралы өтініштерді Австрияның ҰБО-на беру бейресми сипатқа ие және тегін қызмет болып табылады. Байланыс ҰБО электрондық поштасы арқылы неміс, француз және ағылшын тілдерінде жүргізіледі. ҰБО өтінішті алғанын растайды және бұл туралы Басқару комитетіне хабарлайды. Өтінішті алғаннан кейін ҰБО оны келесі критерийлерге сәйкестігін тексереді:

1) өтініш берушінің аты-жөнінің, мекенжайының, электрондық мекенжайының және телефон нөмірінің болуы;

2) жауапкердің аты-жөнінің, мекенжайының, электрондық мекенжайының және телефон нөмірінің болуы;

3) өтініш берушінің бекітуі бойынша бұзылған ЭЫДҰ Басшылық қағидатын айқындау;

4) ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын бұзу анықталған фактілердің мәлімдемесі;

5) егер жауапкердің жауапкершілігі жеткізу тізбегі шеңберінде бекітілсе, сондай-ақ жауапкердің компаниямен қарым-қатынасы туралы деректер.

Айта кетейік, егер австриялық ҰБО өзін құзыретті орган емес деп санаса, ол осы хабарламаны өтініш берушіге "болжамды құзыреттілікке" ие өзге ҰБО-ны көрсете отырып дереу жібереді. Бұл тетік ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарына қатысушы елдердің ҰБО арасындағы ынтымақтастық процесін көрсетеді.

Жалпы алғанда, өтініштерді қарау процесі қалыптасқан тәжірибеге және ЭЫДҰ ұсынымдарына сәйкес келеді. Осылайша, өтінішті алған күннен бастап 3 ай ішінде ҰБО алынған өтінішті одан әрі рәсімдер (бастапқы бағалау) үшін қабылдау керек пе, жоқ па, соны шешуі керек. Бұдан басқа, медиация немесе делдалдық көрсету рәсімдеріне, сондай-ақ түпкілікті шешім шығаруға жұмсалатын уақыт жеке тәртіппен айқындалады. Іс жүргізу аспектілеріне қатысты австриялық ҰБО тиімділік қағидатын басшылыққа алады.

Рәсімдік шығындарды негізінен қатысушы тараптар көтереді. Бұл ретте, Австрияның ҰБО квазимемлекеттік орган болып табылмайтынын, осыған байланысты ол қандай да бір әкімшілік билікке немесе мәжбүрлеу күшіне ие болмайтынын атап өткен жөн.

Барлық рәсімдер аяқталғаннан кейін ҰБО рәсімдердің реттілігі туралы тараптардан кері байланыс жинауы керек.

ЭЫДҰ Басшылық қағидаттары Канаданың корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік жөніндегі жалпы саясатының маңызды бөлігін құрайды. Канада 1976 жылы ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарына қосылып, 1991 жылы өз аумағында ҰБО құрды [18].

Хатшылықтан басқа, Канаданың ҰБО федералдық мемлекеттік департаменттерден тұратын Ведомствоаралық комитет болып табылады. ҰБО-да оның құрамын өзгерту мүмкіндігі бар. Егер өзгерісті ҰБО-ның барлық тұрақты мүшелері мақұлдайтын болса, бұл шешім қабылданды деп есептеледі. Сондай-ақ, Канада ҰБО ҰБО мандатына сәйкес жұмыс істеу үшін белгілі бір әрекеттерді орындау бойынша арнайы жұмыс топтарын құра алады.

ҰБО әрбір тұрақты мүшесі негізгі байланыс тұлғасы ретінде жұмыс істеу үшін өз қызметкерлерінің бірін тағайындауы керек. Негізгі байланыс тұлғасы ҰБО арасындағы байланысқа және Хатшылықты өкілдіктегі немесе мүшеліктегі өзгерістер туралы хабардар етуге, сондай-ақ тиісті департаменттер арасындағы ақпарат алмасуға және көзқарастарды үйлестіруге жауапты. Әрбір департамент үшін негізгі байланыс нүктесі немесе олардың сенімді өкілі Канада ҰБО кездесулерінде тиісті департаменттің көзқарастарын ұсынады.

Ведомствоаралық комитеттің негізгі мүшелері:

- Қоршаған ортаны қорғау министрлігі;
- Адами ресурстар және әлеуметтік даму министрлігі;
- Сыртқы істер министрлігі;
- Жергілікті және солтүстік халықтар министрлігі;
- Өнеркәсіп министрлігі;
- Табиғи ресурстар министрлігі;

ҰБО-ның жаңа мүшелері консенсус негізінде қабылданады.

ҰБО-ны Канада министрлігінің басшысы деңгейінде Төраға басқарады. Канада ҰБО жылына кемінде екі рет немесе қажет болған жағдайда, Төрағаның шешімімен кездеседі.

Канадалық ҰБО - бұл мәселені талқылауға және нақты мәселелерді шешу үшін өзара келісімге қол жеткізуге көмектесуге бағытталған тараптар арасындағы сындарлы диалог алаңы. Канадалық ҰБО-ның жұмыс тілдері ағылшын және француз тілдері болып табылады. Басқа тілдерде ұсынылған құжаттар Канада ҰБО-да қаралмайды.

ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын бұзу туралы өтініш берген кезде, ақпарат ретінде міндетті түрде көрсетілуі тиіс: хабарламашының жеке басы, оның ішінде байланыс тұлғасы, ұйымның атауы және байланыс деректері; істі қарау үшін себеп; ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарының бұзылғанын растайтын негіздемелер. Сондай-ақ, Хатшылық қосымша ақпаратты талап етуі мүмкін.

Өтініштерді қарау процесі үш кезеңнен тұрады:

- 1-кезең - Бастапқы бағалауды жүргізу (3 ай);

- 2-кезең - Дауларды шешу процесін сүйемелдеу бойынша қызметтер көрсету (6 ай);

- 3-кезең - Қорытынды есепті жасау және жариялау (3 ай). Бір қызығы, канадалық көпұлтты компаниялар ЭЫДҰ Басшылық қағдаттарын бұзған кезде, мұндай бұзушылықтардың салдары Канада үкіметі көрсететін шетелдегі сауданы қорғау саласындағы қолдаудың тоқтатылуынан көрінеді. Сонымен қатар, іс жүргізу рәсіміне қатыспау немесе жосықсыз қатысу қаржыландыру немесе басқа қолдау көрсету мәселелерін қарау кезінде қаржыландырушы канадалық тәж корпорациясы жүргізетін корпоративтік әлеуметтік жауапкершілікті және тиісті тексеруді бағалауда да ескеріледі.

Чехия ҰБО Үкіметтің 2013 жылғы 16 қазандағы №779 қаулысымен Өнеркәсіп және сауда министрлігі жанындағы тұрақты жұмыс тобы ретінде құрылды [19].

Чех ҰБО келесілердің өкілдерінен тұратын ұжымдық орган болып табылады:

- Өнеркәсіп және сауда министрліктері;

- Сыртқы істер министрлігі;

- Қаржы министрлігі;

- Еңбек және әлеуметтік қорғау министрлігі;

- Әділет министрлігі;

- Қоршаған орта министрліктері;

- Чехия Ұлттық Банкі.

Хатшылықтың мақұлдауымен қатысушылар шеңбері кеңейтілуі мүмкін екенін атап өткен жөн.

ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын бұзу бойынша нақты жағдайларды қарау кезінде Чех ҰБО тұтындаған дауды тез шешу мақсатында бейтарап, ашық, әділ және ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарында қамтылған қағидаттар мен стандарттарға сәйкес әрекет етеді. Чехия ҰБО тек чех және ағылшын тілдерінде өтініштер қабылдайды.

Сонымен қатар, өтініштерді электронды түрде қабылдауға рұқсат етіледі. Бұл ретте, мұндай өтініштерге электрондық цифрлық қолтаңба қойылуы тиіс. Цифрлық қолтаңбамен қол қойылмаған өтініш берілген жағдайда жөнелтуші 5 жұмыс күні ішінде өтінішті жазбаша түрде жіберуге тиіс. Әйтпесе, цифрлық қолтаңбасыз өтінішті ҰБО қабылдамайды.

Өтініште мынадай элементтер болуы тиіс: өтініш берушінің сәйкестендіру деректері; ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын бұзды деп күдіктелген көпұлтты компанияның деректері; ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын бұзу фактілері. Сонымен қатар, Хатшылық істі қарау үшін қажетті қосымша құжаттарды ұсынуды талап ете алады.

Чехия ҰБО-дағы өтініштерді қарау процесі:

- Бастапқы бағалауды жүргізу (3 ай);

- Дауларды қарау бойынша қызметтер көрсету (6 ай);

- Қорытынды есепті жасау және жариялау (3 ай) [20].

Голландияның ҰБО алғаш рет 2000 жылы Халықаралық сауда және ынтымақтастықты дамыту министрлігінің Жарлығымен құрылды және ведомствоаралық мемлекеттік комитеттерден тұрды. 2006 жылғы желтоқсанда ҰБО жұмысын бағалау қорытындысы бойынша оны қайта ұйымдастыру туралы шешім қабылданды. Қайта құрылғаннан кейін ҰБО тәуелсіз және тәуелсіз болды.

ҰБО ұйымдық құрылымы ведомствоаралық орган ретінде айқындалған. 2013 жылы Өкілдер Палатасының сұранысы бойынша ҰБО жұмысын жақсарту мақсатында зерттеу жүргізілді. ҰБО-ның жаңа құрылтай актісі 2014 жылғы 1 шілдеде қабылданды және оған Халықаралық сауда және ынтымақтастықты дамыту министрі қол қойды. Ол ҰБО рөлі мен міндеттеріне, оның міндеттеріне, құрамына, жұмыс әдістері мен есептілігіне қатысты 12 баптан тұрады [21].

ҰБО құрамына мемлекеттік қызметте тұрмайтын 5-тен аспайтын тәуелсіз мүше, сондай-ақ Сыртқы істер министрлігінің, Экономика министрлігінің, Әлеуметтік істер және жұмыспен қамту министрлігінің, Инфрақұрылым және қоршаған орта министрлігінің өкілдері қатарындағы мемлекеттік қызметшілерден тұратын консультативтік кеңес кіреді. Консультативтік кеңестің мүшелері ҰБО тәуелсіз мүшелеріне ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын түсіндіру және ілгерілету бөлігінде олардың жұмысын орындау бойынша ұсынымдар береді. Егер тәуелсіз мүшелер және/немесе Консультативтік кеңес мүшелері қажет деп санаса, олар кеңес алу үшін басқа министрліктердің өкілдеріне жүгіне алады. Консультативтік кеңестің мүшелерін олар тиесілі ведомство Министрінің ұсыныстары негізінде Халықаралық сауда және ынтымақтастықты дамыту министрі тағайындайды.

ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын бұзу туралы өтініштерді қарау рәсімі келесідей:

- ҰБО өтініш келіп түскен кезде, оны алған күннен бастап жеті жұмыс күні ішінде өтініш авторына хабарлама жібереді және алынған өтініш туралы мүдделі компанияны хабардар етеді. Хабарламаларда тараптарға өтінішті қарау рәсімінің сипаттамасы қамтылады.

- бастапқы бағалау (өтініш алғаннан кейін 3 ай ішінде). Ең алдымен, ҰБО осы істі ҰБО одан әрі қараудың негізділігін анықтау үшін өтінішті бағалауды жүргізеді;

- одан әрі тергеу (бірінші бағалау аяқталғаннан кейін 6 ай ішінде). ҰБО өз мүшелері арасынан мүдделі тараптармен консультациялар (медиация, делдалдық) арқылы қалыптасқан жағдайды реттеу бойынша одан әрі рәсімдерді жүргізетін екі практик маманды тағайындайды. ҰБО сонымен қатар тараптармен келісім бойынша сыртқы делдалды немесе делдалды тағайындай алады. ҰБО консультациялардың қорытындысы бойынша әңгімелесу нәтижелері туралы өзінің қысқаша есебін жасайды.

- рәсімді аяқтау (қосымша тергеу кезеңі аяқталғаннан кейін 3 ай ішінде). ҰБО қорытынды есепте нәтижелерді жариялау арқылы істі қарау рәсімін аяқтайды. Істі қарау кезінде ҰБО тараптары ұсынған құпия ақпарат түпкілікті есепте пайдаланылмайды.

Сондай-ақ, ҰБО көпұлтты компанияларға арналған ұсыныстарды қорытынды есепке енгізе алады.

Латвия ҰБО Экономика министрлігінің 2014 жылғы 8 тамыздағы №4-537 Қаулысы негізінде құрылды [22]. ҰБО құрылымы үшжақты орган ретінде айқындалған және хатшылықтан, тәуелсіз сарапшылардан және консультативтік кеңестен тұрады. ҰБО-ны Төраға басқарады.

Хатшылық - Латвияның экономика министрлігі. Тәуелсіз сарапшылар мен Төраға мемлекеттік секторда жұмыс істемейтін тұлғалар болып табылады.

Консультативтік кеңестің құрамына кіреді:

- Қоршаған ортаны қорғау министрлігі;
- Сыртқы істер министрлігі;
- Сот істері министрлігі;
- Әлеуметтік қорғау және еңбек министрлігі;
- Қаржы министрлігі.

Тәуелсіз сарапшылардың функционалдық міндеттеріне мыналар кіреді:

- нақты жағдайларды қарау қағидаларын сақтай отырып, ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын іске асыруға байланысты мәселелерді шешу;

- ЭЫДҰ Басшылық қағидаттары туралы хабардарлықты арттыруға бағытталған қызметке қатысу;

- бизнесті жүргізудің жауапты шарттарын енгізу бойынша ұсынымдар беру;

- Хатшылыққа жылдық іс-қимыл жоспары және ҰБО қызметі туралы жыл сайынғы есеп туралы ақпарат беру.

Консультативтік кеңестің функционалдық міндеттеріне мыналар кіреді:

- нақты жағдайларды қарау кезінде тәуелсіз сарапшыларға консультациялар мен ақпарат беру;

- ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын дәріптеуге бағытталған іс-шараларға қатысу;

- өз құзыреті шегінде мекемеде, органда немесе ұйымда бизнесті жауапты жүргізу шарттарының орындалуын қамтамасыз ету;

- Хатшылыққа жылдық іс-қимыл жоспары және ҰБО қызметі туралы жылдық есеп туралы ақпарат беру.

Хатшылықтың функционалдық міндеттеріне мыналар жатады:

- тәуелсіз сарапшыларға нақты жағдайларды қарауға көмек көрсету;

- ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын дәріптеуге бағытталған іс-шараларды ұйымдастыру;

- ЭЫДҰ бизнесті жауапты жүргізу жөніндегі жұмыс тобының қызметіне қатысу;

- ҰБО қызметі туралы жылдық іс-қимыл жоспарын және жылдық есепті дайындау;

- тәуелсіз сарапшылардың кездесулеріне қатысу.

Төраға тәуелсіз мүшелер арасынан сайланады. ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын бұзу туралы өтініш беру рәсімі [23]:

1) өтініш Латвия ҰБО-на оны Латвия Экономика министрлігіне жеке өзі немесе электрондық пошта арқылы жіберу арқылы беріледі. Өтініш литва немесе ағылшын тілдерінде жазылуы керек.

2) Өтініште мынадай мәліметтер болуға тиіс:

- ұйымның атауы немесе аты-жөні, мекенжайы, телефон нөмірі, e-mail;

- өтініш берілген кәсіпорынның атауы және тіркеу мекенжайы;

- өтініш жазуға себеп болған оқиғалардың нақты мән-жайлары;

- өтініш берген адамның мүдделерін, яғни қарастырылып отырған оқиғаның талапкердің құқықтары мен заңды мүдделеріне қалай әсеркенінің сипаттамасы;

- өтініш бойынша орындалмаған Басшылықтың нақты тарауына сілтеме.

ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын бұзу туралы өтініштерді қарау рәсімі:

- өтінішті бастапқы бағалау (шамамен мерзімі - 3 ай);

- медиация немесе қарау өтініш (болжамды ұзақтығы - 6 ай);

- қорытынды бағалау (болжамды мерзімі - 3 ай).

Егер медиация барысында тараптар арасында келісімге қол жеткізілген жағдайда, Латвия ҰБО тәуелсіз сарапшылары қол жеткізілген келісімнің орындалу дәрежесін бақылайды немесе бағалайды (12 айға дейін).

Бұдан басқа, Хатшылық өтініштерді қарау рәсімі кезінде техникалық және ұйымдастырушылық көмек көрсететінін (кездесулер үшін кеңсе үй-жайларын ұйымдастырады, шақырулар мен ескертулер жібереді, кездесулерді жазады) атап өту қажет.

Оңтүстік Корея ҰБО еңбек, Индустрия және Энергетика министрлігі Кабинетінің Қаулысы негізінде 2000 жылғы 20 мамырда құрылды [24]. Қаулыға сәйкес ҰБО құрылымы ведомстваралық орган ретінде айқындалған.

ҰБО сегіз комиссардан тұрады: Төраға (Сауда, индустрия және энергетика министрлігінің шетелдік инвестициялар жөніндегі Бас директоры), әртүрлі министрліктердің үш өкілі және сыртқы институттардың төрт өкілі (Индустриялық саясат жөніндегі зерттеу институты, Корея стандарттары қауымдастығы және профессорлар). ҰБО хатшылығы Корей сауда төрелік кеңесі болып табылады.

ҰБО Хатшылығы ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын ілгерілету саласындағы жалпы мәселелерге, жекелеген жағдайларда делдалдық/төрелік ету мақсатында алдын ала зерттеулерге, сондай-ақ ҰБО комиссарларының ЭЫДҰ алдында өз қызметі мен шешімдері туралы есептілігіне жауап береді.

ҰБО Комиссарлары ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын ілгерілетуді жоспарлауға, оларды түсіндіруге және жекелеген жағдайлар бойынша ҰБО шешімдерін қабылдауға жауапты.

ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын бұзу туралы өтініш жазбаша нысанда ағылшын немесе корей тілдерінде жіберіледі, онда байланыс ақпараты (жеке тұлға - аты-жөні, байланыс телефон нөмірі, электрондық пошта; заңды тұлға - байланыс телефон нөмірі, электрондық пошта және компания атынан жүгіну құқығын растайтын құжат) көрсетіледі. ҰБО өтінішті алған сәттен бастап 30 күн ішінде оны қабылдау немесе қабылдамау туралы шешімді қарайды және қабылдайды, сондай-ақ тиісті себептерді көрсете отырып, қабылданған шешім туралы өтініштің авторын хабардар етеді.

Өндіріске өтініш қабылданғаннан кейін ҰБО осы дауды шешуге, оның ішінде консультациялар, медиация және делдалдық арқылы барлық күш-жігерін салады. Егер тараптар дау бойынша медиация арқылы келісімге қол жеткізсе, ҰБО шағым, медиация рәсімдері, келісімнің мазмұны мен қолданылу мерзімдері туралы толық ақпаратты көпшілікке жария етуге тиіс.

Егер тараптар мәселелер бойынша келісімге келе алмаса, Ұлттық байланыс орталығы шағым, медиация рәсімдері және Басшылықтың орындалуына қатысты әрбір Тараптың аргументтерінің егжей-тегжейлері туралы толық ақпаратты көпшілікке жария етуге тиіс және қажет болған жағдайда, ҰБО отырысында дауыс беру арқылы тараптарға ұсыныстар бере алады. Бұл рәсім 6 айға дейін созылуы мүмкін.

Поляк ҰБО Экономикалық даму және сауда министрлігінің 2017 жылғы 1 тамыздағы №1301 Қаулысымен құрылған, оның құрылымы моно ұйымдық орган ретінде анықталған [25].

Қазіргі уақытта ҰБО Польшаның Экономикалық даму және сауда министрлігінің қарамағында тұр. ҰБО-ны тағайындалған жоғары лауазымды тұлға болып табылатын және ҰБО-дан басқа басқа да ресми міндеттермен айналысатын төраға басқарады.

ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын бұзу туралы өтініш беру рәсімі:

- өтініш жазбаша нысанда ағылшын немесе поляк тілдерінде жіберіледі, онда байланыс ақпараты (жеке тұлға - аты-жөні, байланыс телефон нөмірі, электрондық пошта; заңды тұлға-байланыс телефон нөмірі, электрондық пошта және компания атынан жүгіну құқығын растайтын құжат) көрсетіледі;

- өтінішті қараудың ең ұзақ мерзімі оны алған күннен бастап 60 күнтізбелік күнді құрайды, оның барысында өтінішті қабылдау немесе қабылдамау туралы мәселе айқындалады. Өтініш қабылданбаған жағдайда, өтініш беруші себепін түсіндіре отырып хабарлама алады, бұл ретте, жаңа қосымша ақпаратпен қайта өтініш беру мүмкіндігі бар;

- өтінішке жол берілген жағдайда (ресми жол беру) алынған өтініш негізінде наразылық материалдары қалыптастырылады және жауапкерге жіберіледі (30 күнтізбелік күн), бұл ретте, талапкер тарапынан шағымға қосымша материалдар енгізуге тыйым салынады;

- 12 ай ішінде жағдайды реттеу процесі жүреді. Марокко ҰБО Үкіметтің 2012 жылғы 5 қыркүйектегі №9/2014 Қаулысымен құрылған, оның құрылымы ведомстваралық орган ретінде айқындалған [26].

ҰБО ұйымдық құрылымына мыналар кіреді:

- Сараптамалық құрам: Үкіметке қатысы жоқ сарапшылар;

- Көпжақты құрам: мемлекеттік қызметшілер топтары және мүдделі тараптардың өкілдері;

- ҰБО Хатшылығы: ҰБО тұрақты кеңсесі ретінде қызмет ететін мемлекеттік қызметшілер.

- ҰБО барлық шешімдерін Хатшылық қалыптастырады, талқыланады және дауыс беру кезінде қарапайым көпшілік дауыспен қабылданады. Хатшылық кездесулерді, ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын дәріптеу саласындағы жыл сайынғы іс-шаралар жоспарларын және ҰБО қызметі туралы жыл сайынғы есептерді дайындауға жауапты. Хатшылық сондай-ақ бастапқы қорытындылар мен қорытынды өтініштердің алдын ала нұсқаларын дайындау арқылы ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын бұзудың жекелеген жағдайларын қарайды. ҰБО мүшелерінің рөлі ҰБО-да қарастырылатын ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын бұзудың жекелеген жағдайларын сараптау және техникалық талдау болып табылады.

- ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын бұзу туралы өтініш беру рәсімі келесідей [27]:

- ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын болжамды бұзу туралы өтініш жіберген кезде, ҰБО өтініш берушіге және тиісті кәсіпорынға, жауапкерге қалыптасқан жағдайдың жалпы шешімін табуға көмектеседі;

- шешімді қарау мен іздеудің барлық рәсімдерін орындағаннан кейін ҰБО ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын сақтау туралы түпкілікті мәлімдеме жасайды және қажет болған жағдайда, ұсынымдар әзірлейді.

1) Бастапқы бағалау (3 ай).

Үш айлық кезең өтініш беруші толтырған және ҰБО-ға онлайн, электрондық пошта немесе кез келген басқа тәсілмен жіберілген өтінішті (онлайн-сұрау салуды) алған сәттен басталады. Қажет болған жағдайда, ҰБО басқа қажетті ақпаратты сұрай алады. Үш айдың қолданылу мерзімі барлық құжаттар мен қажетті ақпаратты алған сәттен басталады. Осы кезеңде ҰБО осы мәселені ҰБО алаңында одан әрі қараудың қолайлылығына бастапқы бағалауды жүргізеді. Сондай-ақ, ҰБО мүдделі тараптар үшін параллель талқылау (сот немесе соттан тыс) жүргізілгеніне/жүргізілгеніне қарамастан, кез келген өтінішті қарайды.

2) ҰБО қызметтерін ұсыну (6 ай).

Егер ҰБО мәселені ҰБО алаңында одан әрі қарауға лайық деп шешсе, онда ол мүдделі тараптарға олардың мәселелерін шешуге көмек көрсету мақсатында өз қызметтерін ұсынады.

ҰБО мүдделі тараптармен кеңескеннен кейін татуласу және медиация сияқты келісілген және бәсекелес емес рәсімдерін ұсына алады.

Сонымен қатар, осы кезеңде процестің құпиялылығы қамтамасыз етіледі.

3) Қорытынды есеп (3 ай).

Үш айлық кезең тараптар келісімге қол жеткізді ме, жоқ па, ҰБО ұсынған медиация қызметтері аяқталған сәттен басталады. Процесс аяқталғаннан кейін және мүдделі тараптармен кеңескеннен кейін ҰБО кейбір ақпараттың құпиялылығын сақтай отырып, іс жүргізу нәтижелерін жариялайды.

Венгрия ҰБО Венгрия Үкіметінің 2017 жылғы 25 мамырдағы №245/2017 Қаулысымен құрылған [28] және ҰБО үшін барлық қажетті материалдарды қалыптастыратын Қаржы министрлігінің ЕО және халықаралық қаржы істері жөніндегі бөліміне қарасты болып табылады. ҰБО басқа сыртқы мүдделі тұлғалар арасында консультативтік органның ресми құрылымына ие емес.

Венгрия ЭЫДҰ-ға қатысты барлық ішкі мәселелерді, соның ішінде Венгрия ҰБО-ны қарау үшін ЭЫДҰ істері жөніндегі ұлттық кеңесті құрды. Бұл қадағалау органы барлық министрліктердің, Венгрия Ұлттық банкінің өкілдерінен тұрады және жылына үш рет жиналады.

ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын бұзу туралы өтініштерді беру және қарау рәсімі:

1. Өтініш ҰБО-ға жазбаша түрде беріледі және мынадай ақпаратты қамтуы тиіс:

- талапкердің аты-жөні, мекенжайы және электрондық пошта мекенжайы;

- ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын бұзған трансұлттық компанияның атауы мен мекенжайы;

- болжамды бұзушылықтың орны, уақыты және күні, сипаттамасы;

- өтініш берушінің нақты сатысын негіздейтін ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарының ережелерін нақтылау;

- өтініш берушінің қол жеткізілетін өзгерістерге немесе мақсаттарға қатысты күтулерінің сипаттамасы.

2. Ресми өтініш бергеннен кейін ҰБО осы мәселені ҰБО алаңында одан әрі қарау мүмкіндігін зерттейді. Бұл жағдайда, өтініштің адал және ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын қолдануға қатысты екендігі анықталады.

3. ҰБО өтінішті алған сәттен бастап 12 ай ішінде қарау және ол бойынша шешім шығару рәсімін аяқтауға ұмтылады. Сонымен қатар, өтінішті қарау кезінде қалыптасқан мән-жайларға байланысты көрсетілген мерзімді ұзартуға болады.

Осылайша, ЭЫДҰ Басшылық қағидаттары ҰБО құрылымы, құрамы мен жағдайы қандай болуы керек, ол қандай бөліктерден тұруы керек және оған не кіруі керек екендігі туралы нақты бағыт бермейтінін айта кету керек. Бұл жағдайда, ЭЫДҰ өзінің ұлттық заңнамасына сәйкес қосылған елдің ішкі құқықтық өрісін негізге ала отырып нормативтік негіздерді белгілеуді таңдау құқығын береді.

Бұдан басқа, ЭЫДҰ Басшылық қағидаттары жекелеген/нақты жағдайлармен жұмыс істеу бойынша ҰБО үшін нақты әдіснамаларды түсіндірмейтінін немесе ажыратпайтынын, бірақ олар ҰБО ұстануға тиіс жұмыстың негізгі өлшемдерін, қағидаттары мен сатыларын ұсынатынын атап өткен жөн.

Осылайша, әрбір жеке жағдай ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын болжамды бұзу орын алған елде қаралуға тиіс. Егер кәсіпорын өз қызметін бірден бірнеше мемлекетте жүргізсе, онда осы мемлекеттердің ҰБО өзара консультациялар өткізіп, олардың қайсысы келіп түскен өтінішті қарау процесінде басшылықты өз мойнына алатынын анықтауы керек.

Бұл ретте, жекелеген жағдайларды қарау кезінде ҰБО мынадай өлшемшарттарды ұстануы тиіс:

- Бейтараптық - жекелеген жағдайлар бойынша шешімдер қабылдау кезінде ҰБО-мен қамтамасыз етілуі тиіс;

- болжамдылық - олардың шешімдегі рөлі, істерді қарау кезеңдері, сондай-ақ іс бойынша тараптар қол жеткізген келісімдердің іске асырылуына мониторингті жүзеге асыру кезіндегі олардың әлеуетті рөлі туралы нақты және жалпыға қолжетімді ақпарат беру арқылы қамтамасыз етіледі;

- әділдік - ҰБО процестің тараптары үшін әділ және тең жағдайларды қамтамасыз етеді, мысалы, ақпарат рәсіміне қатысты көздерге қол жетімділікті қамтамасыз етеді;

- ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын сақтау - ҰБО ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарында қамтылған қағидаттар мен стандарттарға сәйкес әрекет етеді.

ЭЫДҰ Басшылық қағидаттары жекелеген жағдайлармен жұмыс процесінің келесі кезеңдерін ажыратады:

- 1) Бастапқы бағалау. Осы кезеңде ҰБО көтерілген мәселе ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын қолдану саласына жататынын анықтауы тиіс. Бұл ретте, тараптар ҰБО-ға осы талқылаулар бойынша қажетті ақпарат беру жолымен жәрдемдесуге тиіс.

- 2) Тараптарға көмек көрсету. Егер бастапқы бағалаудан кейін ҰБО мәселені одан әрі зерделеу туралы шешім шығарса, онда ол Тараптарға көмек көрсету сатысына өтеді. Мұнда ҰБО мәселені қатысушы тараптармен талқылауы мәселелерді бейресми шешу мақсатында медиация ұсынуы тиіс. Қажет болған жағдайда, ҰБО тиісті мемлекеттік органдарға, іскерлік қоғамдастық өкілдеріне, жұмысшылар бірлестіктеріне, ҰЕҰ мен сарапшыларға, сондай-ақ ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын түсіндіруге күмән туындаған кезде, ЭЫДҰ Инвестициялық комитетіне консультация алу үшін жүгіне алады.

Делдалдық шеңберінде ҰБО дауларды шешудің бейбіт тәсілдеріне, мысалы, келісу рәсімдеріне немесе медиацияға қол жеткізуді қамтамасыз етеді. Бұл рәсімдер барлық мүдделі тараптардың келісімі бойынша және олардың осы рәсімге адал қатысу міндеттері болған кезде пайдаланылады.

ҰБО іске қатысушы тараптарды қарау процесінде алынған деректердің құпиялылығын қорғау жөнінде осындай деректерді ашу бір немесе барлық тараптарға зиян келтіруі мүмкін деген Елеулі негіздер болған кезде, шаралар қабылдауы мүмкін.

3) Рәсімдерді аяқтау. ҰБО мүдделі тараптардың деректерінің құпиялылығын немесе құпия ақпаратын сақтау қажеттілігін ескере отырып, істерді қарау нәтижелерін ашық қолжетімділікте жариялауға міндетті. Сондай-ақ, ҰБО ЭЫДҰ Инвестициялық комитетін істерді қарау нәтижелері туралы хабардар етеді.

Жалпы қағидат ретінде ҰБО өтінішті алғаннан кейін 12 ай ішінде рәсімдерді аяқтау үшін барлық күш-жігерін жұмсауы тиіс. Қажет болған жағдайда, егер істі қарау рәсімі талап етілсе, бұл мерзімді өзгертуге/ұзартуға рұқсат етіледі.

4) Кейінгі рәсімдер. Егер ҰБО мәселеге тартылған тараптарға ұсынымдар әзірленсе және/немесе ұсынылған жағдайда, ҰБО тараптармен олардың ұсынымдарды орындауы немесе олардың орындалуына мониторинг жүргізу бойынша одан әрі жұмысты жалғастыруы қажет. Бұл жағдайда, одан әрі рәсімдерді іске асыру үшін белгілі бір мерзімдер белгіленуі керек, олар рәсімдердің аяқталуы туралы ҰБО-ның жарияланған есебінде көрініс табуы керек.

Осылайша, таңдалған ҰБО бойынша талдау ҰБО-да әртүрлі ұйымдық құрылымдардың болуын көрсетті, олардың құрамында мемлекеттік органдардың да, мемлекеттік емес сектордың да өкілдері бар.

Сондай-ақ, ҰБО хатшылықтарының жұмыс істеу мәселелеріне назар аударған жөн. "Хатшылық" терминінің өзі ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарында көрсетілмегенін ескере отырып, ол ҰБО тәжірибесінде ҰБО кеңсесін белгілеу үшін қолданылады.

Таңдалған ҰБО Хатшылығының функциялары да ерекшеленеді. Кейбір елдер ҰБО толыққанды жұмыс істеуі үшін арнайы ресми кеңсе құрды, бұл ретте, кейбір елдер ҰБО қарамағындағы ведомствоны Хатшылықтың функцияларымен біріктірді немесе Хатшылықтың (Корея) функцияларын орындау үшін сыртқы Орындаушыны тартты.

ҰБО-ның бірегей мандаты және шын мәнінде жаһандық қамтуы бар елеулі әлеуеті бар екенін атап өткен жөн, бұл оларға өз функцияларын ең аз әкімшілік рәсімдермен және кедергілермен орындауға мүмкіндік береді.

1.3. Ұлттық байланыс орталықтарының көпұлтты кәсіпорындардың ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын сақтауына жәрдемдесуі: халықаралық кейстерге шолу

ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын сақтайтын елдер ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарының тиімділігін арттыру тапсырылған ҰБО құруы тиіс. ҰБО өз өкілеттіктері шеңберінде ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын сақтамау болжанып отырған істерді ("нақты жағдайлар" деп аталады) шешуге көмек көрсету мақсатында делдалдық және татуласу үшін платформа ұсынады.

ҰБО мәселелерді шешуге бағытталған - олар жақсы қызметтерді ұсынады және консенсуалды және жанжалсыз рәсімдерге (мысалы, татуласу немесе медиация) қол жеткізуді жеңілдетеді. ҰБО қарайтын

өтініштер сот істері болып табылмайды, ал ҰБО сот органдары болып табылмайды. Дегенмен, ҰБО өз өкілеттіктері шеңберінде өтініштерді қарау және дауларды реттеу жөніндегі пәрменді балама тетік болып табылады, сондай-ақ ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын енгізуге, сақтауға және таратуға белсенді жәрдемдеседі.

ҰБО өте қолжетімді және тегін. Кәсіподақтардан, азаматтық қоғам ұйымдарынан, жергілікті қауымдастықтардан бастап жеке адамдар мен кәсіпорындарға дейін көптеген өтініш берушілер ҰБО тетігін қолданады. Сондай-ақ ҰБО зардап шеккен адамдар үшін нақты құқықтық қорғау құралдарына, оның ішінде қаржылық немесе заттай өтемақы, компаниялардың саясаты мен қызметіндегі өзгерістер арқылы белсенді түрде ықпал етеді.

ЭЫДҰ терминологиясында өтініштерді қарауға байланысты істер нақты жағдайлар деп аталады, бірақ "нақты жағдайлардың" ресми анықтамасы жоқ. Сонымен бірге, бұл термин көпшілікті кәсіпорындар осы ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын сақтамайтын жағдайларды сипаттау үшін қолданылады [29; 4-б.].

2000 жылдан бастап ҰБО өтініштерді қараудың соттан тыс тетіктері ретінде әрекет етуге өкілеттігі бар. Екі онжылдықтан кейін 51 елде 100-ден астам елде және әлемнің аумақтарында жауапты бизнесті жүргізу мәселелеріне байланысты 500-ден астам істі қараған ҰБО құрылды. Бұл ретте, ең көп жағдайларды келесі елдер қарастырды: Ұлыбритания (80), Нидерланды (50), Бразилия (39), АҚШ (28), Франция (25), Чили, Корея (19), Австралия (18), Аргентина (17), Швейцария (16), Германия (15) және т.б. Сондай-ақ, өтініштер жиі берілетін негізгі 3 бағытты атап өтуге болады:

- 1) Жалпы саясат;
- 2) Адам құқықтары;
- 3) Еңбек қатынастары.

ҰБО жұмыс істеу кезеңінде белгілі бір ережелер мен рәсімдерді әзірледі және бүгінгі күнге дейін нәтижелерді жақсарту үшін нақты жағдайларды қарау процестерін жетілдіруде. Нақты жағдайларды қарау рәсімі ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын орындауға немесе орындамауға байланысты туындайтын мәселелерді талқылау үшін келісілген және бейтарап аланды қамтамасыз етуге арналған.

ҰБО нақты жағдайларда мәселелерді шешудің бейресми әдістері үшін қолдана алатын әртүрлі тәсілдерді анықтау және медиация дағдыларын жетілдіру 2011 жылы ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын жаңартқаннан кейін ҰБО үшін бірінші кезектегі міндеттер ретінде анықталды. Нидерланды, Норвегия және Ұлыбритания ҰБО Консенсусқа қол жеткізу институты дайындаған Медиация жөніндегі нұсқаулыққа демеушілік жасады, онда ҰБО нақты жағдайларда дауларды шешу үшін медиацияны және басқа да бейресми мәселелерді шешу әдістерін пайдалана алатынын, қашан және қалай пайдалана алатынын түсіндіреді.

ҰБО құқықтық қорғау құралдарына қолжетімділікті кеңейтуге ықпал ететін маңызды әдіс нақты процестерге қатысуға кедергі келтіретін кедергілердің мүмкіндігінше төмен деңгейі болып табылады.

ЭБДҰ Басшылық қағидаттарында ҰБО-ға кім өтініш бере алатынына қатысты нақты шектеулер белгіленбеген. Айта кету керек, өтініш берушілер қарастырылып отырған мәселелерде тікелей зардап шеккен тараптар болмауы керек.

ЭБДҰ Басшылық қағидаттары ҰБО-ға тиісті тараптың жеке басын және оның осы мәселеге қызығушылығын тексеруге, сондай-ақ барлық тараптардың адалдығын қамтамасыз етуге нұсқау береді. Сондықтан ЭБДҰ Басшылық қағидаттарын іске асыруға қатысты мәселелер бойынша ақпарат ұсынуға заңды мүддесі бар кез келген тарап тиісті ақпаратты ұсына алады және ҰБО-ға өтініш бере алады.

2011 жылдан бастап ҰЕҰ мен кәсіподақтар ҰБО-ға істердің жалпы санының 2/3 астамын ұсынды. Басқа үміткерлер жергілікті қауымдастықтар, жеке тұлғалар, ұлттық парламент мүшелері немесе қала әкімдері сияқты сайланған шенеуніктер, салалық қауымдастықтар мен компаниялар болды [30]. Бұл фактілер талдауда қарастырылған әр түрлі елдердің ҰБО жағдайларымен расталады.

1-сурет. 2011-2019 жылдар кезеңінде ҰБО-да мүдделі тараптар ұсынған істердің пайызы



Ескерту: Мультитейкхолдерлер - бірнеше өтініш берушілер бір үндеуге біріктірілген (мысалы, ҰЕҰ және кәсіподақтар және т.б.).

Басқа мүдделі тараптар - басқа санаттарға жатпайтын тараптардың өтініштерін ұсыну, мысалы, жергілікті халық тобы және т.б.

Дереккөз: <https://mneguidelines.oecd.org/database/>

Осылайша, ҰЕҰ мен кәсіподақтар даулы мәселелерді шешудің әділ тетіктерін қарастыру мен іздеуде "қозғаушы күш" болып табылатынын атап өтеміз.

Сондай-ақ, ЭЫДҰ Басшылық қағидаттары оларға қосылған елдерге, олардың аумағында немесе басқа аумақта жұмыс істейтін кәсіпорындарына бағытталған, бұл ҰБО-ға штаб-пәтері бар компанияларға қатысты істерді қарауға мүмкіндік береді:

- ондағы қызметті жүзеге асыратын ҰБО орналасқан елде;
- ҰБО орналасқан елде қызметін жүзеге асыратын кез келген басқа елде;
- кез келген басқа елде қызметін жүзеге асыратын ҰБО орналасқан елде [30].

2018 жылы ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын ұстанатын елдер әлемдік ЖІӨ-нің 50%-і, ТШИ-ның жалпы әлемдік ағынының 71%-ы және сыртқы инвестициялардың жалпы көлемінің 77%-ы құрағандықтан, ҰБО әлемдік экономикалық қызметтің басым бөлігіне қатысты мәселелерді қамтыды.

Мұндай кең қамту ҰБО-ға басқа қатаң юрисдикциялық шараларды қабылдау нәтижесінде туындаған олқылықтарды толтыруға мүмкіндік берді. Өткізу орны мен юрисдикциясына қатысты егжей-тегжейлі ережелермен бірге жүретін сот процестерінен айырмашылығы, ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарында ҰБО әртүрлі құқықтық жүйелерде туындайтын мәселелерді қалай шешуі керектігі туралы минималды тұжырымдар бар. Бұл ҰБО-ға күрделі корпоративтік құрылымдар мен әртүрлі юрисдикцияларға қатысты мәселелер бойынша шағымдану механизмі ретінде әрекет етуге мүмкіндік береді. ҰБО тетігінің икемділігі оған құқықтық қорғаудың, дауларды реттеудің немесе әлеуметтік диалогтың басқа тетіктері өз міндеттерін орындамаған жағдайларда стандартты емес шешімдерді табуға мүмкіндік береді.

ҰБО-ға өтініш берген кезде өтініш берушілер әдетте белгілі бір нәтиже күтеді. Алайда, ҰБО жағдайды түзету бойынша қандай да бір шараларды белгілей алмайды немесе ХАМ-ін нақты жағдайда қатысуға мәжбүрлей алмайды. Олардың негізгі мандаты жанжалсыз рәсімдер арқылы мәселелерді шешуге ықпал ету болып табылады.

ҰБО өз қызметінде диалогқа негізделген құралдарды, соның ішінде жақсы қызметтерді, татуласуды және зиянды өтеуді жеңілдету үшін медиацияны қолданды. Айта кету керек, кез-келген жылы ҰБО жақсы қызмет көрсеткен жағдайлардың 40%-ы тараптар арасындағы келісімге әкелді, ал жағдайлардың 47%-ы болашақта осындай салдарларды болдырмау үшін кәсіпорынның өз саясатын өзгертуіне әкелді. Кейбір жағдайларда ҰБО көмегімен жасалған келісімдерге қаржылық өтемақы немесе мүдделі тараптарға келтірілген залалды өтеу кірді.

2-сурет. 2011-2019 жылдар кезеңінде ҰБО қол жеткізген нәтижелер



Дереккөз: <https://mneguidelines.oecd.org/database/>

ҰБО арасындағы үйлестіру мәселесі нақты жағдайларды қарастыру кезінде тұрақты мәселе болып табылады. Нақты жағдайлардың сипаты жыл сайын күрделене түседі. Бүгінгі таңда жаһандық бизнес-операциялар мен корпоративтік құрылымдарды дамыту жетекші ҰБО анықтау қиын міндет болуы мүмкін екенін көрсетеді. Мысалы, трансұлттық корпорация өзінің штаб-пәтерінен басқа юрисдикцияда заңды түрде тіркелуі мүмкін. Көпұлтты компанияда еншілес компаниялар және бірнеше юрисдикцияларды қамтитын басқа операциялар болуы мүмкін.

2011 жылдан бастап ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарының қолданылу аясы кеңейіп, енді компанияның тікелей қызметін ғана емес, іскерлік қатынастарды да қамтыды, қарастырылуы мүмкін мәселелер мен әсер етумен байланысты болуы мүмкін кәсіпорындардың ауқымын кеңейтті. ҰБО арасындағы функционалдылық деңгейі бойынша айырмашылықтар, сондай-ақ нақты жағдайларды өңдеудің процедуралық ережелеріндегі айырмашылықтар үйлестірудің бірыңғай тәсілі болмағанын білдіреді. Нақты жағдайды қандай ҰБО басқаруы керек екендігі туралы анықтықтың және/немесе ақпараттың болмауы кідірістер мен шатасуларға әкелетін жағдайлар болды. Кейде ҰБО бір-біріне басқа қатысушының юрисдикциясындағы компанияларға немесе тараптарға қатысты қарастырылған нақты жағдайлар туралы жүйелі түрде хабарламайды немесе басқасын алдын ала ескертусіз жария мәлімдемеде атап өтеді. Дегенмен, ҰБО алдында тұрған осы мәселелер мен күрделіліктерді ЭЫДҰ және басқа ҰБО кешенді шешеді. Сонымен қатар, нақты жағдайлармен жұмыс істеу кезінде ҰБО үшін үйлестіру бойынша арнайы нұсқаулық бар [29; 4-б.].

Бұдан әрі, көрнекі мысал үшін ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарының бірнеше бағыттары бойынша бұзушылықтарды қамтитын әртүрлі ҰБО қаралған 7 нақты жағдай ұсынылған.

1) Оңтүстік-Шығыс Аляска Қоршаған ортаны қорғау кеңесі және Imperial Metals Corporation [31].

Бұл нақты жағдайды Канада ҰБО Оңтүстік-Шығыс Аляска Қоршаған ортаны қорғау кеңесінің Imperial Metals корпорациясына қарсы мәлідемесіне қатысты қарады. Бұл өтініш ЭЫДҰ-ның Қоршаған ортаны қорғау, адам құқықтарын бұзу, ақпаратты ашу және жалпы саясат қағидаттарын бұзуға қатысты.

Осы жағдайдың хронологиясына сәйкес, 2016 жылғы 23 желтоқсанда Оңтүстік-Шығыс Аляска Қоршаған ортаны қорғау кеңесі (коммерциялық емес ұйым) Британдық Колумбиядағы Red Chris кеніші мәселесі бойынша Imperial Metals (тау-кен компаниясы) корпорациясына Канада ҰБО-ға өтініш жолдады.

Осылайша, Кеңес өз өтінішінде Корпорация Red Chris кенішін игеру және пайдалану кезінде ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын сақтамады деп мәлімдеді.

Оның айтуынша, Компания қоршаған ортаға және адам құқықтарына, әсіресе Алясканың төменгі ағысындағы экожүйелер мен балық аулауға әсеріне қатысты тиісті тексеріс жүргізбеген. Өтінішке сәйкес, Кеңестің аландаушылығы келесілерге байланысты туындады:

а) Аляска қауымдастықтары албырт балығын аулау және демалу үшін пайдаланатын Стикин өзенінің трансшекаралық су алабына шахта қалдықтарынан қышқыл жыныстардың ағып кету және металдарды, атап айтқанда алюминийді, кадмийді және селенді сілтілеу қаупі бар;

б) 2014 жылы Маунт-Полли шахтасындағы қалдық қоймасының істен шығуы нәтижесінде экологиялық апаттың болжамды қаупі бар.

Өтініш негізінде Кеңес аталған жағдайға қатысты келесі тұжырымдарға келді:

- қалдық қоймасының бөгетін жобалау кезінде кейбір факторларды есепке алмау;

- ықтимал көшкін қаупін бағалауды орындамау және бөгеттің бұзылуының су басу сценарийлері үшін тәуекелдерді талдауды қамтамасыз етпеу;

- таза суға және табиғи ресурстарды дәстүрлі пайдалануға қатысты адам құқықтарына байланысты тәуекелдердің алдын алуға және азайтуға көрсетілген міндеттеменің болмауы;

- Оңтүстік-Шығыс Аляска тайпаларының өкілдерімен және басқа Аляска қауымдастықтарымен өзара әрекеттесе алмау;

- жергілікті ағындардағы ластаушы заттардың концентрациясын дұрыс бағалай алмау, Сондай-ақ кеніш салу және пайдалану кезінде ағынды сулар мен шөгінділерді дұрыс басқару және бақылау.

Өтінішті қарау, тараптармен және уәкілетті органдармен және сарапшылармен консультациялар қорытындысы бойынша ҰБО бастапқы бағалауда мынадай қорытындыға келді:

1) Кешенді экологиялық сараптама туралы айыптауларға келетін болсақ; шахтада федералдық және жергілікті үкіметтің қажетті реттеуші рұқсаттарының бөлігі ретінде кең экологиялық бағалау жүргізілді. Ықтимал теріс әсерлерді реттеуші талдау және мұндай әсерлерді азайту шараларын әзірлеу заң талап еткендей экологиялық бағалау процестерінің құрамдас бөлігі болып табылады. ҰБО барлық ықтимал теріс әсерлер екі процесте де зерттелді және жеңілдету шаралары анықталды деген қорытындыға келді. ҰБО басқа мемлекеттік реттеуші органдардың шешімдерін қайта қарамайтынын нақтылау маңызды.

2) Адам құқықтарын дұрыс тексеру туралы талаптарға келетін болсақ; Red Chris кеніші әсер ету, пайда және бірлескен басқару туралы келісімге сәйкес Tahltan Nation (Талтан халықтарының қауымдастығы) компаниясымен бірлескен басқаруда. ҰБО жобада талтан халқының адам құқықтарына байланысты мүдделері ескеріледі деп есептейді.

Осылайша, ҰБО Кеңес белгілеген қоршаған ортаға және адам құқықтарына қатысты тиісті тексеру мәселелері ҰБО жәрдемдесуімен тараптар арасындағы диалогтан нәтиже бермейді деген қорытындыға келді.

3) Ақпаратты ашу және мүдделі тараптарды тарту туралы мәлімдемелерге келетін болсақ, ҰБО кәсіпорынның Стикин өзенінің бассейнінде орналасқан Аляска қауымдастықтарымен кеңескенін немесе сөйлескенін немесе оларға жобаға қатысты кез келген ақпаратты ашқанын көрсететін ақпарат алмаған. ЭЫДҰ-ның өндіруші секторға мүдделі тараптардың сындарлы қатысуына қатысты тиісті байқампаздығын, ол компания тарапынан қауымдастықтармен байланыс жобаны жүзеге асырудың бүкіл мерзімі ішінде үздіксіз болуы тиіс екенін растағанын назарға ала отырып, ҰБО кәсіпорын мен өтініш беруші арасындағы диалог пайдалы болар еді деп есептеді. Мақсат мүдделі тараптардың қатысуын талқылау және көтерілген мәселелерді шешу үшін іс-қимыл жоспарын анықтау арқылы жоба туралы ақпаратты ашу болды. Осылайша, алдын ала бағалау канадалық ҰБО ақпаратты ашу мәселесі шеңберінде іс бойынша одан әрі іс жүргізу туралы шешім қабылдағанын көрсетті.

ҰБО өз тарапынан Тараптар арасында делдалдық жасауды ұсынды.

Тараптар 2018 жылғы 19 қарашада Канаданың Сиэтлдегі АҚШ Бас консулдығының кеңсесінде бір күндік медиация сессиясында кездесті. Тараптар өтініш беруші көтерген мәселелер бойынша келісімге келмегенімен, ҰБО тараптар арасында, атап айтқанда, Корпорация мен Кеңес арасында ақпарат алмасу процесін бастау туралы бейресми келісімнің бар екенін қанағаттанушылықпен атап өтті.

ҰБО пікірінше, бұл үдеріс ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын және корпорацияның мүдделі тараптармен консультациялар мен өзара іс-қимылға қатысты тиісті байқау күтулерін маңызды әрі пайдалы талқылауға түрткі болды.

Осылайша, тараптар арасындағы белгіленген байланыс арқылы ҰБО Корпорацияны Кеңеспен ашық және мөлдір ақпарат алмасуды жалғастыруға және ҰБО-ға осы бағытта жасаған күш-жігері туралы хабарлауға шақырды.

Сонымен қатар, ҰБО тараптар үшін белгілі бір ұсыныстар жасады: Корпорация үшін:

- Корпорация қызметі әсер етуі мүмкін қауымдастықтарды анықтау процесін қамтитын мүдделі тараптармен консультациялардың кешенді стратегиясын енгізу туралы мәселені қарауды ұсынады. Сондай-ақ, ол жобаларды іске асырудың бүкіл мерзімі ішінде аталған қауымдастықтарға барабар консультациялар мен ақпараттандыруды қамтамасыз етуі тиіс. Осыған байланысты ҰБО Корпорацияға ЭБДҰ Басшылық қағидаттарына және тиісті байқау бойынша Басшылыққа сәйкес өндіруші сектордағы мүдделі тараптармен елеулі өзара іс-қимыл тұрғысынан ЭБДҰ-ға кешенді тексеру жүргізуді ұсынады.

- жоғарыда келтірілген ұсынымға байланысты қабылданатын шаралар туралы жария түрде хабарлауды және ЭБДҰ Басшылық қағидаттарына сәйкес мүдделі тараптармен консультациялардың процестері мен нәтижелері туралы ақпаратты қосуды ұсынады.

Кеңес үшін:

- егер Кеңесте мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл стратегиясы болса, ҰБО ұйымның мүдделі қауымдастықтарды олардың мүдделері мен мақсаттарының нақты анықталуын, тиісті түрде назарға алынуын және шағымдарды қарау тетігі үшін маңызды болуын қамтамасыз ету үшін оларды дауларды шешу тетігіне хабарлау, кеңес беру және/немесе кез келген болашақ шағымдарды беру үшін қалай анықтайтынын түсіндіретін тұжырымдаманы енгізуді ұсынады.

2) Südwind Институты, Sedan еңбек ресурстары орталығы және Таза киім науқаны – Adidas-ке қарсы [32].

Бұл нақты жағдай Германияның ҰБО-ға 2018 жылы Südwind Институты, Sedane еңбек ресурстары орталығы және Таза киім науқаны (үкіметтік емес ұйымдар) өкілдерінен ұсынылды және Adidas кәсіпорнына (спорттық киім, аяқ киім және аксессуарлар өндірушісі) қатысты болды.

Өтініш берушілер Adidas 2012 жылғы қаңтарда Индонезиядағы аяқ киім өндірісінің негізгі серіктесі үшін қосалқы мердігер ретінде жұмыс істеген зауытта орын алған кәсіподаққа қарсы мінез-құлыққа, жұмыстан босатуға және жалақы мәселелеріне байланысты сатып алушы ретінде өзінің әсер ету тетіктерін жеткіліксіз пайдаланды деп мәлімдеді.

2012 жылы 2000 Panarub Dwikarya фабрикасының жұмысшылары (Panarub тобына кіреді, Adidas қосалқы мердігері) өтініштеріне сәйкес Индонезияда зауыт тарапынан адам құқықтарының бірнеше бұзылуына наразылық ретінде ереуілге шықты. Бұған жауап ретінде зауыт 1300 жұмысшыны жұмыстан шығарды, оның 327-сі 2018 жылға дейін жұмыстан шығу жәрдемақысын алмады. 2016 жылғы қазанда Халықаралық еңбек ұйымының (бұдан әрі – МОТ) қауымдастық

бостандығы жөніндегі комитеті жұмыстан шығаруды қауымдастықтың бостандық құқығын бұзу деп жариялады, бұл үкімет, кәсіподақ және Panarub Industry арасындағы келіссөздердің бірнеше кезеңін тудырды. Өтініште бұл келіссөздер жосықсыз жүргізілді, нәтижесіз аяқталды және осылайша жұмысшыларды келтірілген залал үшін құқықтық қорғау құралдарынсыз қалдырды және шыдауды жалғастыруда деп мәлімделді.

Маңыздысы, өтініш ереуілге дейін, ереуіл кезінде және одан кейін, сондай-ақ онымен байланысты оқиғаларда Adidas Panarub Group тауарларын жеткізді, Panarub Group-ты маңызды іскери серіктес ретінде қолдады және адам құқықтарының алдын алу немесе азайту үшін тиісті шаралар қолданбады.

Осылайша, өтініш ЭБДҰ-ның жалпы саясат және адам құқықтары саласындағы Басшылық қағидаттарын сақтамау туралы нақты айтылды.

Өз кезегінде, Adidas бұл талаптарды жоққа шығарды, атап айтқанда, компанияның жағдайды шешуге көмектесу үшін жасаған әрекеттері, сондай-ақ оның тапсырыстарының салыстырмалы түрде аз көлемі, бұл оның қосалқы мердігерге әсер ету тұтқаларын шектеді.

Екі тарап ҰБО-ға аталған өтініштің негізінде жатқан фактілер туралы өз есептерін берді.

ҰБО өзінің бастапқы бағалауын аяқтады және бұл жағдайды одан әрі қарауға лайық деп санады. ҰБО тараптарға медиация рәсімін өткізуді ұсынды.

2019 жылғы 14 наурызда тараптардың алғашқы кездесуі Берлиндегі Германияның Федералдық экономика және энергетика министрлігінде өтті. Сонымен қатар, екі тараптың өкілдері телефон конференциясына қатысты. Бұл кездесу екі тарапқа да іс бойынша жалпы пікір білдіруге және бастапқы бағалау барысында ҰБО-ны одан әрі зерделеу үшін қабылданған аспектілер негізінде медиация көлемін ұжымдық растауға мүмкіндік беру мақсатында медиацияның негізінде жатқан ережелер мен қағидаттарды түсіндіруге қызмет етті.

Осыған сүйене отырып, екі тарап ҰБО-ның 2019 жылғы 10 мамырда мағыналы делдалдық кездесу өткізу туралы ұсынысымен келісті. Осы кездесуге дайындық аясында ҰБО тараптармен мұқият екіжақты пікір алмасты. Осы медитациялық сессия шеңберінде жалақыға қатысты мәселелер шешілді, алайда қауымдастық бостандығының болжамды бұзылуына қатысты мәлімдемелерге қатысты келісімге қол жеткізілмеді.

2019 жылдың күзінде ҰБО тараптармен олардың ниеттері мен алдағы қадамдары туралы пікір алмасуды тағы да ұсынды. Алайда, тараптардың ұстанымдары өзгермегендіктен, ҰБО тараптар арасында келісімге қол жеткізудің нақты перспективасы жоқ деген қорытындыға келді. Тиісінше, ол тараптарға медиацияны тоқтату және шағымды аяқтайтын соңғы мәлімдемені дайындауға кірісу ниеті туралы хабарлады. Нақты жағдайды қорытындылай келе, ҰБО 2020 жылғы

24 сәуірде қорытынды мәлімдеме шығарды, онда Adidas-қа қауымдастық бостандығы контекстінде есеп беру және шағым беру арналарын қайта қарауды ұсынды.

3) Suzuki Motor Corporation және Suzuki Motor (Thailand) Co., Ltd -ға қарсы Кәсіподақ пен ҰЕҰ өкілдері [33].

2016 жылғы 10 мамырда Жапонияның ҰБО-на кәсіподақтар атынан өтініш жіберілді, онда Suzuki Motor Corporation және Suzuki Motor (Thailand) Co., Ltd. (автомобильдер мен олардың бөлшектерін өндіруші) кейбір жұмысшыларды төмендетіп, көп ұзамай оларды жұмыстан шығарып, зауытқа кіруге тыйым салды деп мәлімделді.

Жалпы, кейбір жұмысшылар жұмыстан шығарылған жағдайды түсіндірген жөн. 2013 жылғы желтоқсанда Suzuki Motor (Thailand) Co., Ltd. жұмысшылары компанияға еңбек жағдайлары, жалақы және бонустар туралы өтініш берді, сондай-ақ 1975 жылғы Таиландтың Еңбек туралы заңы негізінде Таиланд билігінен кәсіподақ құру туралы өтініш жасады.

Келіссөздер шеңберінде Таиландтың Районгт провинциясының еңбекті қорғау және әлеуметтік қамсыздандыру басқармасының төрешісінің көмегімен жұмысшылар мен компаниялардың өкілдері белгілі бір келісімге қол жеткізді (сыйлықақыға, ағымдағы еңбек жағдайларын сақтауға және келіссөздер кезінде жүргізілетін іс-әрекеттер жұмыс орнының ережелерін бұзбағанын мойындауға қатысты). Алайда, бір айдан кейін Suzuki Motor (Thailand) Co., Ltd. компаниясы келіссөздерге қатысты іс-шараларға қатысқан жұмысшыларды ұрлық, қызметтік міндеттерін бұзу, жұмыс орнындағы ережелерді бұзу, жала жабу және арандату үшін жұмыстан шығарды.

Жұмыс орнын жоғалтқандықтан, осындай жұмысшылардың бірі өз-өзіне қол жұмсады. Осылайша, өтініш берушілердің өтінішінде мынадай бекітулер қамтылды:

- әділетсіз жұмыстан шығарылған жұмысшылар бұрынғы жұмыс орындарында, бұрынғы шарттарда дереу қалпына келтірілуі керек және жұмыстан босатылған жұмысшылар мен олардың отбасылары әділетсіз жұмыстан шығарған материалдық емес залал үшін өтемақы төленуі керек;

- өз-өзіне қол жұмсаған қызметкердің отбасына әділ өтемақы төленуі тиіс;

- Президент Suzuki Motor (Thailand) Co., Ltd зардап шеккен жұмысшылар мен кәсіподақ төрағасын қылмыскер деп атағаны үшін ресми кешірім сұрауы керек;

- Suzuki Motor (Thailand) Co., Ltd және Suzuki Motor Corporation қауымдастық бостандығы мен ұжымдық келіссөздерді қолдаудың мақсатты саясатын жүргізуге, кәсіподақтар мен қызметкерлердің өкілдерін белсенді тарту арқылы өзара сенім ахуалын құруға тиіс.

Осыған байланысты, өтініш берушілер келесі бөлімдер бойынша Басшылық қағидаттарды бұзу туралы мәлімдеді: Жалпы саясат, Адам құқықтары, Еңбек және өндірістік қатынастар.

Дәлелдер мен құжаттаманы қарап, сондай-ақ Таиландтың Suzuki Motor (Thailand) Co. Ltd өкілдерімен және Жапониядағы Suzuki Motor Corporation-мен жүргізілген сұхбат негізінде, Жапония ҰБО осы нақты жағдайды одан әрі өндіріске қабылдады.

Сонымен қатар, Таиландта сол кезеңде өтініште көтерілген мәселелерге қатысты сот рәсімдері өткенін атап өткен жөн.

Өз мандатын орындау шеңберінде ҰБО тараптарға туындаған мәселелерді шешу үшін медиация рәсімін ұсынды. Алайда, екі тарап та Таиландтағы сот рәсімдерін сақтауды жалғастыруға және туындаған жағдайды сот рәсімдеріне сәйкес шешуге ұмтылуға ниетті екендіктерін хабарлады.

ҰБО тарапынан делдалдық жүргізу мүмкіндігін беру тартылған тараптар арасындағы келісімге негізделуге тиіс. Бұл жағдайда мұндай келісімнің болмауына байланысты жапондық ҰБО осы нақты жағдайда қатысуын тоқтатуға шешім қабылдады. Өз кезегінде, Жапония ҰБО Suzuki Motor Corporation және Suzuki Motor (Thailand) Co., Ltd. компанияларына ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын сақтай отырып, өз қызметін жүзеге асыруға кеңес берді.

5) Индонезиядағы Coca-Cola Company және тәуелсіз бөтелке өндірушісі Coca-Cola Amatil Indonesia-ға қарсы халықаралық азық-түлік, ауыл шаруашылығы, қонақ үйлер, мейрамханалар, қоғамдық тамақтану, темекі және аралас жұмысшылар қауымдастықтары одағы (бұдан әрі - IUF) [34].

2017 жылғы 24 наурызда АҚШ ҰБО IUF-тен (үкіметтік емес ұйым) Coca-Cola Company (алкогольсіз сусындар өндірушісі) және Индонезиядағы Coca-Cola Amatil Indonesia-ға тиесілі Coca-Cola Amatil Индонезиядағы тәуелсіз құю кәсіпорны тарапынан орынсыз мінез-құлық туралы өтініш алды.

IUF Индонезияның еншілес компаниялары Coca-Cola Amatil, Coca-Cola Distribution Indonesia және Coca-Cola Bottling Indonesia қатысып, қауымдастық бостандығы мен ұжымдық келіссөздерге қатысты жұмысшылардың құқықтарын бұзуға күш салуды жалғастырды деп мәлімдеді. IUF 2015 жылғы наурыздан бастап Coca-Cola Amatil басшылығы келесіні іске асырғанын мәлімдеді:

- кәсіподақ қызметкерлерін тәртіптік жауапкершілікке және жұмыстан шығаруға іріктеп тарта отырып, қызметкерлерге қауымдастық бостандығы мен ұжымдық келіссөздер жүргізу құқығын жүзеге асыруға кедергі келтірді;

- сайланған кәсіподақ шенеуніктерімен кездесуден бас тартты;

- маңызды келіссөздерге қатысудан бас тартты;

- сындарлы келіссөздер жүргізу үшін қажетті ақпаратты беруден бас тартты;

- жалақы құрылымы туралы ақпарат беруден бас тартты.

Осылайша, ЭЫДҰ-ның мынадай салалар бойынша Басшылық қағидаттарын бұзу туралы бекітіледі: Жалпы саясат, Адам құқықтары, Еңбек және өндірістік даулар.

IUF штаб-пәтері Австралияда орналасқан Coca-Cola Amatil Cоca-Cola Company жүйесіндегі ең ірі тәуелсіз бөтелке өндірушілердің бірі болып табылады, ЭЫДҰ нұсқауларының болжамды бұзылуын болдырмау үшін өзінің еншілес компанияларына әсер етуі керек деп сендірді. IUF мәліметтері бойынша, Cоca-Cola компаниясы Cоca-Cola Amatil акцияларының 29,2% иелік етеді, Amatil брендтерін лицензиялайды және меншікті концентратты жеткізеді. Осылайша, Cоca-Cola компаниясы Индонезиядағы Cоca-Cola қызметіне тікелей инвестиция салады және оның тетіктері инвестиция, үлестік меншік, брендті лицензиялау және концентратты сату арқылы даусыз болып табылады. Осыған байланысты, IUF Cоca-Cola компаниясы тиісті түрде кешенді тексеру жүргізбеді, сондай-ақ ресми және бейресми хабарламаларда келіп түскен ақпаратқа қарамастан, қалыптасқан жағдайды түзетуге тырыспады.

Барлық ұсынылған материалдарды талдағаннан кейін, АҚШ ҰБО нақты істі одан әрі өндіріске қабылдау туралы шешім қабылдады және өтініште көтерілген мәселелер ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарына сәйкес одан әрі қарауға лайық екенін анықтады. АҚШ ҰБО Тараптарға Индонезиядағы Cоca-Cola Company және Cоca-Cola Amatil операцияларына қатысты IUF көтерген мәселелердің өзара келісілген шешімін табу үшін диалог жүргізуге көмектесу мақсатында делдалдық қызметтерді ұсынды.

Медиация туралы ұсыныстан кейін және екі тараппен кейінгі талқылаулардан кейін IUF және Cоca-Cola Company АҚШ ҰБО-ның делдалдық туралы ұсынысын қабылдады. Тараптар АҚШ ҰБО-мен және оның Консенсус қалыптастыру институтының (СВІ) кәсіби делдалдарымен бірқатар алдын ала талқылаулар өткізді, ал медиация 2018 жылғы 27 ақпан мен 1 наурыз аралығында Вашингтондағы Мемлекеттік департаментте өтті. Cоca-Cola Amatil делдалдық процесіне де қатысты.

ҰБО тарапынан атқарылған жұмыстарға қарамастан, тараптар көтерілген мәселелер бойынша келісімге қол жеткізе алмады. Осы жағдайға байланысты АҚШ ҰБО өзінің қорытынды мәлімдемесінде тараптар үшін мынадай ұсынымдар шығарды:

- Тараптарға, сондай-ақ Cоca-Cola Amatil ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын орындауға байланысты мәселелер туындаған жағдайда/туындаған кезде, үйлестіру үшін тұрақты негізде бірлескен жұмысты жалғастыру;

- Cоca-Cola Company және Cоca-Cola Amatil адам құқықтары саласындағы компаниялардың саясатына ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын енгізу мүмкіндігін қарастыру. АҚШ ҰБО екі тарапқа да ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарына тікелей сілтеме жасай отырып, адам құқықтары саласындағы саясатын жаңартуды қарастыруды ұсынды;

- Coca-Cola Company операцияларды талдау және ықтимал жағымсыз әсерлердің алдын алу және азайту бойынша бірлесіп жұмыс істеу тәсілдерін анықтау үшін Coca-Cola Amatil-мен өзара әрекеттесуді жалғастыру, сондай-ақ Coca-Cola Company және Coca-Cola Amatil белгілі бір жағдайда көтерілген мәселелерді шешуге тырысып, IUF-пен жұмыс істеуді жалғастыру.

5) Nokia компаниясына қарсы жеке тұлғалар [35].

2019 жылғы 5 тамызда Аргентинадан келген екі адам Финляндияның ҰБО-на ақпараттық-коммуникациялық технологиялар өндірушісі Nokia компаниясы ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарының келесі тарауларын сақтамады деген өтініш жолдады: жалпы саясат, ақпаратты ашу, еңбек және еңбек қатынастары және салық салу. Өтініш берушілер компания есеп беру, салықтар және әлеуметтік төлемдер бойынша міндеттемелерді орындамады және еңбек қатынастарына қатысты мәселелерді көтерді деп мәлімдеді.

Сондай-ақ, өтініш берушілер ҰБО-дан Nokia-ға келесіні ұсынуды талап етті:

- тәуелсіз салық аудиті барысында бағалау үшін өз уағдаластықтарын ұсыну;

- Аргентина салық органдарының бағалауы үшін өз келісімдерін ұсыну;

- аргентиналық жұмыспен қамту органдарының бағалауы үшін өз уағдаластықтарын ұсыну;

- егер жоғарыда аталған орган мәселе заңнамадан жалтаруға қатысты деп есептесе, өз міндеттемелері бойынша төлеу;

- Аргентинаның монополияға қарсы агенттігіне шынайы мәліметтер беру;

- өтініш берушілерге қатысты қуғын-сүргіннің алдын алу немесе егер бұл мүмкін болмаса, мұндай әрекеттердің орнын толтыру;

- үшінші тарап қолданысқа енгізген шағымданудың ішкі тетігін енгізу;

- өтініш берушілер мен басқа да қызметкерлерге қатысты еңбек заңнамасының болжамды бұзылуы туралы тәуелсіз сарапшының қорытындысын сұрату;

- жоғарыда көрсетілген сараптамалық қорытындыны сақтау;

- жүргізіліп жатқан келісу процесіне адал қатысу. ҰБО-на өтініш берудің себебі келесі жағдай болды.

Аргентинада кеңсесі бар Comptel корпорациясы Латын Америкасында бағдарламалық жасақтама лицензияларын сатумен айналысқан. Бұл кеңсенің қызметкерлері тіркелмеген және қосалқы мердігерлік шарт бойынша жұмыс істеген.

Жоғарыда аталған схема салық төлеуден және әлеуметтік қамсыздандыру туралы заңнамадан жалтару үшін қолданылған. Nokia бұл келісім туралы Comptel сатып алған кезде белгілі болды. Өз кезегінде, Nokia бұл ақпаратты Nasdaq, Финляндияның қаржылық қадағалау органына (FIN-FSA), Аргентинаның монополияға қарсы

агенттігіне және АҚШ-тың Бағалы қағаздар және биржалар жөніндегі комиссиясына хабарламаған.

Өтінішке сәйкес, Nokia бұл жағдайдан шамамен бір жыл бойы пайда көруді жалғастырды, содан кейін қосалқы мердігер компаниялардың қызметкерлерінің көп бөлігін өзінің аргентиналық еншілес компаниясының бақылауына берді.

Өтініште Nokia кейбір бұрынғы Comptel қызметкерлеріне келісімдер үшін жауапкершілікті өз мойнына алуға келісетін құжатқа қол қою шартымен міндеттерді жалғастыруды ұсынды деп мәлімдеді. Қызметкерлер құжатқа қол қоядан бас тартқан кезде, Nokia оларды жұмыстан шығарды.

Өз кезегінде, Nokia ЭЫДҰ нұсқауларының барлық ережелерін орындағанын атап өтті.

Осылайша, Nokia Comptel-ді 2017 жылы сатып алды және оны сатып алғаннан кейін Comptel операцияларын өз ұйымына біріктірді. Comptel-дің Аргентинада екі жергілікті мердігері болды: Segen Services SA (бұдан әрі – Segen) және Relval Trade SA (бұдан әрі – Relval). Кешенді тексеру барысында Nokia Relval және Segen өз қызметкерлерін Аргентинаның салық органдарына тіркемегенін, қызметкерлерінің сыйақысынан ұсталатын салықты төлемегенін және әлеуметтік қамсыздандыру жарналарын төлемегенін анықтады.

Nokia Оңтүстік Америкада басқа Comptel операцияларында қолданылатын қосалқы мердігерлік келісімдердің бар-жоғын анықтау үшін тергеу жүргізді. Nokia екі өтініш берушіні қоспағанда, мердігерлік компаниялардың қызметкерлеріне жұмысқа орналасу туралы ұсыныстар жасады, өйткені олар Nokia этикалық стандарттарына сәйкестігін дұрыс түсіндіре алмады және бұл компаниялар сатып алу кезеңінде Comptel үшін бұдан былай қызмет көрсетпеді.

Осылайша, Nokia ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарының нұсқауларын орындағанын және берілген өтініш екі жеке тұлғаның жеке талаптары екенін атап өтті.

Тараптар берген барлық фактілерді, құжаттаманы және ақпаратты талдау, бағалау және салыстыру қорытындылары бойынша ҰБО Nokia ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын бұзды деген қорытынды жасауға мүмкіндік беретін қандай да бір мән-жайларды анықтамаған.

Осылайша, ҰБО Nokia-ға ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын сақтау бойынша қандай да бір ұсынымдар бермеуі тиіс. Осы мәлімдеме негізінде нақты жағдай жабылды.

6) Royal Air Maroc Company қарсы Эдуард Теумань [36].

2019 жылғы 4 наурызда жеке тұлға Э.Теумани мырза (Камерун азаматы) Францияның ҰБО-на Royal Air Maroc компаниясы (Марокконьң азаматтық авиациясының ұлттық тасымалдаушысы) ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарының "Тұтынушылардың мүдделері" туралы ережелерін сақтамады және оған жалған ақпарат берді, ақпаратты жасырды, нәтижесінде ол байланыс рейсін өткізіп алды және әуежайда 24 сағат болды деп мәлімдеді. Нәтижесінде өтініш беруші келтірілген зиянды өтеуді талап етті.

Сонымен қатар, Өтініш беруші мароккалық ҰБО-на келесі құжаттарды ұсынды:

- Жауапкердің электрондық поштасы және Өтініш берушінің көрсетілген электрондық поштаға жауабы;

- Gotogate компаниясының электрондық поштасы (әуе билеттерін сату порталы), Өтініш берушіге оның кері сапарына әсер етуі мүмкін ақаулар туралы хабарлайды;

- Жауапкердің Касабланка-Париж бағыты бойынша 2017 жылғы 1 сәуірдегі АТ 788 рейсінің ұшуы 15 минутқа ауыстырылғаны туралы өтініш берушіге ескертетін электрондық хаты;

- отырғызу талондары.

Осылайша, іс материалдарын зерделеу шеңберінде ҰБО мыналарды белгіледі:

1. Өтініш беруші 2017 жылғы сәуірде Парижден Касабланкадағы Дуалаға сапар шеккен Royal Air Maroc компаниясының жолаушысы болды.

2. Өтініш беруші Gotogate компаниясынан Royal Air Maroc Company қосымша ақпарат алу үшін Royal Air Maroc Company компаниясына хабарласуды көрсете отырып, оның кері сапарының кейбір өлшемшарттарын өзгерткені туралы электрондық пошта арқылы хабарлама алды.

3. Өтініш берушінің айтуынша, берілген ақпарат жалған, өйткені оның қайту жолының өлшемшарттары дерекқорда Royal Air Maroc Company арқылы өзгертілген.

4. 2017 жылғы сәуірде Касабланкаға, Мароккоға келгеннен кейін Өтініш берушіге шекара полициясы оның кері сапары туралы хабарлады (Касабланка – Дуала), ол ұшаққа отыруға мәжбүр болды. Өтініш берушінің айтуынша, бұл кету кейінге қалдырылды, өйткені Royal Air Maroc Company өзінің электрондық поштасында растады.

5. Өтініш беруші Касабланка, Марокко әуежайында 24 сағат ішінде "қорқынышты" жағдайда болды.

Өз кезегінде, Royal Air Maroc Company ҰБО көрсетілген мәселе бойынша фактілердің өз нұсқасын ұсынды. Осылайша, Royal Air Maroc Company кестенің өзгеруі Дуала қаласы (Камерун) әуежайының жабылуымен байланысты екенін түсіндірді, бұл оған тәуелсіз төтенше жағдай болды.

Осы дауды шешудің коммерциялық қимылы ретінде Royal Air Maroc Company Өтініш берушіге 100 еуроға туристік вачер ұсынды. Өтініш беруші өтемақы туралы ұсынысты қабылдады.

Тараптар бастапқы бағалау кезеңі аяқталғанға дейін келісімге келгендіктен, ҰБО тараптарға өзінің жақсы қызметтерін ұсынбай, істі қабылдады.

Осылайша, рәсімдер аяқталғаннан кейін ҰБО қарау процесін жабатын түпкілікті мәлімдеме жариялады.

Сондай-ақ, ҰБО Royal Air Maroc Company үшін қызметтің кейбір аспектілерін одан әрі жетілдіру жөнінде ұсыныстар тұжырымдауға шешім қабылдады. Атап айтқанда, ол пайдаланушылар үшін түсінікті

және қолжетімді тиімді коммуникацияны қамтамасыз ету мақсатында компанияның клиенттермен қарым-қатынас саясатын үздік халықаралық стандарттарға, атап айтқанда, ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарына сәйкес жетілдіру жөніндегі күш-жігерін жалғастыруды ұсынды.

7) Үндістандағы AB InBev, Бельгия – Бразилия сыра қайнату компаниясына қарсы Жергілікті кәсіподақтың атынан тамақ, ауылшаруашылық, қонақ үй, мейрамхана, қоғамдық тамақтану, темекі өнімдері және онымен байланысты кәсіптер қызметкерлері қауымдастығының Халықаралық Одағы (бұдан әрі - IUF) [37].

2019 жылы Үндістандағы жергілікті кәсіподақтың атынан шыққан IUF Бельгияның ҰБО-на Anheuser–Busch InBev (бұдан әрі - AB InBev) көпұлтты кәсіпорнына өтініш жолдады.

Өтінішке сәйкес AB InBev ЭЫДҰ-ның бірқатар Басшылық қағидаттарын, атап айтқанда, адам құқықтарын, еңбек және өндірістік қатынастарды бұзды.

Өтініш беруші өтініште AB InBev сыра өндіретін кәсіпорынды сатып алғанын көрсетеді Сонипат, Үндістан, 2016 жылғы қазанда және осы әрекетті орындағаннан кейін ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарының жүйелі түрде бұзылуы байқалады. AB InBev бұзушылықтар туралы үнемі хабардар болды, бірақ кәсіпорын басшылығы бұл хабарламаларға жауап бермеді. Сондай-ақ, кәсіпорын жергілікті кәсіподақтың демократиялық жолмен сайланған басшылығының рөлін біржақты тәртіпте басшылық құрған комитеттің құрамына 9 жұмысшыны таңдап, осы комитетпен ұжымдық шартқа қол қою арқылы бұзды.

Сонымен қатар, Өтініш беруші бұзушылықтарды шешу және жою үшін кәсіпорын басшылығымен диалогқа түсу әрекеттері де сәтсіз болғанын айтады. Жергілікті кәсіподақ бірнеше рет кәсіпорын басшылығына талқылау үшін кездесу өткізуді талап ететін хаттар жіберді. Хаттардың біріне кәсіпорын басшылығы жергілікті кәсіподақ президентін сайланған өкіл ретінде танудан бас тартатынын айтты. Осылайша, Өтініш беруші AB InBev-тің кәсіподаққа қарсы тәжірибесі мен қорқыту кәсіпорынның кәсіподақ белсенділері мен жұмысшыларын жұмыстан шығаруына әкелді деп мәлімдеді, бұл әлі күнге дейін Үндістан сотында қатарлас талқылауларда қарастырылуда.

Сонымен қатар, Өтініш берушінің негізгі талабы 2017 жылы зауыт жұмыстан шығарған төрт қызметкерді жұмысқа қайта қабылдау болды. Деректер төрт адам 2017 жылы жаңа ішкі сайлаудан кейін өзгертілген бұрынғы кәсіподаққа белсенді қатысты. Содан бері 81 жұмысшы екі топқа бөлінді, олардың 59-ы жұмыстан шығарылған төрт жұмысшыны және бұрынғы жергілікті кәсіподақ өкілдігін белсенді қолдады, ал 22-сі жаңа сайланған кәсіподақты мақұлдады.

Өз кезегінде, AB InBev осы жағдай бойынша өз ұстанымын ұсынды, онда кәсіпорынның фактілерді түсінуі және оның Өтініш берушінің талаптарымен келіспеуі баяндалды.

AB InBev төрт жұмысшыны жұмыстан шығару бірқатар себептерге негізделгенін атап өтті, олар орынсыз және қауіпті мінез-құлықты, зауыт жабдықтарына араласуды және білім туралы дипломдарды қолдан жасауды қамтығанын атап өтті. AB InBev кәсіподақтың қазіргі сайланған басшылығымен ұжымдық шарт жасасу туралы адал келіссөздер жүргізді деп мәлімдеді, сонымен бірге бұл кәсіпорын келіссөздерге қатысушылардың кәсіподақ қызметіне қатысуына жол бермеу үшін тәртіпті қолданды деген пікірмен келіспейтіндігін білдірді.

Сонымен қатар, кәсіподақтың қазіргі ресми басшылығының тұлғасы Өтініш беруші мен кәсіпорын арасындағы келіспеушіліктің нүктесі болып табылады. AB InBev Өтініш беруші бұл істі жалпы кәсіподақ органына кәсіподақ сайлауы кезінде басшылық қызметтерін жоғалтқан қызметкерлер тобының атынан бастайды деп санайды.

Сонымен қатар, AB InBev қақтығысты ықтимал шешуді жеңілдету үшін жасаған әрекеттерін сипаттады, атап айтқанда:

- сыра қайнату зауытында қызметкерлер өтініш берген сәттен бастап 24 сағат ішінде оларға жауап беру жөніндегі басшылық міндеттемесімен өтініштер беру үшін Шағымдар тізілімін құрды;

- кәсіпорын саясатын сақтаудағы болжамды мәселелер туралы хабарлауға болатын "сенім телефонын" қолдады;

- сыра қайнату зауытының басшылығымен және қызметкерлерімен қызығушылық тудыратын мәселелер бойынша тікелей өзара іс-қимылды қамтамасыз ету үшін таңғы асқа жиналыстар ұйымдастырды;

- сыра қайнату зауыты қызметкерлерінің жетістіктерін тану үшін сыйақы платформаларын құрды;

- жұмысшылардың құқықтары мен міндеттерін растайтын хабарламалар таратты, соның ішінде кәсіпорын өз қызметкерлерінің заңды кәсіподақтар мен басқа да ұйымдарды құру және оған кіру, сондай-ақ өзара мүдделер бойынша Ұжымдық келіссөздер жүргізу құқығын қолдайтынын атап өтті.

Алайда, AB InBev айтуынша, екі жыл бойы көшедегі наразылықтар мен пикеттер ұйымдастырылды, бұл өндіріс желілерінің уақытша бұзылуына, қолайсыз жұмыс атмосферасында өнімділіктің төмендеуіне әкелді.

Өзінің алғашқы бағалауында бельгиялық ҰБО бұл істі өндіріске қабылдады және тараптарға кәсіби делдалдың басшылығымен делдалдық түрінде өзінің жақсы қызметтерін ұсынды.

Осылайша, келіссөздер шеңберінде талқылаудың негізгі тармақтары:

- кәсіподақ құқықтарын іске асыру;
- төрт қызметкерді қайта біріктіру мүмкіндігі;
- кәсіподақтың ресми өкілдерінің мәртебесіне қатысты түсініксіздікті жою.

Келіссөздер қорытындысы бойынша тараптар өзара келісімге қол жеткізді, алайда, келісімнің мазмұнын құпия қалдыруға ниет білдірді.

Сонымен қатар, осы мәселеде қол жеткізілген консенсус туралы ҰБО-ын хабардар ету қажеттілігіне байланысты Бельгия ҰБО нақты істі қарау қорытындыларын жариялады:

1) Өтініш беруші өндіріске кедергі келтіретін наразылық және пикет науқандарын тоқтатуға келісті;

2) AB InBev жергілікті басшылық өкілдерінен және реинтеграцияға тап болған төрт бұрынғы қызметкерлерден тұратын уақытша жергілікті консультативтік комитет құруға уәде берді. Төрт қызметкер өздерінің дағдыларына, біліміне және кәсіпорынның стандартты талаптарын сәтті орындауға және фондық тексеруге сәйкес лауазымдардың болуына байланысты зауытқа қайта біріктіріледі.

Сондай-ақ, Бельгия ҰБО өзінің қорытынды бағалауында екі тарапқа да диалогты жалғастыру және тараптар арасындағы өзара сыйластық, сырттан бақылаушының тәуелсіздігі және компаниялар мен кәсіподақтар арасындағы диалогқа қатысты ұсыныстарды тұжырымдады.

2021 жылы Бельгиялық ҰБО кейінгі мониторинг бойынша функцияларды іске асыру шеңберінде ҰБО мәлімдеме шығарды, онда 2021 жылдың бірінші жартыжылдығында Үндістандағы COVID-19 пандемиясының қорқынышты және жойқын салдарын ескере отырып, өзара міндеттемелерді бастапқы мерзімдерде орындай алмағанын атап өтті.

Осыған байланысты, өте күрделі жағдайды ескере отырып, екі тарап та басталған жұмысты барынша тиімді жүзеге асыру мақсатында ҰБО алдында есеп беру үшін қосымша мерзімдер белгілеуді сұрады.

Бельгиялық ҰБО-ның осы жағдайды бақылау жөніндегі екінші мәлімдемесінде ҰБО бұрынғы төрт қызметкердің ішінде екі қызметкер реинтеграция процесін аяқтағанын, ал біреуі бұл процестен өз еркімен бас тартқанын атап өтті.

Бұл ретте, бүкіл реинтеграция процесі ашық болды және бүкіл процесс барысында тараптар арасында айтарлықтай келіспеушіліктер болмаған. Екі тарап ұжымдық келіссөздер процесінен өтіп, кәсіподақ жарғысына сәйкес үшжақты ұжымдық шартқа қол қойды. Атқарылған жұмыстың қорытындысы бойынша зауыт басшылығы мен қызметкерлер еңбек қатынастары саласындағы қазіргі жағдайға және реинтеграция процесіне байланысты жүзеге асырылған процеске қанағаттанады.

Осылайша, кәсіпорын тараптар арасында қол жеткізілген келісім шарттарын және ҰБО ұсынымдарын орындады.

ҰБО Тараптар арасындағы диалогтың сындарлы, байсалды және позитивті атмосферада басталуына ықпал еткенін атап өткен жөн, бұл тараптарға өзара қолайлы шешім табуға және әлеуметтік диалогты нығайтуға көмектесті.

Осыған байланысты ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарының әртүрлі бағыттары бойынша бұзушылықтарды қамтитын әртүрлі ҰБО-ның қарастырылған нақты жағдайларын көруге болады. Кейбіреулер келісімге келіп, ҰБО-ның дауды бірлесіп шешу туралы ұсынысын қабылдады, ал кейбіреулері келісімге келе алмады, тіпті ҰБО қызметтерінен мүлдем бас тартты. Дегенмен, ҰБО тап болған дауларды шешу кезіндегі қиындықтарды ЭЫДҰ және басқа да ҰБО кешенді шешеді, алайда, бұл үшін нақты жағдайлар шеңберінде ҰБО үйлестірілген жұмысы қажет.

Сондай-ақ, ҰБО өтінішін алу инвесторлар үшін олардың кәсіпорындары ашық жұмыс істемейтіні және бизнесті жауапты жүргізу стандарттарын бұзатыны туралы сигнал екенін атап өткен жөн. Осыған байланысты, ҰБО-да нақты жағдайларды қарау қорытындысы қандай болмасын, көпұлтты кәсіпорындар ҰБО-да қарау рәсімінің басталғаны туралы хабарлама алғаннан кейін анықталған бұзушылықтарды жоюға, сондай-ақ ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарына сәйкес іске асырылып жатқан саясаттарын өзгертуге тырысады.

2. ҚАЗАҚСТАННЫҢ ҰЛТТЫҚ БАЙЛАНЫС ОРТАЛЫҒЫНЫҢ ҚЫЗМЕТІ

2.1. Қазақстанның ЭЫДҰ-мен өзара әрекеттесуі

Қазіргі уақытта біз жаһандану дәуірінде өмір сүріп жатырмыз, бұл ақпараттық технологиялар мен коммуникацияның жаңа құралдарын кеңінен қолданумен байланысты көптеген әлеуметтік-экономикалық процестердің нәтижесі. Бірақ, өкінішке орай, қазіргі жаһандану процесі адамзаттың тұрақты болашағына үлкен қауіп төндіреді.

Осылайша, әлемдік көшбасшылар жаһандану векторын өзгерту туралы сұрақ қойды.

Осыған сүйене отырып, орнықты дамудың тепе-теңдігіне қол жеткізу және қолдау үшін БҰҰ-ға мүше 193 мемлекет, сондай-ақ БҰҰ-ға мүше емес елдер тұрақты дамуға жәрдемдесуге міндеттеме алды. Экономика мен қоршаған ортаның жағдайына әсер ететін негізгі секторлар үшін бұл елдерде ұлттық стратегиялар, бағдарламалар мен іс-қимыл жоспарлары әзірленді.

Қазақстан да ерекшелік емес. Орнықты дамуға жәрдемдесу мақсатында ел 1990 жылдардың басынан бастап ЭЫДҰ-мен бірлескен жұмыс жүргізе бастады. Қазақстанның ЭЫДҰ-мен анағұрлым белсенді және жемісті ынтымақтастығы 2008 жылдан кейін басталды, бұл көбінесе ЭЫДҰ бағдарламасына Еуразия елдерінің бәсекеге қабілеттілігін арттыру бойынша тартумен байланысты (Eurasia Competitiveness Program, бұдан әрі - ЕБК бағдарламасы), оған Орталық Азияның, Кавказдың және Шығыс Еуропаның 13 елі кіреді [38].

ЕБК бағдарламасы инвестицияларды тарту, бәсекеге қабілеттілікті арттыру және Еуразияда жеке кәсіпкерлікті дамыту мақсатында әзірленді, бұл, өз кезегінде, өңір елдеріне ЭЫДҰ стандарттары мен құралдары негізінде іскерлік ахуалды жақсарту жөніндегі саясатты әзірлеуге жәрдемдесуге арналған.

Қазақстанның ЭЫДҰ-мен өзара іс-қимылының негізгі мақсаттары анықталды:

- ЭЫДҰ сараптамалық әлеуетін тарту арқылы Қазақстанның экономикалық дамуын қамтамасыз ету;

- ЕБК іске асыру арқылы оның бәсекеге қабілеттілігін арттыру;

- Қазақстанды ЭЫДҰ стандарттарына жақындату.

1990-шы жылдардың басынан бастап Қазақстан ЭЫДҰ-мен ынтымақтастықты тереңдету үдерісі шеңберінде елеулі ілгеріліске қол жеткізді.

2011 жылы министрлердің кездесуі өтті, оның барысында ЭЫДҰ "біздің барлық азаматтарымыздың әл-ауқатын жақсарту мақсатында әріптестік пен ынтымақтастықтың жаңа нысандарын дамыту" қажеттігін атап өтіп, ортақ көзқарас Тұжырымдамасын қабылдады. Тұжырымдамада "реформаны қолдайтын және ЭЫДҰ стандарттарын ұстанатын білім мен тәжірибе алмасуға мүдделі барлық елдермен ынтымақтастық" ерекше құпталады [39].

Осылайша, 2011 жылы Қазақстан ЭЫДҰ-ны бағдарламаның доноры болған жағдайда, ЭЫДҰ ЕПК (ОАИ) Орталық Азия бастамасының Басқарушы комитетінің жұмысына қатысуға шақырды.

Нәтижесінде 2011 жылы ЕБК бағдарламасының қызметін қаржыландыру мақсатында Қазақстан Республикасы Экономикалық даму және сауда министрлігі мен ЭЫДҰ арасында 2011-2012 жылдарға арналған бағдарламаның бюджетін қаржыландыру туралы 800 мың еуро мөлшерінде келісімге қол қойылды [40].

Сонымен қатар, 2012-2016 жылдар аралығында Қазақстан Бағдарлама шеңберінде Орталық Азия елдері бойынша бастаманың тең төрағасы ретінде әрекет етті.

ЕБК бағдарламасы аясында 6 жоба іске асырылды:

1. «Тікелей шетелдік инвестициялар үшін қазақстандық ресурстарды әртараптандыру және секторлық бәсекеге қабілеттілікті күшейту» (2009-2013 жж.);

2. "Өңірлік бәсекеге қабілеттілікті арттыру" (2011-2016 жж.);

3. "Мемлекеттік секторды реформалау арқылы Қазақстанның бәсекеге қабілеттілігін арттыру" (2012–2014 жж.);

4. "Инновациялық саясатты іске асыру есебінен Қазақстанның бәсекеге қабілеттілігін арттыру" (2014-2016 жж.);

5. "Қазақстанның салалық бәсекеге қабілеттілігін арттыру стратегиясы. Мемлекеттік саясат жөніндегі нұсқаулықтарда ұсынылған ұсынымдарды іске асыруда қолдау көрсету" жобасы (2014-2016 жж.);

6. "Қазақстанның салалық бәсекеге қабілеттілігі: Қазақстан Республикасындағы юниорлық компаниялар нарығының дамуын ескере отырып, жер қойнауын пайдалану саласына ТШИ тарту және бәсекеге қабілеттілігін арттыру" жобасы (2014-2018 жж.) [40].

Қазақстан Республикасы дамушы ел болып табылатындығын ескере отырып, ол мемлекеттік реформаларды қолдау құралы ретінде ұйымның құралдарын пайдалана отырып, ЭЫДҰ-мен ынтымақтастыққа мүдделі. Жоғарыда айтылғандарды ескере отырып 2014 жылғы 18 сәуірде ЭЫДҰ Қазақстанға сақтандыру бағдарламасына қол қоюды ұсыну туралы шешім қабылдады, оның

шеңберінде екі тарап әлеуметтік интеграцияны ескере отырып, орнықты экономикалық өсуді дамыту, отандық экономиканың бәсекеге қабілеттілігін нығайту және әртараптандыру, мемлекеттік институттардың тиімділігін арттыру, сондай-ақ үздік экологиялық нәтижелерге қол жеткізу сияқты салаларда Қазақстанның елдік реформаларын ілгерілетуге уағдаласты [39].

2015 жылғы қаңтарда Давос қаласында Қазақстан Республикасының Премьер-Министрі және ЭЫДҰ Бас хатшысы "Қазақстан-2050" өршіл Стратегиясына өз үлесін қосу мақсатында әзірленген екі жылға арналған Ынтымақтастықтың елдік бағдарламасына (бірінші кезең) [41] қол қойды [39].

Бағдарлама ұйымға кірмейтін елдерге ЭЫДҰ тәжірибесі мен стандарттарын қабылдауға мүмкіндік беретін ЭЫДҰ-ның бірегей құралы болып табылады. Осылайша, Қазақстан ЭЫДҰ-ның елдік ынтымақтастық бағдарламасына қол қойылған әлемнің төрт елінің біріне айналды.

Бұл бағдарлама Қазақстан Республикасындағы ұзақ мерзімді ұлттық реформаларды, оның ішінде мемлекеттік қызметті, сот жүйесін, әлеуметтік саясатты реформалауды, сондай-ақ әртараптандыруды және орнықты өсуді қамтамасыз етуге бағытталған экономикадағы қайта құруларды қолдауға арналған. Ол экономикалық және әлеуметтік саясатты қалыптастыруға жауапты Қазақстанның саяси басшылығы мен ЭЫДҰ елдерінің сарапшылары арасында талдауды, әлеуетті арттыруды және диалогты жолға қоюды қоса алғанда, өзара іс-қимылдың құрылымдық жоспарын ұсынады.

Бағдарламаға сәйкес Тараптардың ынтымақтастығы 19 негізгі бағыт бойынша дамыды:

- 1) мемлекеттік басқару және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл;
- 2) қоршаған ортаны қорғау және "жасыл экономика" саласындағы саясат;
- 3) фискалдық саясат;
- 4) денсаулық сақтау, жұмыспен қамту және әлеуметтік интеграция;
- 5) білім беру және біліктілікті арттыру;
- 6) бәсекеге қабілеттілік, инвестициялар және іскерлік ахуал;
- 7) дамуға ресми көмек көрсетудің жүйесін (бұдан әрі – ДРК) қазақстандық дамыту;
- 8) бәсекелестік, мемлекеттік меншік және жекешелендіру мәселелері;
- 9) сауда;
- 10) агроөнеркәсіптік кешен;
- 11) табиғи ресурстарды басқару (су, жер және орман ресурстары, жануарлар дүниесі);
- 12) тамақ қауіпсіздігі, ветеринариялық және фитосанитариялық бақылау;
- 13) ғылым, технология және инновация;
- 14) ШОБ және кәсіпкерлік;
- 15) өңірлік даму саясаты;

- 16) экономикалық зерттеулер және статистика;
- 17) халықаралық көмектің тиімділігі;
- 18) көлік;
- 19) орнықты даму саласындағы мақсаттар [42].

Елдік бағдарлама шеңберінде Қазақстанның ЭЫДҰ-мен ынтымақтастығы үш бағыт бойынша жұмыс жүргізуді көздейді:

1. салалық шолулар мен паритеттік бағалаулар жүргізу;
2. елдің комитеттер мен жұмыс органдарына белсенді қатысуы;
3. құқықтық құралдарға қосылу [43].

Сондай-ақ, өңірлік диалогты қолдау, басқа елдердің әріптестеріне сараптамалық бағалау жүргізу, басым реформаларды айқындау және мемлекеттік қайта құруларды әзірлеу мен өткізуде қолдау көрсету үшін жыл сайын ЭЫДҰ-да Еуразия апталығы өткізіледі.

2017 жылы 23-25 қазан аралығында Алматы қаласында Еуразияның ЭЫДҰ-ға алғашқы көшпелі апталығы өтті, оған Еуразия өңірінің 13 елінен 400-ден астам адам қатысты.

Осы үш күндік іс-шараның мақсаты Еуразия мемлекеттері мен ЭЫДҰ-ға қатысушы елдер арасындағы қатынастарды одан әрі нығайту үшін жағдай жасау және әлемдік жұртшылықтың назарын өңірдің бәсекеге қабілеттілігімен тікелей байланысты бірқатар бағыттар бойынша ынтымақтастықты күшейтуге аудару болды.

ЭЫДҰ 2017 Еуразия апталығы шеңберінде барлығы 16 отырыс және дөңгелек үстел өткізілді, олардың негізгілері ашылу салтанаты, Министрлер деңгейіндегі кездесу, Басқарушы комитеттердің отырысы, Орталық Азия және Шығыс Еуропа елдері бойынша Интерактивті пікірталас, Қазақстан бойынша ЭЫДҰ Елдік бағдарламасы бойынша Іскерлік форум және Сессия болып табылады.

Еуразия Апталығының қорытындысы бойынша ШОБ-тың бәсекеге қабілеттілігін арттыру, инвестициялар тарту, экспорттық саясатты оңтайландыру, қаржыландыруға қолжетімділікті жақсарту және т.б. бағыттар бойынша сегіз елдің 6 тақырыптық шолуы таныстырылды.

Іскерлік форум аясында 40 қазақстандық және 30-дан астам шетелдік компанияның өкілдері қатысты.

ЭЫДҰ 2017 Еуразия Апталығы шеңберіндегі негізгі іс-шара Қазақстан бойынша ЭЫДҰ Елдік бағдарламасы бойынша сессия болды, онда бес салалық министр сөз сөйледі және бағдарламаны іске асырудың негізгі нәтижелері, сондай-ақ Елдік бағдарлама шеңберіндегі деректердің ұсынымдарын ескере отырып, Қазақстанда реформалар жүргізу процесі талқыланды.

ЭЫДҰ 2017 Еуразия апталығы жоғары деңгейде өтті. Елдер арасында сындарлы диалог пен тәжірибе алмасу жүргізілді [40].

Бағдарламаны табысты іске асыру қорытындысы бойынша 2017 жылы Елдік бағдарламаны 2018 жылдың соңына дейін (екінші кезең) ұзартуды мақұлдау туралы шешім қабылданды [44]. Бұл ретте, Бағдарламаның екінші кезеңінде Қазақстанда "жасыл экономиканы" дамыту мәселелеріне көп көңіл бөлінді.

Тұтастай алғанда, Елдік бағдарламаның бірінші кезеңі шенберінде 2015-2017 жылдар кезеңінде ЭЫДҰ тарапынан 13 шолу жүргізілді, онда ЭЫДҰ стандарттарына сәйкестігі/сәйкессіздігі туралы қорытындылар, сондай-ақ Қазақстанның жүргізіліп жатқан саясатын жақсарту үшін ұсынымдар қамтылған [40]:

1. Шағын және орта бизнесті басқаруды, сондай-ақ кәсіпкерлік мәселелерін реттейтін саясаттарға шолу [45];

2. Қазақстанның экономикалық реформалары бағдарламасына Елдік бағдарламаның қосқан үлесіне ерекше назар аудара отырып, Қазақстанның экономикалық реформаларын ЭЫДҰ-ның жеке секторды дамыту және бәсекеге қабілеттілік саласындағы стандарттарымен және озық тәжірибелерімен біріздендіруге бағытталған Қазақстанды реформалау бағдарламасының барысын зерделеу [46];

3. Кешенді елдік шолу [47];

4. Мемлекеттік басқарудың толық шолуына әкелетін қосымша шолу (функционалды шолу) [48];

5. Қазақстанда "IntegrityScan" парасаттылық жүйесіне зерттеулер жүргізу [49];

6. Қалалық даму саясатына шолу [50];

7. Инвестициялық саясатқа екінші шолу [51];

8. Жоғары білім беру саясатына кейінгі шолу [52];

9. Инновациялық саясатқа шолу [53];

10. Үш топқа бағытталған саясаттарға шолу: жастар, егде жастағы жұмысшылар және халықтың осал топтарын қорғау [54];

11. Қазақстан үшін ЭЫДҰ Ұлттық денсаулық сақтау шоттарына шолу және Қазақстан үшін ЭЫДҰ Денсаулық сақтау жүйесіне шолу [55];

12. ШЕКОАЕ елдеріндегі су ресурстарын басқарудың экономикалық аспектілері: су ресурстарын басқару бағдарламасын енгізуді қолдау [56];

13. Шығыс Еуропада, Кавказда және Орталық Азияда (ШЕКОАЕ) "Жасыл өсу" стратегиясын және төмен көміртегі шығарындыларын дамытуға жәрдемдесу: "Жасыл экономикаға" көшу тұжырымдамасын басқарудың негізгі элементтері бойынша саяси диалогты талдау және қолдау [57].

Елдік бағдарламаның екінші кезеңі аясында 2017-2018 жылдар кезеңінде 15 шолу өткізілді:

1. Мемлекеттік-жекешелік әріптестікті дамыту бойынша шолу [58];

2. Қазақстанның мемлекеттік сатып алу жүйесіне шолу [59];

3. Тәуекелдерді басқару [60];

4. Қазақстан Республикасының бюджет жүйесіне шолу: Бюджеттік реттеуде үздік халықаралық тәжірибені имплементациялау стратегиясы (бюджет саясатын оңтайландыру) [61];

5. Функционалды шолуды іске асыруды қолдау [62];

6. Өңірлік бәсекеге қабілеттілікті арттыру (екінші кезең) [63];

7. ЭЫДҰ салық саясатына шолу: Қазақстан [64];
8. Әртараптандыруды ынталандыру және тікелей шетелдік инвестициялар мен шағын және орта бизнес арасында байланыс орнату [65];
9. Тауарлар мен қызметтер нарығын реттеуге шолу (PMR) [66];
10. Жергілікті қосымша құн тізбектерін оңтайландыру [67];
11. Қазақстан Республикасында ауыл шаруашылығы кооперациясын дамытуды ынталандыру [68];
12. Экологиялық төлемдер жүйесін реформалау. Қазақстанда "ластаушы төлейді" қағидатын сақтауды талдау [69];
13. Экологиялық-экономикалық есепке алу жүйесін (ЭЭЕЖ) енгізу 2012 [70];
14. Жасыл өсу индикаторларын енгізу жобасы және Қазақстанда жасыл өсу бойынша баяндама дайындау [71];
15. Қазақстан Республикасы үшін қызметтер саудасына шектеулер индексі есептеу (Services Trade Restrictiveness Index – STRI) [72].

Бұл ретте, жоғарыда аталған шолуларды іске асыру Қазақстанның өз қаражаты есебінен жүргізілгенін атап өткен жөн.

Екі кезеңді іске асыру қорытындысы бойынша бағдарлама ЭЫДҰ-ның үздік тәжірибелері мен стандарттарына негізделген маңызды құрылымдық және институционалдық реформаларды жүргізуге мүмкіндік берді.

Қазақстанның ЭЫДҰ-мен ынтымақтастығының барлық кезеңінде бүгінгі күнге дейін Қазақстан ЭЫДҰ-ның 40 құқықтық құралына қосылды (22 ұсыным, 10 декларация, 4 шешім, 3 конвенция және 1 хаттама) [73]. Қазақстан Республикасының құқықтық құралдарға қосылуын ЭЫДҰ растады.

Айта кету керек, ЭЫДҰ-ның құқықтық құралдары - бұл ең жақсы тәжірибе мен саясатты белгілейтін стандарттар. Бұл стандарттар барлық мүдделі тараптар, ЭЫДҰ-ға қатысушы елдер де, ЭЫДҰ-мен ынтымақтастықты жүзеге асыратын елдер де талқылаған кезде, ЭЫДҰ жұмыс органдары деп аталатын әртүрлі диалог алаңдарында әзірленеді.

Қазақстанның жас дамушы ел екенін ескере отырып, сараптамалық шолулар жүргізумен және ЭЫДҰ жұмысына белсенді қатысумен қатар ЭЫДҰ-ның жұмыс органдарына қатысу мәртебесін арттыру үшін өлшемшарттардың бірі болып табылатын ЭЫДҰ-ның құқықтық құралдарына қосылу және олардың ережелерін табысты іске асыру үлкен маңызға ие, бұл Қазақстанға дамыған елдердің тәжірибесін қабылдауға мүмкіндік береді.

Өз мәртебесін көтеру үшін Қазақстан ЭЫДҰ комитеттері мен жұмыс органдарына қатысады.

ЭЫДҰ-ның жоғары саяси басқару органдары ЭЫДҰ комитеттері, ұйымға мүше елдердің және байқаушы мәртебесі бар елдердің өкілдерінен тұратын ЭЫДҰ жұмыс органдарының кіші түрлерінің бірі болып табылады.

ЭБДҮ құрылымын 300-ден астам комитет, жұмыс және сараптамалық топ құрайды. Әр комитеттің құрамына 38 қатысушы елдің өкілдері кіреді. Олар өз отырыстарын жана идеяларды әзірлеу және тар салаларда қол жеткізілген ілгерілісті бағалау үшін өткізеді, мысалы, саудада, мемлекеттік сектор кәсіпорындарын басқаруда, дамуға жәрдемдесу саласында, қаржы нарықтары саласында және т.б.

ЭБДҮ-ға мүше емес елдер ЭБДҮ комитеттері мен басқа да негізгі органдарының жұмысына қатысуға шақырылуы мүмкін. Мұндай елдердің мәртебесі - серіктес.

Әрбір комитет шақырылатын елдерді анықтау үшін халықаралық қатынастар стратегиясын әзірлеуге міндетті. Үш сатылы қатысу көзделеді: шақырылған, қатысушы және қауымдастырылған мүше. ЭБДҮ-мен ынтымақтастық кезінде Қазақстан ЭБДҮ-ның 36 жұмыс органына қатысады: 17 комитетте және жұмыс органдарында Қазақстан "шақырылған" мәртебесіне, 10-да "қатысушы" мәртебесіне, 2 комитетте "қауымдастырылған мүше" мәртебесіне және 7 құрылымда "серіктес" мәртебесіне ие.

Мәртебелердің мәні:

- Шақырылған – Қатысу жоспарына енгізілген жағдайда, ЭБДҮ органының қалауы бойынша субсидиарлық органдардың жекелеген отырыстарына қатысу үшін шақырылуы мүмкін. Олар комитет мандатын және жұмыс бағдарламасын жүзеге асыруға жиналыстарға қатысу және талқылауларға қатысу арқылы үлес қосады. Мүшелік жарналар жоқ.

- Қатысушы – егер өзгеше көрсетілмесе, субсидиарлық органның барлық отырыстарына шектеусіз кезеңге шақырылады. Бұл шақыру шақырушы органмен екі жылда бір рет қайта қаралуға тиіс. Мүшелік жарна: Комитеттің жұмысына қатысқаны үшін жылына 11 200 еуро, егер тиісті комитетке қатыспаса, Жұмыс тобында 3 700 еуро.

- Қауымдастырылған мүше – Комитет жұмысына ЭБДҮ мүшелері сияқты тең шарттармен (құқықтар мен міндеттемелер) қатысады. Алайда, ЭБДҮ-ға жаңа мүшені қабылдау тұрғысынан талқылауға қатыса алмайды. Мүшелік жарна: жылына 21 000 немесе 53 000 еуро [40].

2018 жылғы желтоқсанда Елдік бағдарламаның аяқталуына байланысты Қазақстанның ЭБДҮ-мен ынтымақтастығы 2018 жылғы қарашада қол қойылған Қазақстан Үкіметі мен ЭБДҮ арасындағы 2019-2022 жылдарға арналған Өзара түсіністік туралы меморандум шеңберінде жалғасты [74].

Негізгі мақсат ЭБДҮ ұсынымдары негізінде құрылымдық реформаларды жүргізуді жалғастыру, бірлескен зерттеулер жүргізу нысанында ЭБДҮ-мен ынтымақтастықты нығайту, Қазақстанның ЭБДҮ құрылымдарының жұмысына қатысуы, түрлі құқықтық құралдарға қосылу болып табылады.

Меморандум аясында ынтымақтастық келесі бағыттарды қамтитын, бірақ олармен шектелмейтін бірқатар негізгі бағыттарға бағытталды:

1. мемлекеттік басқару және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл;
2. қоршаған ортаны қорғау және "жасыл экономика" саласындағы саясат;
3. фискалдық саясат;
4. денсаулық сақтау, жұмыспен қамту және әлеуметтік интеграция;
5. білім беру және біліктілікті арттыру;
6. бәсекеге қабілеттілік, инвестициялар және іскерлік ахуал;
7. дамуға ресми көмек көрсетудің қазақстандық жүйесін дамыту;
8. бәсекелестік, мемлекеттік меншік және жекешелендіру мәселелері;
9. сауда;
10. агроөнеркәсіптік кешен;
11. табиғи ресурстарды басқару (су, жер және орман ресурстары, жануарлар әлемі);
12. азық-түлік қауіпсіздігі, ветеринариялық және фитосанитариялық бақылау;
13. ғылым, технология және инновация;
14. ШОБ және кәсіпкерлік;
15. өңірлік даму саясаты;
16. экономикалық зерттеулер және статистика;
17. халықаралық көмектің тиімділігі;
18. көлік; және
19. тұрақты даму саласындағы мақсаттар.

Орта мерзімді кезеңде ЭЫДҰ-мен өзара іс-қимыл жөніндегі жұмыстарды жандандыру мақсатында 2019 жылы Қазақстан Республикасы Президенті жанындағы ЭЫДҰ-мен Өзара іс-қимыл жөніндегі кеңестің отырысында Қазақстанның ЭЫДҰ-мен 2025 жылға дейінгі өзара іс-қимыл бағдарламасы әзірленіп, мақұлданды, ол 2022 жылы Қазақстан Республикасы Үкіметінің жаңа шындықтары мен құрамының өзгеруін ескере отырып өзектендірілді.

Бұл құжат ЭЫДҰ-мен ынтымақтастықтың негізгі бағыттары құрылған және әрбір мемлекеттік органның ынтымақтастық тізбегіндегі рөлі айқындалған, сондай-ақ Қазақстанның 2025 жылға дейінгі Ұлттық даму жоспарының жалпыұлттық басымдықтарын қолдауға бағытталған Үкіметтің жұмыс құжаты болып табылады. Өкінішке орай, бұл құжат жарияланбады.

Соңғы жылдары Қазақстанның ЭЫДҰ-мен ынтымақтастығы белсенді дамып келеді және жыл сайын өзара іс-қимыл үшін көбірек салаларды қамтиды.

2020 жылғы ақпанда 56-шы Мюнхен конференциясы өтті, онда Қазақстан Республикасының Президенті ЭЫДҰ Бас хатшысымен кездесу өткізді. Кездесу аясында қатысушылар істердің ағымдағы жай-күйін және ынтымақтастықты одан әрі дамыту перспективаларын талқылады. Қазақстан Президенті ел ЭЫДҰ стандарттарын енгізуге

маңызды мән беріп отырғанын және саясат пен экономика саласындағы реформаларды жүргізу кезінде ұйыммен белсенді өзара іс-қимыл жасауды жоспарлап отырғанын атап өтті.

ЭЫДҰ-ның мемлекеттік саясат саласындағы стандарттары мен үздік тәжірибелерін енгізу "100 нақты қадам" Ұлт жоспарында және Президенттің халыққа Жолдауларында көрініс тапты. Осылайша, Президенттің 2020 жылғы 24 қаңтардағы Қазақстан Үкіметінің кеңейтілген отырысында сөйлеген сөзінің көптеген ережелері ЭЫДҰ-ның тәжірибелік ұсыныстары мен ұсынымдарын ескере отырып дайындалды. Сонымен қатар, Қазақстан Президенті заңнаманы жетілдіру және әлемдік тәжірибелер, әсіресе ЭЫДҰ-ға мүше елдер базасында реттеу тиімділігін арттыру қажеттігін атап өтті [75]. Бұдан басқа, Қазақстан ұйымға 2025 жылы кіруді жоспарлап отыр. Осыған байланысты, Қазақстанның 2025 жылға дейінгі Ұлттық даму жоспарында Қазақстанды ЭЫДҰ стандарттарына келтіру және ұйымға кіруге өтінім дайындау көзделеді.

Айта кету керек, ұйымға кіруге өтінімді жіберу мәселесі қазақстандық мекеменің барлық деңгейлерінде бірнеше рет талқыланды. Осыған байланысты, басшылық ұзақ мерзімді стратегиялық жаңа серпін беру үшін ынтымақтастықтың жаңа форматы — өзара іс-қимылдың нақты бағыттары болатын ActionPlan қажет деген шешім қабылдады. Бұдан басқа, одан әрі ынтымақтастық салалары, атап айтқанда: ұлттық статистика, сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес саласындағы өзара іс-қимыл, бизнес-ортаны дамыту, инвестициялар тарту, тиімді мемлекеттік басқару және заңның үстемдігін қамтамасыз ету салалары айтылды [76]. 2022 жылы ЭЫДҰ бастамасымен 2022-2025 жылдарға арналған Іс-қимыл жоспарының (Action Plan) жобасы іске қосылды.

ActionPlan мыналарды қамтиды: бірқатар тақырыптық шолулар жүргізу (елдің экономикалық жүйесінің ағымдағы жай-күйін ЭЫДҰ стандарттарына сәйкестігіне талдау, оның соңында ұсынымдар ұсынылады), үш құқықтық құралға қосылу (ЭЫДҰ нормативтік құжаттары, оның ішінде шешімдер, ұсынымдар мен кодекстер) және талдамалық құралдар бойынша жұмыстар жүргізу.

2022 жылғы сәуірде Қазақстан Премьер-Министрі ЭЫДҰ-мен Өзара іс-қимыл жөніндегі кеңестің отырысын өткізді, оның барысында Қазақстан Үкіметі мен ЭЫДҰ арасындағы Өзара түсіністік туралы меморандумның қолданысын 2023-2026 жылдарға ұзарту қажеттігі атап өтілді. Бүгінгі таңда бұл құжат ынтымақтастықтың басым салаларын айқындайтын ЭЫДҰ желісі бойынша негізгі құжат болып табылады.

Қазақстан мен ЭЫДҰ арасындағы қарым-қатынастар дамуын жалғастыруда. Сонымен қатар, Қазақстан мен ЭЫДҰ-ның әртүрлі салалық бөлімшелері арасындағы өзара іс-қимыл орталықтандырылмаған, өйткені жұмыс қатынастары қазірдің өзінде қалыптасқан. Қазақстанның ЭЫДҰ-ның көптеген органдарының жұмысына қатысуы барған сайын байқалады.

Сондай-ақ, Үкімет 2015 жылдан бастап ЭЫДҰ-ның алған ұсынымдарын енгізу бойынша белсенді жұмыс жүргізіп жатқанын атап өткен жөн. Мысалы, 2021 жылғы 2 қаңтарда экологияны қолдауға, қоршаған ортаны қорғауға, сондай-ақ "жасыл" технологиялар мен экономиканы енгізуге бағытталған ЭЫДҰ стандарттарын қамтитын Қазақстан Республикасының жаңа экологиялық кодексі қабылданды.

Осылайша, Қазақстанның ЭЫДҰ-мен ынтымақтастығы шеңберінде алынған құрылымдық өзгерістер Қазақстанды экономикалық дамудың жаңа кезеңіне шығаруға және дамыған елдерге жақындатуға мүмкіндік береді. Алайда, бұл тез емес, кезеңді процесс, осыған байланысты ЭЫДҰ-мен ынтымақтастық саласын кеңейту және оны одан әрі жандандыру жөніндегі жұмысты жалғастыру талап етіледі.

2.2. Қазақстанның Ұлттық байланыс орталығының жұмыс істеуінің нормативтік-құқықтық негізі

2017 жылы Х Астана экономикалық форумы аясында еліміздегі бизнес ортаны сапалы жақсартуға бағытталған Қазақстанның инвестициялық саясатына екінші шолу жасалды. Елдің инвестициялық тартымдылығын жақсарту мәселелеріне арналған сессия барысында Қазақстанның ЭЫДҰ-ның Халықаралық инвестициялар және көпұлтты кәсіпорындар туралы декларациясына қосылуы туралы да белгілі болды. Осылайша, біздің еліміз шетелдік инвесторлар үшін барынша ашық және жайлы орта құруға ұмтылысын жариялаған 48-ші мемлекет болды. Декларацияға қосыла отырып, Қазақстан ЭЫДҰ Инвестициялар комитетінің – Халықаралық инвестициялар мәселелеріндегі ынтымақтастық жөніндегі жетекші үкіметтік форумның жұмысына қатыса бастады және ЭЫДҰ елдерімен саясаттарды белсенді талқылауды жүргізе бастады.

Көрсетілген декларацияға қосылғаннан кейін ЭЫДҰ Кеңесі Қазақстан Республикасына "Қауымдастырылған мүше" мәртебесін берді. ЭЫДҰ Инвестициялар комитетіне мүшелік Қазақстанға ЭЫДҰ елдерінің озық стандарттарын дәйекті түрде қабылдауға, ірі инвесторлар мен трансұлттық компанияларды тартуға мүмкіндік береді, сондай-ақ елдің рейтингі мен инвестициялық мүмкіндіктеріне оң әсер етеді. Бұл сонымен қатар іскерлік ортаның, бәсекелестіктің және инвесторлардың құқықтарын қорғаудың жоғары деңгейінің көрсеткіші болып табылады. Комитетке мүше болудың негізгі критерийлерінің бірі ҰБО құру және оның жұмыс істеуі болып табылады.

Тиісінше ел аумағында құрылатын кез келген құрылымның тиімді қызметін құру және қамтамасыз ету үшін нормативтік құқықтық негіз қажет.

Бүгінгі күні Қазақстандағы қолданыстағы нормативтік құқықтық негізгі ҰБО Қазақстан Үкіметінің 2012 жылғы 16 қарашадағы №1453 [77] Қаулысы (бұдан әрі – №1453 Қаулы) болып табылады. Осы

қаулыға сәйкес Қазақстан Республикасының Ұлттық экономика министрлігі ЭБДҰ елдерінің тәжірибесіне сәйкес Ұлттық байланыс орталығының функцияларын іске асыруға жауапты болып айқындалды.

Егер осы құжаттың өзгеру тарихына қарайтын болсақ, онда көрсетілген қаулыға үш өзгеріс енгізілді. Тұтастай алғанда, құжаттың өзгеру хронологиясына тереңірек үңіле отырып, мыналарды атап өту қажет.

2011 жылғы 22 қарашада Қазақстан Республикасының Премьер-Министрі К.К.Мәсімов ЭБДҰ Кеңесінің мүшелеріне жүгінді, онда ЭБДҰ-ның төрт комитетінде өз елі үшін байқаушы мәртебесін ресми түрде сұрады: Білім беру саясаты комитетінде, Өнеркәсіп, инновация және кәсіпкерлік комитетінде, Ауыл шаруашылығы комитетінде және Инвестициялар комитетінде.

Қазақстан Республикасының өтінімін қарау шеңберінде ЭБДҰ Инвестициялар жөніндегі комитеті 2012 жылы алғашқы инвестициялық шолу жүргізді, оның қорытындысы бойынша Қазақстан тікелей шетелдік инвестицияларды тарту үшін құқықтық базаны әзірлеуде белгілі бір ілгерілікке қол жеткізді деген қорытындыға келді. Бірақ сол кезде отандық және шетелдік инвесторларға әсер ететін және елдің экономикасын әртараптандыруға мүмкіндік бермейтін инвестициялық саясатты жүзеге асыруда әлі де көптеген мәселелер болды.

2012 жылғы 11 қазанның қорытындысы бойынша ЭБДҰ Инвестициялар жөніндегі комитеті ЭБДҰ Кеңесіне Қазақстан Республикасын ЭБДҰ Халықаралық инвестициялар және көпұлтты компаниялар туралы декларациясына қосылуға, сондай-ақ Қазақстан Республикасына Декларацияның ережелерін енгізу және іске асыру жөніндегі жұмысты бастауға шақыруды ұсынды.

Осылайша, ЭБДҰ Инвестициялар комитетінің ұсынымын орындау мақсатында №1453 Қаулы қабылданды. Осы құжаттың бірінші редакциясына сәйкес Қазақстанда ҰБО функцияларын орындауға жауапты болып Қазақстан Республикасы Индустрия және жаңа технологиялар министрлігінің Инвестициялар жөніндегі комитеті айқындалды.

Мемлекеттік қызмет саласындағы функциялар мен әкімшілік реформалардың аражігін ажыратуға байланысты Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2018 жылғы 31 мамырдағы №306 [78] Қаулысымен №1453 Қаулыға өзгеріс енгізілді, оған сәйкес Қазақстан Республикасы Инвестициялар және даму министрлігі ҰБО функцияларын іске асыруға жауапты болды.

Осыған ұқсас себептер мен инвестициялық саясатты қалыптастыру жөніндегі функцияларды Қазақстан Республикасының Ұлттық экономика министрлігіне беруіне байланысты Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2019 жылғы 9 қыркүйектегі №667 [79] Қаулысы №1453 Қаулыға тиісті өзгеріс енгізді, онда Қазақстан Республикасының Ұлттық экономика министрлігі ҰБО функцияларын іске асыруға жауапты болды.

Бұдан әрі ҰБО қызметін реттейтін барлық құжаттарды сәйкестендіру мақсатында Қазақстан Республикасының Ұлттық экономика министрлігі "Ұлттық Байланыс орталығын құру туралы" Қазақстан Республикасы Ұлттық экономика министрінің 2020 жылғы 18 маусымдағы №124 бұйрығын (бұдан әрі – № 124 бұйрық) қабылдады.

Осы бұйрыққа сәйкес ҰБО лауазымдық құрамы және ҰБО туралы ереже анықталды.

Қазақстан Республикасы Ұлттық экономика министрінің 2020 жылғы 18 маусымдағы №124 "Ұлттық Байланыс орталығын құру туралы" бұйрығына өзгерістер енгізу туралы" Қазақстан Республикасы Ұлттық экономика министрінің 2020 жылғы 24 қыркүйектегі № 177 бұйрығымен (бұдан әрі - №177 бұйрық) №124 бұйрыққа өзгерістер енгізілді.

Осылайша, халықаралық тәжірибені ескере отырып, ҰБО-ның лауазымдық құрамы олардың өкілеттіктерін бөле отырып, негізгі және сараптамалық құрамға бөлінді. ҰБО туралы ереже ҰБО жұмыс істеуінің негізгі қағидаттарымен толықтырылды.

Осылайша, бүгінгі күні №1453 Қаулы және №124 бұйрық (№177 бұйрықпен енгізілетін өзгерістерді ескере отырып) ҰБО-ның қолданыстағы нормативтік құқықтық базасын құрайды.

Алайда, №124 және 177 бұйрықтар жергілікті қолдану актілері болып табылатынын, яғни Қазақстан Республикасы Ұлттық экономика министрлігінің шегінде ғана қолданылатынын атап өткен жөн.

ҰБО алқалы орган болып табылатынын және оның құрамына мемлекеттен бастап үкіметтік емес ұйымдарға дейінгі әртүрлі құрылымдардың өкілдері кіретінін ескере отырып, тиісінше ҰБО мүшелерінің, оның Хатшылығының және ҰБО-ның функцияларын, міндеттерін, өкілеттіктерін бекітетін құжат деңгейі Жергілікті қолдану актісінен жоғары деңгейге, атап айтқанда нормативтік сипатта болуы тиіс.

Қазақстан Республикасының Ұлттық экономика министрлігі 2021 жылы нормативтік құқықтық базаны Қазақстан Республикасында белгіленген тәртіпке сәйкес келтіру және қайта құру жөніндегі жұмысты бастады. Қазіргі уақытта бұл жұмыс жалғасуда.

Айта кету керек, ЭЫДҰ үшін ҰБО тетігі әр елдің құқықтық жүйесінде қалай бекітілетіні маңызды.

Иә, ЭЫДҰ нақты шекара қоймайды немесе елдерге үкіметтік деңгейдегі немесе әкімшілік деңгейдегі қандай құжаттармен ҰБО-ны елдің құқықтық жүйесіне енгізу қажет екенін көрсетпейді. Алайда, бұл өлшем ҰБО қызметіне сараптамалық бағалау жүргізу кезінде ЭЫДҰ ның негізгі тармақтарының бірі болып табылады.

Осылайша, 2022 жылы Австралия, Ирландия және Швеция ҰБО-ның үш сараптамалық бағалауы аяқталды. Барлық үш елге өздерінің құқықтық актілерінде жоқ болғандықтан, ҰБО-ны ресми құжатпен бекіту ұсынылды.

Атап айтқанда, Швецияға ҰБО құрылымын, орналасқан жерін, мандаты мен мүшелігін ресми ресімдеу, сондай-ақ ҰБО төрағасы мен хатшылығының ресми құжаттағы рөлін нақтылау арқылы ҰБО-ның көрнекілігін, қолжетімділігі мен ашықтығын қамтамасыз ету жолдарын қарастыру ұсынылды.

Австралияға ҰБО-ның заңдық немесе әкімшілік құжаттағы құрылымын ресімдеу арқылы оның тұрақтылығы мен өкілеттігін қамтамасыз ету жолдарын қарастыру ұсынылады, Ирландия - ҰБО-ның ресми құжаттағы рөлі мен құрылымын ресімдеу арқылы оның беделін арттыру жолдарын қарастыру ұсынылды.

Осылайша, нормативтік құқықтық құжатты қабылдау арқылы ҰБО қызметін қамтамасыз ету – бұл ҰБО тетігін елдің құқықтық жүйесінде бекітудегі маңызды кезең, сондай-ақ оған ЭЫДҰ-ның Басшылық қағидаттарын бұзу жөніндегі өтініштерді қарауда үлкен бедел мен маңыздылық беру екенін атап өткен жөн.

2.3. Ұлттық байланыс орталығының бүгінгі жұмыс бағыттары

№124 бұйрықпен бекітілген ҰБО туралы ережеге сәйкес (№177 бұйрық редакциясында) ҰБО-ның негізгі міндеттері:

1) ЭЫДҰ Басшылық қағидаттары туралы жұртшылық пен бизнес-қоғамдастықтың хабардарлығын арттыру (бұқаралық ақпарат құралдары, семинарлар, дөңгелек үстелдер арқылы);

2) кәсіпорындардың ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын сақтамауы нәтижесінде туындайтын өтініш берушілердің сұрау салулары мен шағымдарын қарау;

3) ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарының ережелерін бұзу туралы өтініштерді қарау кезінде ЭЫДҰ-ға қатысушы елдердің ҰБО-мен ынтымақтастық және өзара іс-қимыл жасау (қажет болған жағдайда).

Жүктелген міндеттерді іске асыру үшін ҰБО мынадай функцияларды жүзеге асырады:

1) ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарының ережелерін бұзу туралы өтініштерді объективті, жан-жақты және уақтылы қарауды жүзеге асырады;

2) ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарының ережелерін бұзу және олар бойынша объективті шешім қабылдау туралы өтініштерді қарау кезінде барлық мүдделі тараптармен (бизнес-қоғамдастық, кәсіптік одақтар және азаматтық қоғамның басқа да өкілдері, уәкілетті мемлекеттік органдар) өзара іс-қимыл жасайды;

3) ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарының ережелерін бұзу туралы өтініштерді қарау қорытындылары бойынша шешімдер қабылдайды;

4) ҰБО қызметі бойынша өзекті материалдардың ҰБО интернет-ресурсында қолжетімділігін қамтамасыз етеді;

5) ҰБО қызметі туралы жыл сайынғы есептерді дайындайды және жариялайды;

6) ҰБО жұмыс жоспарын жыл сайын әзірлейді.

ҰБО жұмысының бағыттарын айқындайтын негізгі құжат ҰБО әзірленетін жыл сайынғы іс-шаралар жоспары (жұмыс жоспары) болып табылады. ҰБО Қазақстан Республикасы Ұлттық экономика министрлігінің қарамағына берілген сәттен бастап ҰБО-да мүдделі мемлекеттік органдармен және басқа ұйымдармен келісілген 2020, 2021, 2022 жылдарға арналған іс-шаралар жоспарлары бар (1-3-қосымшалар).

Көрсетілген Жоспарларды іске асыру аясында жұмыстың келесі негізгі векторларын бөліп көрсетуге болады:

- 1) Ұйымдастырушылық қамтамасыз ету;
- 2) Ақпараттық ілгерілету;
- 3) Нақты жағдайларды қарау.

Бұл ретте, 2022 жылға арналған Іс-шаралар жоспарында ұйымдастырушылық мәселелер ҰБО-ның нормативтік құқықтық негізі мен институционалдық қызметін қамтамасыз ету мәселелеріне айналғанын айта кету керек. Бұдан басқа, 2022 жылы ЭЫДҰ тарапынан ҰБО қызметін бағалауға келесі, 2023 жылы жүргізілетін дайындықты көздейтін "Сараптамалық бағалау" бөлімі енгізілді.

Үш Іс-шара жоспарын іске асырудың жалпы қорытындылары:

1. ҰБО-ның бірінші отырысында 2020 жылғы 25 тамызда №1 шешіммен ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын бұзу туралы өтініштерді қарау қағидалары әзірленді және бекітілді. Жалпы, өтініш беру және оларды қарау тәртібі келесідей (3-сурет).

3-сурет. ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын бұзу туралы өтініштерді қарау тәртібі



Дереккөз: ЭЗИ құрастырған

Өтініштерді қараудың бекітілген ережелеріне сәйкес, дауларды медиация жолымен шешу кезінде ҰБО өзінің медиаторларын ұсына алады. Мұндай қызметті ҰБО Хатшылығы өтеусіз негізде ұсынады.

2. "Экономикалық зерттеулер институты" АҚ ресми парақшасында

ҰБО ақпараттық ресурсы (ср. economy.kz) құрылды және жұмыс істейді, онда ҰБО қызметі және ЭЫДҰ Басшылық қағидаттары туралы барлық қажетті пайдалы ақпарат қамтылған. Бұдан басқа, осы ресурста ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын бұзу фактісі болған кезде, ҰБО-ға онлайн-өтініш беру қамтамасыз етілген.

3. Вебинарлар, семинарлар өткізу және Хатшылық қызметкерлерінің үшінші тұлғалар ұйымдастырған іс-шараларға қатысуы арқылы ЭЫДҰ Басшылық қағидаттары мен ҰБО қызметінің ақпараттық-түсіндіру жұмыстары тұрақты негізде жүргізіледі.

2022 жылғы 1 қарашадағы жағдай бойынша:

- 2020 жылы - 2 вебинар/семинар;
- 2021 жылы – 4 вебинар/семинар, 3 кездесу, 3 конференция (дөңгелек үстел);
- 2022 жылы – 4 семинар, 10 кездесу, 5 конференция (дөңгелек үстел). Мақсатты аудитория орталық мемлекеттік органдардың өкілдері, бизнес-қауымдастықтардың өкілдері, қазақстандық көпұлтты кәсіпорындар, үкіметтік емес ұйымдар, академиялық топтар, жоғары оқу орындарының студенттері және т.б. болып табылады.

Аталған іс-шараларды өткізудің негізгі мақсаты ҰБО қызметі және ЭЫДҰ Басшылық қағидаттары туралы халықтың хабардарлығын арттыру болып табылады.

4. ҰБО қызметі, өтініштерді беру тәсілдері және ЭЫДҰ Басшылық қағидаттары туралы ақпараттық бейнероликтер мен буклеттер әзірленді және ҰБО-ның ресми бетінде орналастырылды.

Сондай-ақ, қазақстандық көпұлтты кәсіпорындар арасында ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын тарату және танымал ету мақсатында чек-парақ және қазақстандық көпұлтты кәсіпорындардың мінез-құлық кодексі әзірленіп, интернет-ресурста орналастырылды. Бұл ақпараттық брошюралар бизнесті жауапты жүргізу саласында ЭЫДҰ стандарттарын ұстануға және сақтауға кәсіпорынның жүргізіліп жатқан саясатын бағалауға, сондай-ақ оларды бұзу тәуекелдерін болдырмауға немесе кәсіпорын қызметінен теріс әсерді жоюға мүмкіндік береді.

ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын ықтимал бұзушылықтар бойынша иллюстрациялық тізбе қалыптастырылды, ол сондай-ақ қазақстандық көпұлтты кәсіпорындар мен ел халқының арасында ақпараттандыруды арттыруға бағытталған.

6. Колл-орталықтың қызметі және "Telegram" қосымшасында чат-бот түріндегі ҰБО сұрақ-жауап жүйесі құрылды және қамтамасыз етіледі, олар сондай-ақ ЭЫДҰ Басшылық қағидаттары және Қазақстандағы ҰБО қызметінің негізгі аспектілері бойынша өтініштерді қабылдауды және консультацияны жүзеге асыра алады.

7. ҰБО серіктестік қатынастарын кеңейту үшін қоғамның түрлі секторларымен меморандумдар (бірлескен іс-қимыл жоспарлары) жасасу бойынша жұмыс жүргізілуде.

Мәселен, бүгінгі таңда ҰБО-да 4 құжат бар:

- 2021 жылғы 11 ақпандағы ҰБО Хатшылығы мен республикалық кәсіптік одақтар бірлестіктері мен жұмыс берушілер, салалық кәсіподақтар және Қазақстан Республикасының өзге де ұйымдары қатарынан 16 ұйымды біріктіретін "YNTYMAQ" Қазақстан Республикасындағы әлеуметтік әріптестік институты мен еңбекке ақы төлеу жүйесін жаңғырту жөніндегі Үйлестіру кеңесі арасындағы Өзара түсіністік және ынтымақтастық туралы меморандум;

- 2022 жылғы 17 наурыздағы ЭЫДҰ мен ҰБО Хатшылығы мен "БеНиЛюкс" сауда палатасы арасындағы ҰБО мен ҰБО Басшылық қағидаттарын ілгерілету және сақтау жөніндегі бірлескен іс-қимыл жоспары. Жоспар Қазақстан Республикасының аумағында Ұлттық байланыс орталығының қызметін ілгерілету және ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын тарату саласындағы ынтымақтастықты дамытуға және нығайтуға бағытталған.

БеНиЛюкс пен ҰБО Хатшылығының тікелей мүдделілігі өзара консультациялар, семинарлар, конференциялар өткізу, сондай-ақ талдамалық материалдарды қалыптастыру арқылы нақты мәселелер мен оларды жою жолдарын талқылауға мүмкіндік береді;

- 2022 жылғы 31 наурыздағы "Қазақстанның Азаматтық Альянсы" ҰБО Хатшылығы мен заңды тұлғалар бірлестігі арасындағы ЭЫДҰ мен ҰБО Басшылық қағидаттарын ілгерілету және сақтау жөніндегі Бірлескен іс-қимыл жоспары. Қазақстанның Азаматтық Альянсы мен ҰБО Хатшылығы арасындағы ынтымақтастық ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын азаматтық қоғам арасында таратуға, сондай-ақ үкіметтік емес коммерциялық емес ұйымдар мен кәсіподақтардың қызметі мәселелері бойынша заңнамаға өзгерістер енгізу жөнінде бірлескен ұсыныстар әзірлеуге мүмкіндік береді;

ЭЫДҰ-ның адам құқықтарын сақтау, ҰБО Хатшылығы мен Қазақстан Республикасының Адам құқықтары жөніндегі уәкілі арасындағы Қазақстан аумағында ҰБО қызметін ілгерілету саласындағы ынтымақтастықты дамыту және нығайту бөлігінде Басшылық қағидаттарын ілгерілету және сақтау жөніндегі 2022 жылғы 20 қыркүйектегі Бірлескен іс-қимыл жоспары. ҚР-дағы Адам құқықтары жөніндегі уәкіл мен ҰБО Хатшылығы арасындағы ынтымақтастық Қазақстанның ҰБО қызметін жаңа сапалы деңгейге шығаруға және бизнесті жауапты жүргізу бойынша ЭЫДҰ стандарттарын "іске асыру және енгізу" режиміне өтуге мүмкіндік береді.

- Сондай-ақ, 2022 жылғы қарашада ҰБО Хатшылығы мен АХҚО халықаралық төрелік орталығы арасындағы Ынтымақтастық туралы меморандумға қол қою мәселесі пысықталып жатқанын атап өткен жөн.

8. Өтініштерді қарау – бұл ҰБО қызметіндегі жеке дербес және негізгі кезең. 2012 жылдан 2022 жылға дейінгі кезеңде Қазақстан ҰБО келіп түскен 3 өтінішті қарады.

Бұл ретте, ҰБО функциялары Қазақстан Республикасы Ұлттық экономика министрлігіне берілген 2020 жылдан 2022 жылға дейінгі кезеңде барлық үш өтініш келіп түскенін айта кеткен жөн. Бұл жағдай оның және ҰБО Хатшылығының ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын таратуға және ҰБО қызметін танымал етуге қатысты жүргізіп отырған саясатының қаншалықты пәрменді екенін және ел халқы көпұлтты кәсіпорындардың қатысуымен даулар туындаған кезде, ҰБО тетігін біртіндеп қолдана бастағанын көрсетеді.

Қазақстанның осындай салыстырмалы түрде жас ҰБО үшін өтініштерді қарау жөніндегі жұмыс қателіктермен жұмыс істеу тұрғысынан да пайдалы. Осы кезеңде Қазақстан ҰБО өзі әзірлеген өтініштерді қарау жүйесін сынақтан өткізе алады және қандай да бір байланыбаған жағдайда тиісті өзгерістер енгізе алады.

Анықтама үшін: 2021 жылғы 10 маусымда Қазақстан азаматынан Ресей аумағында тіркелген және Қазақстанда филиалы бар көпұлтты кәсіпорынға қатысты алғашқы өтініш түсті. Өтініштің мәні "Preventage" халықаралық интегралды алдын алу және қартаюға қарсы медицина институты" кәсіпорнының білім беру қызметтерін көрсету шарттарын болжамды бұзуы болып табылады. Бастапқы бағалаудан кейін ҰБО ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын бұзбауына байланысты өтінішті қабылдамады.

2021 жылғы 6 желтоқсанда Әзірбайжанда тіркелген және жұмыс істейтін көпұлтты кәсіпорынға қатысты Әзірбайжан азаматынан Қазақстан ҰБО-ға өтініш түсті. Өтініштің мәні Telia Company AB (fd Telia-Sonera), Telia Company ABFintur Holdings BV кәсіпорнының сыбайлас жемқорлық операцияларын, ақшаны жылыстатуды, кемсітушілікті, адам құқықтарын бұзуды болжамды жасауы болды. Кәсіпорын Әзірбайжан болып табылатындығына және ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын болжамды бұзу Әзірбайжан аумағында жасалғандығына байланысты ҰБО өтінішті қабылдамады және авторға кәсіпорынның бас кеңсесі орналасқан Швеция ҰБО-на жүгінуді ұсынды. 2022 жылы Қазақстан азаматынан Қазақстан аумағында жұмыс істейтін көпұлтты кәсіпорынға қатысты үшінші өтініш келіп түсті. Өтініштің мәні даниялық кәсіпорынның Қазақстанда "AMADEO Орталық Азия" ЖШС ұсынған "Pandora" зергерлік бұйымдарын тұтынушылардың құқықтарын бұзуы болып табылады. Алайда, өтінішті қарау барысында автор өтінішті кері қайтарып алды, осыған байланысты өтініш бойынша одан әрі іс жүргізу тоқтатылды.

Сондай-ақ, ҰБО-ның 2022 жылғы қызметіндегі жаңалық 2022 жылғы 27 сәуірдегі ЭЫДҰ-мен Өзара іс-қимыл жөніндегі кеңестің отырысында Жол картасын (бұдан әрі - Жол картасы) әзірлеу және мақұлдау болып табылатынын атап өткен жөн (4-қосымша).

Тұтастай алғанда, жол картасы Қазақстанның құқықтық жүйесіндегі дауларды бейбіт жолмен реттеу және "soft law" түрінде бизнесті жауапты жүргізу қағидаттарын тарату құралдарының бірі ретінде ҰБО тетігін институционалдық бекітуге бағытталған.

Жол картасында келесі бағыттар бойынша жұмыс қарастырылған:

- ҰБО қызметінің салалары бойынша КҰК-мен ынтымақтастық;
- бизнесті жауапты жүргізу қағидаттарын тарату және танымал ету бойынша Қазақстанның ШОБ-пен өзара іс-қимыл жасау;
- адам құқықтары, еңбек, сыбайлас жемқорлық және басқа салалардағы мәселелерді шешуге бағытталған азаматтық қоғаммен ынтымақтастық;
- халықаралық ынтымақтастық, атап айтқанда ЭЫДҰ-мен ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын қолдану мәселелері бойынша және ҰБО мәселелері бойынша бірлескен зерттеу жүргізу.

Осыған байланысты аталған іс-шараларды іске асыру қазақстандық ҰБО-на КҰК-ның өздерімен анағұрлым егжей-тегжейлі консультациялар жүргізуге, сондай-ақ ЭЫДҰ-ның бизнес-тасымалдарын жауапты жүргізу стандарттарын шақыруға және таратуға мүмкіндік береді.

ҰБО жұмысындағы тағы бір маңызды факт - бұл барлық елдердің ҰБО біріктіру арқылы халықаралық ынтымақтастық.

2022 жылы Қазақстан мен Оңтүстік Корея арасындағы дипломатиялық қатынастардың орнағанына 30 жыл толады. Осыған байланысты, Қазақстан ҰБО Оңтүстік Кореяның Ұлттық байланыс орталығымен онлайн-кездесудің бастамашысы болды, ол екіжақты қарым-қатынастардың дамуына тағы бір елеулі серпін берді.

Оңтүстік Кореяда ҰБО үкімет пен бейбіт тұрғындар бірлесіп қатысатын ұйым ретінде әрекет етеді. Корея ҰБО Хатшылығы сауда төрелік кеңесі болып табылады және 8 комиссардан тұрады:

- төраға (Сауда, индустрия және энергетика министрлігінің шетелдік инвестициялар мәселелері жөніндегі Бас директоры);
- әртүрлі министрліктердің үш өкілі және сыртқы институттардың төрт өкілі (Индустриялық саясат жөніндегі ғылыми-зерттеу институты, Корея стандарттары қауымдастығы және профессорлар).

Кездесу 2022 жылғы 2 қыркүйекте өтті, ол көптеген өзекті мәселелер мен одан әрі даму мәселелері бойынша пікір алмасуға және білім алмасуға жемісті алаң ұсынды.

Кездесу аясында Оңтүстік Корея ҰБО қызметкерлері өздерінің 20 жылдық қызметі барысында сараптамалық құрамды іріктеуде қиындықтарға тап болғанын және Қазақстан ҰБО-ның осы мәселедегі тәжірибесіне қызығушылық танытқандарын атап өтті. Оңтүстік Кореяның Сауда, өнеркәсіп және энергетика министрлігінің шетелдік инвестициялар бөлімінің директоры Сон-Хо Анның айтуынша, Ұлттық экономика министрлігі мен Қазақстан ҰБО Хатшылығының міндеттерін бөлу - "бірегей жағдай" [80].

Қазіргі уақытта Корей ҰБО өкілдері ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын ілгерілету және азаматтар мен бизнес арасында ҰБО жұмысына қызығушылық танытуда.

Сонымен қатар, қазіргі уақытта ҰБО Хатшылығы тәжірибе алмасу және жас ҰБО алдында тұрған проблемалық мәселелерді талқылау мақсатында жас ҰБО клубын ұйымдастыру бойынша жұмыс жүргізіп жатқанын атап өткен жөн. Шақыру 19 жас ҰБО - ға жіберілді, оның ішінде бүгінгі таңда осы іс-шараға тек 3 ҰБО (Перу, Латвия және Эстония) қызығушылық танытты.

Осылайша, басқа ҰБО-дан қызығушылық болмаған жағдайда, 2022 жылғы қарашаның соңына дейін онлайн-кездесуді ұйымдастыру үшін көрсетілген ҰБО-мен өзара қолайлы күндерді талқылау бойынша жұмыс жалғастырылатын болады.

Сондай-ақ, бүгінгі күн тәртібінде Қазақстан Республикасы Ақпарат және қоғамдық даму министрлігімен ҰБО ілгерілету жөніндегі 2022-2023 жылдарға арналған Медиа-жоспарға (бұдан әрі - Медиа-жоспар) қол қою мәселесі пысықталуда.

Медиа-жоспар екі: ұйымдастырушылық-дайындық іс-шаралары және ақпараттық жұмыс бөлімдерінен тұратынын айта кету керек.

Бірінші бөлім шеңберінде ҰБО мәселелері бойынша ақпараттық-түсіндіру жұмыстарын және БАҚ материалдарының мониторингін тұрақты негізде қамтамасыз ету жоспарлануда.

Екінші бөлім шеңберінде БАҚ арналары арқылы ҰБО туралы ақпаратты тарату, ақпараттық сүйемелдеу және жариялау, сондай-ақ ҰБО Хатшылығының өкілдерін түрлі телевизиялық бағдарламаларға тарту жөніндегі тікелей жұмыс көзделеді.

Осылайша, дәстүрлі БАҚ арқылы ҰБО қызметін жариялау бойынша бірлескен жұмыс елдің шалғай бұрыштарын тарта отырып, халық арасында ҰБО тегігін одан әрі ілгерілетуге жәрдемдесетін болады.

ҰБО алғаш құрылған әлем өзгерді, сонымен бірге ҰБО қарастыратын істерде де, олардың өзара әрекеттесуінде де үлкен қиындықтар туындады.

Осыдан тура 10 жыл бұрын Үкімет бизнесті жауапты жүргізудің жетекші стандартына енгізілген шағымдарды қараудың алғашқы және осы уақытқа дейін жалғыз мемлекеттік соттан тыс тегігі ретінде Қазақстанның Ұлттық байланыс орталығын құрды. Бүгінгі мәселелерден қалыс қалмау және бизнесті жауапты жүргізуге көтерілген шақыруларға ден қою үшін Үкіметтің Қазақстан ҰБО-ын нығайтуды жалғастыруы өте маңызды. Осылайша, Қазақстан ҰБО Хатшылығы жүргізетін барлық жұмыс ҰБО жұмысын тиісті деңгейде толық қолдауға, сондай-ақ халықаралық қоғамдастық алдында өзіне алған міндеттемелерді сақтау бойынша Қазақстанды жауапты қатысушы ретінде ұсынуға мүмкіндік береді.

3. ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ ҰЛТТЫҚ БАЙЛАНЫС ОРТАЛЫҒЫН ДАМУ ПЕРСПЕКТИВАЛАРЫ

3.1. Бизнесі жауапты жүргізу стандарттарын тарату және енгізу бойынша Қазақстанның Ұлттық байланыс орталығының маңызы мен рөлі

Бизнесі жауапты жүргізу (БЖЖ) стандарттары – бұл адал мінез-құлықтан, мемлекетпен, бизнеспен және қоғаммен өзара іс-қимылда әдепті сақтаудан, сондай-ақ өз қызметінен қоршаған ортаға және басқа да салаларға салдарлармен (таратуды қоса алғанда) жұмыс істеуден тұратын нарықтағы кәсіпорындардың тиісті мінез-құлқы бойынша ұсынымдар жиынтығы.

ЭЫДҰ БЖЖ стандарттары бұрын сипатталғандай, әртүрлі бағыттар бойынша стандарттарды қамтиды: адам құқықтары, еңбек және корпоративтік қатынастар, ақпаратты ашу, қоршаған ортаны қорғау, сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл, салық және бәсекелестік саясат, ғылым мен технология, тұтынушылардың құқықтарын қорғау және басқалар.

БЖЖ жалпы стандарттарынан басқа ЭЫДҰ келесі бағыттар үшін салалық стандарттар әзірленді:

1. Ауыл шаруашылығы;
2. Тоқыма және аяқ киім;
3. Өндіруші өнеркәсіп;
4. Бағалы металдарды өндіру;
5. Қаржы нарықтары.

БЖЖ стандарттары кәсіпорынның географиялық орналасуына қарамастан олардың қызметін жүзеге асыру кезінде көпұлтты кәсіпорындардың тиісті мінез-құлқының әдіснамасы болып табылады.

БЖЖ бес ірі және ықпалды халықаралық ұйымдардың стандарттарына негізделеді, олардың ішінде Біріккен Ұлттар Ұйымы, Халықаралық еңбек ұйымы, Стандарттау жөніндегі халықаралық ұйым, Есептілік жөніндегі жаһандық бастама, G20, сондай-ақ Корпоративтік басқару, сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл

мәселелері және басқа да басым бағыттар бойынша ЭЫДҰ стандарттары.

Осылайша, ЭЫДҰ БЖЖ стандарттарына қайшы келмейтінін, тек қатысушы елдердің, сондай-ақ ЭЫДҰ-ның құқықтық құралдарына қосылған елдердің аумағында бизнесті жүргізудің тиісті тәжірибесі бойынша салалық ұсынымдарды сақтауды күшейтуге ықпал ететінін атап өту маңызды.

ЭЫДҰ құндылықтар жүйесіндегі БЖЖ шешуші рөл атқарады және ашық халықаралық инвестициялық ахуал үшін іргетас болып табылады. Көбінесе көпұлтты кәсіпорындардың жұмыс істеуі мен тіршілік әрекеті бірнеше мемлекеттерді және сәйкесінше әртүрлі реттеуші жағдайларды және жергілікті халықтың даму деңгейін камтиды.

Бұл факторлар халықаралық бизнестің өте бәсекеге қабілетті сипатымен бірге көпұлтты кәсіпорындар мен олардың инвесторларына бірқатар мәселелер туғызады.

Көпұлтты кәсіпорындардың үлес салмағы БЖЖ стандарттарын сақтауға қызығушылық танытатынын ескере отырып, "ерекше шарттарды" немесе бәсекелестік артықшылықты алуға тырысып, тиісті қағидаттар мен тиісті мінез-құлық стандарттарын елемеу қауіпі бар. Бұл әсіресе құқықтық, реттеуші және институционалдық орта жеткілікті түрде қалыптаспаған немесе тұрақты емес дамушы экономикаларға тән.

Алайда, инвесторлар бизнесті жауапкершілікпен жүргізу тәжірибесін белсенді түрде енгізетін көпұлтты кәсіпорындарды артық көріп, жауап қайтарады. Көпұлтты кәсіпорындардың орналасқан жері бойынша қоғамның әлеуметтік мәселелерін шешу және бизнес мүдделерін ілгерілету бірін бірі толықтыра алады.

БЖЖ құралдарының бірі бүкіл жергілікті қоғамдастықтың адалдығын қамтамасыз ететін өзінің негізгі қызметінен басқа корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік бағдарламаларын енгізу және жүзеге асыру болып табылады. КҰК корпоративтік әлеуметтік жауапкершілігін енгізу экономикалық, әлеуметтік және экологиялық тұрақтылықты қамтамасыз ету үшін ұлттық заңнама талаптарынан тыс КҰК қабылдайтын ерікті әрекет болып табылады.

Қазақстан Республикасы үшін қолданыстағы КҰК-ның корпоративтік әлеуметтік жауапкершілікті өзінің күнделікті қызметіне кіріктіру қабілетін арттыру жөніндегі өз міндеттемелерін нығайту маңызды болып көрінеді. Себебі, Қазақстан аумағындағы КҰК осы мәселеге жауапкершілікпен қараған сайын, жергілікті халықтың өмір сүру деңгейі артып, қоршаған ортаның қауіпсіздігі мен сақталуы қамтамасыз етілетін болады.

Бүкіл әлем бойынша КҰК стандарттарды сақтауға және өз қызметін жүргізуге жауапкершілікпен қарауға міндеттенді. Бұл КҰК үшін бір уақытта өз акционерлерінің, қызметкерлерінің, клиенттерінің және олар жұмыс істейтін қауымдастықтардың мүдделерін қорғау қажеттілігінің артып келе жатқанын көрсетеді.

Бүгінгі таңда әлеуметтік жауапкершілік тек қайырымдылық немесе заңнаманы сақтау ғана емес, сонымен бірге кәсіпорындар қоғамға жағымды әсер ету мақсатында әлеуметтік және экологиялық мәселелерді өздерінің кәсіпкерлік саясаты мен қызметіне біріктіретін тұжырымдама екендігі жалпыға бірдей танылған.

Қазақстан Республикасы Кәсіпкерлік кодексте кәсіпкерліктің әлеуметтік жауапкершілігінің жалпы ережелерін белгілеу арқылы бизнестің әлеуметтік жауапкершілігінің негіздерін заңнамалық тұрғыдан бекіту жолымен жүргенін айта кету керек.

Заңнамаға сәйкес мынадай тұжырым жасауға болады: мемлекет әлеуметтік жауапкершілікті бизнестің қайырымдылығымен сәйкестендіреді, еңбек қатынастары (жұмыспен қамтуды қоса алғанда) және қоршаған ортаны қорғау түріндегі басым салаларды бөліп көрсетеді, сондай-ақ әлеуметтік жауапкершіліктің ерікті екенін айқындайды.

Осылайша, Қазақстанның бизнестің әлеуметтік жауапкершілігі саласындағы мемлекеттік саясаты озық халықаралық практикаға сәйкес Компанияның ішкі құндылықтарын негізге ала отырып, бизнеске БЖЖ бойынша өзінің бірегей саясатын белгілеу үшін таңдау еркіндігін қалдырады.

Дегенмен, бизнестің әлеуметтік жауапкершілігі қозғайтын жекелеген мәселелер БЖЖ-мен, сондай-ақ көпұлтты компаниялар үшін ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарымен ұштасады және халықаралық уағдаластықтар шеңберінде елдің немесе кәсіпорынның ұлттық құқығын және/немесе міндеттемелерін орындауды реттеу нысанасы болуы мүмкін.

Көпұлтты компаниялар үшін ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарына сәйкес БЖЖ ілгерілету және қолдану жүзеге асырылатын қолданыстағы жүйе қосылған мемлекеттердің корпоративтік жауапкершілік саласындағы жаһандық мәселелерді шешу үшін барлық мүдделі тұлғалар арасында өзара сенім ахуалын құруға беретін маңыздылығының дәрежесін айғақтайды.

Көпұлтты кәсіпорындар Басшылық қағидаттардағы ұсыныстарды орындайды деп күтілуде, ал Басшылық қағидаттарға қосылған елдер оларды тәжірибелік іске асыру бойынша міндеттеме алады.

БЖЖ бойынша ЭЫДҰ әзірлеген тетік ұлттықтан жоғары ұйым үшін өте пәрменді және әрбір жекелеген елдің ерекшелігі шеңберінде іске асыру үшін икемді болып табылатынын атап өту маңызды.

Әр ел өзі үшін БЖЖ стандарттарын қоса алғанда көпұлтты кәсіпорындар үшін ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарының қаншалықты және қалай орындалатынын айқындайды, алайда, ЭЫДҰ елдерінде ҰБО жұмыс істеу тәжірибесі КҮК жариялаған БЖЖ стандарттарын сақтамау, әдетте, кәсіпорынның инвестициялық тартымдылығының төмендеуімен, инвесторлар мен сатып алушылардың сенімінің төмендеуімен, іскерлік беделінің жоғалуымен жазаланатынын көрсетеді.

Осыған байланысты, дамушы елдердегі ҰБО ел аумағында жұмыс істейтін КҰК үшін ғана емес, сонымен қатар орта мерзімді перспективада КҰК болатын кәсіпорындар үшін, сондай-ақ КҰК контрагент кәсіпорындары үшін де БЖЖ стандарттарын күнделікті өмірге интеграциялау жөнінде бастама көтеруі тиіс деп пайымдау керек.

Осылайша, жауапты бизнесті жүргізу стандарттарын тарату және енгізу бойынша ҰБО рөлі келесідей:

1. Жергілікті КҰК-мен БЖЖ стандарттарын сақтау және оларды сақтау бойынша жағдайлар жасау бойынша белсенді жұмыс.

2. Отандық кәсіпорындарды ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарымен және бес ірі және ықпалды халықаралық ұйымдардың БЖЖ стандарттарымен ұқсас кәсіпорындардың өсу перспективаларын және даму саласындағы әлемдік үрдістерді айқындау үшін таныстыру.

3. Мемлекеттік органдармен КҰК БЖЖ стандарттарын сақтау үшін жағдай жасау жөніндегі бірлескен қызмет және БЖЖ стандарттарын енгізген және сақтайтын отандық кәсіпорындар үшін көтермелеу жүйесін әзірлеу.

4. Бизнесті жауапты жүргізудің халықаралық стандарттарын енгізу арқылы Қазақстандағы комплаенс институтын күшейту.

5. ҰБО-ын көпұлтты кәсіпорындарға қатысты дауларды баламалы шешудің ұлттық жүйесіне енгізу.

Осыған байланысты, халықаралық процестердің белсенді қатысушысы және ЭЫДҰ демократиялық құндылықтары мен стандарттарын жақтаушы ретінде Қазақстан үшін ҰБО жұмысының әлеуеті маңызды мәнге ие.

Бұл біздің ЭЫДҰ Инвестициялар комитетіне мүшелігіміздің шарты ғана емес, сонымен қатар Қазақстан аумағындағы көпұлтты кәсіпорындар қызметінің адалдығы мен ашықтығының кепілі болып табылады.

Қазақстанның ҰБО қызметі шеңберінде ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын тарату біздің елімізде жұмыс істейтін көпұлтты кәсіпорындардың өздері туралы хабардарлығын арттырып қана қоймай, демократиялық процестердің индикаторы болып табылатын азаматтық қоғамның әлеуетін жандандыруға мүмкіндік береді.

3.2. Қазақстанның ҰБО көпұлтты кәсіпорындарға қатысты дауларды шешу кезінде келісу және медиативтік рәсімдерге арналған платформа ретінде

Келіспеушіліктер мен даулар кез келген жағдайда туындауы мүмкін, олар дауласушыларды қауымдастықтар мен топтарға бөледі, мәселенің шешімін табуға кедергі келтіреді және жобаларды іске асыруға немесе КҰК қызметін жүзеге асыруға қол жеткізуді шектей отырып, жағымсыз жағдайлар циклін жасайды. Мүдделі тұлғалармен шешілмеген даулар бизнеске қымбат жобалардың кешігуі, беделге нұқсан келтіру, жанжалдарды басқарудың жоғары шығындары,

инвесторлардың белгісіздігі және кейбір жағдайларда инвестициялық капиталдың жоғалуы түрінде әсер етуі мүмкін, осыған байланысты КҰК дауды тез және тиімді шешуге әрқашан мүдделі болып табылады.

Тараптардың өзара қолайлы және тиімді шешімдерді іздеуіне ықпал ететін диалогқа жәрдемдесу және дауларды соттан тыс шешу құралдары мен тетіктері көпұлтты кәсіпорындардың ұзақ мерзімді табысы үшін шешуші мәнге ие.

Қазақстанда дауларды шешудің сот талқылауларынан бастап медиацияны ("Медиация туралы" Қазақстан Республикасының Заңы) қоса алғанда, дауларды шешудің баламалы тәсілдеріне дейінгі әртүрлі тетіктері, сондай-ақ «Астана» халықаралық қаржы орталығының Халықаралық төрелік орталығымен соты және Қазақстанның Ұлттық байланыс орталығы сияқты бірегей құралдары көзделген.

Жанжалдарды бейбіт жолмен шешу халықаралық жария-құқықтық қатынастардың қағидаты болып табылады. Дауды шешу кезінде тараптар арасындағы қатынастардың пайда болуының барлық факторлары мен элементтерін, сондай-ақ тараптардың позицияларына әсер ететін сыртқы факторларды ескеру қажет.

Медиацияны бизнес ұйымдары кеңінен қолданады, өйткені сот ісін жүргізумен салыстырғанда аз шығындармен құпиялылықты сақтай отырып, дауды тиімді шешуге мүмкіндік береді.

Сонымен қатар, медиация тараптарға іскерлік байланыстарды сақтауға мүмкіндік беретін сындарлы, экономикалық тиімді шешімдерді табуға мүмкіндік береді.

"Медиацияны" және қақтығыстарды соттан тыс шешудің басқа тәсілдерін ажырату маңызды. Құқықтық әдебиеттер мен ғылыми мәтіндер мен жарияланымдардағы "медиация" анықтамасының тұжырымдамалық аппараты айтарлықтай ерекшеленеді және медиация процесіне қойылатын талаптардың ең төменгі стандартын ғана көрсетеді және тиісті ұлттық құқықтық жүйе шеңберіндегі медиатордың жеке басына көбірек көңіл бөледі.

Анықтамалардың негізгі мазмұнын талдай отырып, медиацияны ерікті процесс ретінде сипаттауға болады, оның мақсаты қақтығыс тараптары үшін өзара қолайлы шешім қабылдау болып табылады. Бұл процесте шешуші рөл медиаторға, яғни жанжалдасушы тараптар арасындағы диалогты орнататын, олардың арасында туындаған қақтығыстың шешімін табу үшін жауапкершілікті өз мойнына алуға мүмкіндік беретін маманға жүктеледі.

Медиативтік рәсімнің негізі медиатордың құпиялылығы, бейтараптығы және әділділігі болып табылады, бұдан әрі медиатор дауды медиативтік реттеу әдістері мен модельдерін айқындайды.

Осыған байланысты, нормативтік құқықтық актілерде негізінен "медиатор" терминін былайша сипаттауға болады: "жанжалды реттеу рәсімін жүргізетін бейтарап үшінші тарап" және одан әрі құқықтық актінің ұлттық және өңірлік деңгейіне сүйене отырып, "медиатор" атағына үміткер сәйкес келуі тиіс қажетті заң талаптары белгіленеді.

Егер Қазақстан туралы айтатын болсақ, онда біздің заңнамамыз да осылай құрылған. Онда медиаторға қойылатын барлық қажетті талаптар бар және жанжалдарды реттеу кезінде оның қызметін реттейді. Алайда, ұлттық заңнамада медиацияны жүргізу үшін алаңдар мен инфрақұрылым ұғымдары жоқ. Яғни, бүгінде медиатордың қызметін пайдалану үшін (сот медиацияны тағайындайтын кейбір жағдайларды қоспағанда) тараптар медиатордың кәсіби дайындық деңгейін өздері іздеп, сенімді болуы керек, өйткені бүгінгі күні медиаторлардың әрбір ұйымында сол немесе басқа медиатор туралы ақпарат бар тізілім бар.

Алайда, халықтың менталитеті мен жанжалдарды шешудің ұлттық ерекшеліктеріне сүйене отырып, халықтың көп бөлігі осы институтқа деген сенімнің төмен деңгейіне байланысты медиатордың қызметін пайдаланбайды.

Сот алаңына ұқсас алаң болған жағдайда, яғни өтініш беруші келіп, өз мүдделерін қорғауға конституциялық құқықты іске асыруда қажетті көмек көрсеткен кезде, медиация процесі азаматтық қоғам үшін әлдеқайда қолайлы болар еді деп сенген жөн.

Сонымен қатар, жанжал салалары бойынша әртүрлі мамандандырылған алаңдарды қарастырған жөн: отбасылық-неке қатынастары, еңбек даулары, әкімшілік, әлеуметтік құқықтарды іске асыру саласындағы және басқалар. ҰБО, өз кезегінде, көпұлтты кәсіпорындар мен азаматтық қоғам арасындағы заңды және жеке тұлғалар арасындағы дауларды шешуге маманданған алғашқы алаң бола алады.

Осы алаңдағы өтініш аясында көмек келесі элементтерге негізделуі керек:

1. «Кеңес беру» – медиация процесінде кеңес беру-ақпараттандыруды жеке қатынастарға қатысты дауларды шешу кезінде кеңес беру процесінен ажырату керек. Қазақстан ҰБО қызметі шеңберінде бұл тармақ өтініштің көбірек жіктелуін және оның ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын бұзу нысанасына жататынын білдіреді. Яғни, ҰБО, оның ішінде Қазақстанның тәжірибесі көрсеткендей, бизнесті жауапты жүргізу бойынша ЭЫДҰ қағидаттарын бұзу санатына жатпайтын өтініштер бар. Осыған байланысты, медиативтік рәсімді жүргізу үшін негіздердің болмауына байланысты өтініш бойынша одан әрі жұмыс жүргізілмейді.

2. «Татуласу» – дауларды шешу механизмі, оның шеңберінде бейтарап үшінші тарап тараптарға олардың дауларының келісілген шешімін табуға көмектесу мақсатында белсенді, директивалық рөл атқарады, ал медиация белсенді, бірақ директивалық емес сипатта болуы мүмкін.

Бұл жағдайда дау мәселелеріне тікелей маманданған сарапшылар қауымдастығы ерекше рөл атқарады.

3. Ерте тәуелсіз құқықтық сараптама, оның шеңберінде тараптар тәуелсіз сарапшыдан өздерінің жағдайын және міндетті заңды күші жоқ істің құқықтық мәнін бағалауды алады, содан кейін олар өз шешімдерін талқылап, келісе алады.

4. Өзара көмекші құқық, оның шеңберінде Тараптарға жанжалдарды соттан тыс шешу тәсілдерін және жанжалдасушылардың мүдделерін қанағаттандыруға бағытталған келіссөздер әдістерін қолданатын "ынтымақтастыққа бағдарланған" үшінші тараптар көмектеседі.

Қазақстанның ҰБО Хатшылығы медитациялық техниканы меңгерген құрылым ретінде өзінің белсенді және сараптамалық қатысуы арқылы дауларды шешуде осы тетікті пайдалануды қамтамасыз ете алады.

5. Тікелей немесе жанама медиация. "Тікелей медиация" терминін қолданған кезде, медиация дегеніміз - оның барысында екі тарап та медиатормен бірге сессияларға тікелей және бір уақытта қатысады, не кездесуге жеке өзі қатысады, не бейне немесе телеконференциялар арқылы немесе Интернет арқылы бір-бірімен байланысады.

6. «Жабық кездесулер», оның барысында медиатор әр тарап пен бөлек кездеседі. Осы форматта өтініш пен шағымдардың нәтижесі осы кезеңде өзара қолайлы уағдаластықтарға қол жеткізу арқылы шешілуі мүмкін.

Бұл құрал Қазақстанның ҰБО жұмысы шеңберінде де тиімді болады, өйткені халықаралық тәжірибе көрсетіп отырғандай, ірі компаниялар дауды бастапқы кезеңде реттеу үшін барлық күш-жігерін жұмсай отырып, беделді тәуекелдерді көтеретін жариялылықты қаламайды.

Медиативтік рәсімнің нәтижесі мен нысаны медиативтік келісім, яғни тараптар медиация барысында келген, екі тараптың да сауалдарын қанағаттандыратын келісілген шешім болып табылады.

Медиацияның міндетті шарты қол жеткізілген уағдаластықтардың орындалуына мониторинг жүргізу болып табылады.

Егер келісімге қол жеткізу мүмкін болмаса, онда делдалдар тараптардың одан әрі ұсынуынан шеттетіледі.

Медиаторлар мен көпұлтты кәсіпорындарға қатысты медиативтік қызметтерді ұсынатын ұйымдар аталған жанжалдарды жедел және тиімді шешуді қамтамасыз ету үшін ұйымдық деңгейде мемлекеттік органдармен тығыз ынтымақтастықта болуға тиіс.

Осы платформадағы келісу және медиация қызметтері мүмкіндігінше ашық болуы керек және сонымен бірге рәсімнің құпиялылығын қамтамасыз етуі керек.

ҰБО алаңы арқылы дауларды қарау процесінің дауларды өзара қолайлы шешу бойынша жұмыс істеу үшін тараптарды біріктіруде дәлелденген халықаралық тәжірибесі бар. 2012 жылы құрылған Қазақстан Республикасының ҰБО КҰК мен қоғамға ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын енгізуге байланысты мәселелерді шешуге көмек көрсету үшін татуласу және делдалдық ету сияқты келісілген және жанжалсыз рәсімдерге қол жеткізуді жеңілдетуі мүмкін.

Осылайша, осы тәсіл шеңберінде диалогқа жәрдемдесу жөніндегі функцияларды келісу бойынша жұмыс жолға қойылады. Айта кету керек, бұл тетік ұлттық сот жүйелерін пайдалануды жоққа шығармайды.

Сондай-ақ, дауларды болдырмау, оларды ерте анықтау және шешу мақсатында мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл жөніндегі басшылықты қалыптастыру үшін қадамдар жасалатын болады.

3.3. Қазақстанның Ұлттық байланыс орталығының тиімділігін арттыруға және мәртебесін күшейтуге арналған ұсынымдар

ЭЫДҰ ҰБО қызметіндегі негізгі өлшемшарттарды айқындайды:

- Көрнекілік. Ел аумағында ҰБО құру және оның жұмыс істеуі, сондай-ақ үкіметтік емес ұйымдарды қоса алғанда, іскерлік қоғамдастықты, жұмысшылар бірлестіктерін және өзге де мүдделі тараптарды сапалы хабардар ету.

- Қолжетімділік. ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарының болжамды бұзушылықтары бойынша өтініш берушілердің өтініштеріне оңай қол жеткізу.

- Ашықтық. Бұл өлшем ҰБО-да құпиялылықты қамтамасыз ете отырып өтініштер бойынша шешімдерді қарау және қабылдау кезінде тиісті құралдардың болуын болжайды.

- Авторлардың түсінігінде бұл критерий өтініш берушінің қаралып отырған өтініш бойынша ақпаратты еркін қол жеткізу, өтініштің қаралу барысын және басқа да рәсімдерді қадағалау мүмкіндігін де білдіруі тиіс.

- Есептілік. Тәжірибе алмасу және ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын тарату бойынша әдістер мен құралдарды жетілдіру мақсатында ЭЫДҰ Инвестициялар комитетінің алаңында өткен кезеңдегі ҰБО қызметі туралы жылдық есептерді дайындау және жариялау көзделеді.

Жалпы алғанда, ҰБО жұмыс істеуінің қазақстандық тәжірибесі халықаралық талаптар мен ережелерге сәйкес келеді. Бүгінгі күні ҰБО жұмыс істеуіне институционалдық жағдайлар жасалды, тұрақты негізде Қазақстанның ҰБО Хатшылығы ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын тарату бойынша ақпараттық-түсіндіру науқанын өткізеді, көпұлтты кәсіпорындарға қатысты үш өтініш қаралды, Қазақстанның азаматтық қоғамымен және бизнесімен ынтымақтастық жөніндегі меморандумдар мен басқа да келісімдер жасалды.

Сонымен қатар, ұлттық заңнаманың нормативтік-құқықтық актілер иерархиясындағы Қазақстанның ҰБО мәртебесін айқындау бөлігінде кейбір мәселелер бар.

1. Осылайша, ҰБО қызметі шеңберінде мүдделер қақтығысы бар, онда ҰБО Төрағасы көпұлтты кәсіпорындарға қатысты өтініштерді қарау және шешімдер қабылдау рәсімі мен тәртібін реттейтін ҰБО құқықтық актілерін бекіту құқығына ие. Алайда, ҰБО Төрағасы болып

табылатын Ұлттық экономика министрі өзінің саяси лауазымы шеңберінде инвестициялар тарту жөніндегі мемлекеттік саясатты қалыптастыру бөлігінде функционалдық міндеттерге сәйкес инвесторларға қатысты объективті шешім қабылдауда шектелген.

Осыған байланысты, Қазақстан ҰБО-ның "ойын ережелерін" ҚР Үкіметінің бірінші басшысы деңгейінде бекіту қажеттілігі бар. Қазақстан ҰБО-ның нормативтік-құқықтық актілерінің мәртебесін (өтініштерді қарау ережесі, регламенті, ҰБО құрамдарын қалыптастыру критерийлері, мерзімдері және өзге де рәсімдер) Үкімет шешімінің деңгейіне дейін арттыра отырып, Қазақстан ҰБО-ның осындай құрылымының анағұрлым сапалы және ашық жұмыс істеуіне кепілдік береді.

Бұдан басқа, шешім қабылдаудың жоғары деңгейі инвесторлар мен көпұлтты компаниялар тұлғасында белгілі бір бизнес субъектілерінің мүдделеріне жоғарыда көрсетілген құжаттарға өзгерістер енгізу мүмкін обеспечтігін қамтамасыз етеді, бұл әлеуетті тәуекелдерді көрінеу нивелирлеуге мүмкіндік береді.

2. Қазақстан ҰБО Хатшылығы мен ҚР Ұлттық экономика министрлігі жүргізген белсенді ақпараттық-түсіндіру науқанына қарамастан, Қазақстан ҰБО атынан олардың мүдделерін қорғау тетігі туралы ел халқын және азаматтық қоғамды ақпараттандыруда қоғамдық дамуға жауапты ҚР мемлекеттік органдарының жеткіліксіз тартылуы байқалады.

3. Қазақстан ҰБО қараған өтініштер мен халықаралық кейстер шеңберінде тараптар консультация беру немесе бағалау жүргізу кезеңінде келісімге келген жағдайлар бар екендігі атап өтілді. Нәтижесінде, бизнесті жауапты жүргізу стандарттарының сақталу деңгейін бағалауға мүмкіндік бермейтін, оған қатысты өтініш болған компания қызметін одан әрі мониторингілеу бойынша қажеттілік пен міндеттеме жоқ.

4. Жыл сайынғы негізде Қазақстанның ҰБО басқа ҰБО-мен қатар ЭЫДҰ Инвестициялар комитеті шеңберіндегі есептік кездесуге қатысады. Бұл тәжірибе Ұлттық ҰБО жұмысының барысын бақылауға, сондай-ақ басқа елдердің қызметінде ең жақсы тәжірибе алуға мүмкіндік береді. Сонымен қатар, азаматтық қоғамға және ел халқына қатысты осындай тәжірибені қолдану Қазақстандағы сана деңгейін арттыруды қамтамасыз етеді және басшылық қағидаттарды тарату үшін ҰБО құралын кеңінен пайдалануға мүмкіндік береді деп сенген жөн.

Қазақстанның ҰБО қызметін дамытудың жоғарыда аталған бағыттарын ескере отырып, авторлар тиімділікті арттыруға және Қазақстанның Ұлттық байланыс орталығы мәртебесін күшейтуге бағытталған ұсынымдар әзірледі.

Біріншіден, Қазақстан Республикасының үкіметтік құжаты деңгейінде функцияларды, ережелерді, қызметті және т.б. бекіту бойынша жұмыс жүргізу қажет.

Екіншіден, осы міндетті мемлекеттік ақпараттық және әлеуметтік тапсырыстарға енгізу арқылы ауқымды жарнамалық науқанды өткізу мүмкіндігін қарастыру қажет. Бұл уәкілетті мемлекеттік органдар мен басқа да мүдделі және жауапты ұйымдардың шоғырландырылған күш-жігерін қажет етеді.

Көпұлтты компаниялардың БЖЖ сақтауын қамтамасыз ету шеңберінде OECD Watch ұқсастығы бойынша болжамды бұзушы ретінде Қазақстанның ҰБО-ның назарына түскен көпұлтты кәсіпорынның тиісті мінез-құлқын одан әрі бақылау және зерделеу сияқты тетікті енгізуді қарауға болады.

Бұдан басқа, ЭБДҰ-ның КҰК-на қатысты стандарттарын ілгерілетудің тиімді құралы ЭБДҰ Басшылық қағидаттарын сақтау және қазақстандық және ҚР аумағында жұмыс істейтін КҰК-ның бизнесті жауапты жүргізу стандарттарына сәйкестігі жөніндегі бөлімді инвестициялар жөніндегі жыл сайынғы баяндамаға енгізу болуы мүмкін деп пайымдау керек.

Бұл, оның ішінде Қазақстан Республикасының аумағындағы КҰК мен инвесторларды бизнесті жауапты жүргізу стандарттарын сақтауға ынталандыруға мүмкіндік береді.

Сондай-ақ, Қазақстанның ҰБО табысты жұмыс істеуі үшін хатшылық қызметкерлерін медиация саласындағы біліктілікті арттыру тұрғысынан оқыту қажет.

ҚОРЫТЫНДЫ

Әрине, Қазақстан инвестициялық процестерді реттеуде айтарлықтай жетістіктерге жетті. Осылайша, шетелдік инвестицияларды тартудың тиімді тетіктерін әзірлеу, инвесторлардың құқықтарын қорғау, "бір терезе" қағидаты бойынша жұмыс істейтін қызмет көрсету орталығын құру жөніндегі бастамаларды іске асыру - ұлттық режим қағидатын сақтай отырып, ЭЫДҰ стандарттарына жақындай отырып, Қазақстанның әлемдік экономикаға институционалдық интеграциялануына мүмкіндік берді.

Қазақстан Үкіметі инвестициялық ахуалды дамытуға кедергі келтіретін әкімшілік және заңнамалық кедергілерді жою бойынша көптеген реформаларды іске асыруда. Мұны инвесторлардың сауалнамалары да растайды, олар бұл салаларда соңғы бірнеше жылда белгілі бір ілгерілік бар екенін көрсетеді.

Сарапшылардың пікірінше, Қазақстан ТМД-ның басқа елдерімен салыстырғанда бірқатар артықшылықтарға ие. Бұл саяси тұрақтылықтың салыстырмалы түрде жоғары деңгейі, үкіметтің инвесторлар үшін қолайлы климатты құруға және қолдауға, сондай-ақ елдегі табиғи ресурстарға салыстырмалы түрде назар аударуы болып табылады.

Сонымен қатар, ЭЫДҰ стандарттарына сәйкес инвестициялық ахуалды толыққанды қамтамасыз ету үшін Қазақстанға Ұлттық байланыс орталығының жұмыс істеуі қажет. Бұл елдің халықаралық кеністіктегі сапасының өлшемі болып табылады, сондай-ақ КҰК-ның ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын сақтауының кепілі болып табылады.

Жалпы алғанда, біз бұл үдерісте көпұлтты кәсіпорындардың БЖЖ стандарттарын ықтимал бұзушылықтары туралы сигнал беретін, сондай-ақ ҰБО-на өтініштер шеңберінде аталған бұзушылықтарды қарауға қатысуға мүмкіндігі бар азаматтық қоғам үлкен рөл атқаратынын көріп отырмыз.

Қазақстан ҰБО жұмыс істеген жылдары институционалдық қалыптасудан бүгінгі күнге дейін толыққанды жұмыс істеуге дейін ұзақ жол жасайды.

Қазақстанның Ұлттық байланыс орталығының жұмыс істеу тәжірибесі ЭЫДҰ алаңдарында үнемі белсенді және заманауи ретінде атап өтіледі. ЭЫДҰ Инвестициялар комитеті шеңберінде Қазақстанның ҰБО өткізетін іс-шаралар жоғары бағаланады.

Қазақстанның ҰБО бүгінгі таңда басқа елдердегі жас және бастаушы құрылымдар арасындағы ең табысты ҰБО бірі болып табылады деп сеніммен айтуға болады. Осылайша, ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын ілгерілету бойынша ақпараттық-түсіндіру науқанын жүргізу тәсілдерінде инновациялық шешімдер бірнеше рет атап өтілді.

Әлеуметтік желілер, Экономикалық зерттеулер институтының ресми сайтындағы интернет-бет, чат-бот арқылы жеделхатта ҰБО қызметі, міндеттері, функциялары, мақсаттары мен халықаралық тәжірибесі кеңінен жарияланады.

Қазақстандық ҰБО тұрақты негізде бизнес-қоғамдастықпен, азаматтық қоғаммен, ғылыми топтармен Қазақстанда бизнесті жауапты жүргізу стандарттарын сақтаудың маңыздылығы мен маңыздылығын талқылау бойынша түрлі іс-шаралар өткізеді.

Қорытындылай келе, қоғамның өркендеуі мен әл-ауқатын арттыруға бағытталған Қазақстан Республикасының саясаты елдің ұлттық мүдделерін де, ЭЫДҰ елдерінің озық тәжірибесін де біріктіреді, ал мұндай ҰБО құралдарын пайдалану елге азаматтық қоғамның қалыптасуының халықаралық және ішкі процестерінде сапалы жаңа деңгейге шығуға және елдің мәртебесін тартымды инвестициялық климатымен қамтамасыз етуге мүмкіндік береді.

Ұлттық байланыс орталығының 2020 жылға арналған іс-шаралар жоспары

№	Іс-шаралар	Жауапты органдар	Аяқтау нысаны	Кезең
1. Ұйымдастыру мәселелері				
1.1	ҰБО мүшелерінің кеңесі	ҚР ҰЭМ, ҰБО Хатшылығы	Хаттама	2020ж. қажет болған жағдайда
1.2	Өтініштерді қабылдау және ЭЫДҰ Басшылық қағидаттары бойынша консультациялар беру үшін ҰБО колл-орталығын және интернет-ботты құру	ҚР ҰЭМ, ҰБО Хатшылығы	Колл-центр, интернет-бот	2020 жылғы шілде
2. Ақпараттық ілгерілету				
2.1	Көпұлтты кәсіпорындар мен ҰБО қызметі үшін ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын түсіндіру жөніндегі өңірлік вебинар. Қатысушылар: орталық мемлекеттік органдар, жергілікті атқарушы органдар, "Атамекен" ҰКП, бизнес субъектілері, қоғамдық бірлестіктер, кәсіподақтар және басқа да стейкхолдерлер.	ҚР ҰЭМ, ҰБО Хатшылығы	Вебинар	2020 жылғы маусым
2.2	ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын және өтініштерді беру тәртібін түсіндіру бойынша ақпараттық бейнеролик жасау	ҰБО Хатшылығы	Бейнеролик	2020ж.
2.3	ҰБО қызметі және ЭЫДҰ Басшылық қағидаттары туралы ақпаратты ҚР ҰЭМ веб-сайтында жариялау	ҚР ҰЭМ, ҰБО Хатшылығы	Веб-сайттағы ақпарат	Тұрақты негізде
2.4	Қоғам мен мүдделі тараптардың хабардарлығын арттыру мақсатында Басшылық қағидаттарды ілгерілету жөніндегі жұмыс	ҚР ҰЭМ, ҰБО Хатшылығы, "Атамекен" ҰКП, "KAZAKH INVEST" ҰК" АҚ	БАҚ-тағы мақалалар, сұхбаттар	2020ж.

2.5	ҰБО жұмыс істеуі туралы шетелдегі қазақстандық дипломатиялық миссияларды хабардар ету және ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын ілгерілету	ҚР СІМ, ҚР ҰЭМ ҰБО Хатшылығы	ҰЭМ-не ақпарат	2020ж
2.6	Көпұлтты кәсіпорындар мен ҰБО қызметі үшін ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын түсіндіру жөніндегі өңірлік вебинар. Қатысушылар: орталық мемлекеттік органдар, жергілікті атқарушы органдар, "Атамекен" ҰКП, бизнес субъектілері, қоғамдық бірлестіктер, кәсіподақтар және басқа да стейкхолдерлер	ҚР ҰЭМ, ҰБО Хатшылығы	Вебинар	2020ж. IV-тоқсан
2.7	ҰБО туралы қызметкерлерді (кәсіподақтар арқылы) ақпараттандыру және әртүрлі мәселелерді шешу мүмкіндігі	ҚР ЕХӘҚМ	ҰЭМ-не ақпарат	Жыл бойы
2.8	ҰБО қызметі және ЭЫДҰ Басшылық қағидаттары туралы ақпаратты мемлекеттік органдардың, әкімдіктердің, "Атамекен" ҰКП және басқа да мүдделі органдардың сайттарында жариялау	Мемлекеттік органдар, қалалар мен облыстардың әкімдіктері, "Атамекен" ҰКП, стейкхолдерлер	ҰЭМ-не ақпарат	Жыл бойы
3. Нақты жағдайлар				
3.1	ҰБО мүшелерінің нақты жағдайларды қарау жөніндегі отырысы (өтініштер болған кезде)	ҚР ҰЭМ, ҰБО Хатшылығы	Хаттама	Қажет болған жағдайда
3.2	Нақты жағдайларды қарау қорытындылары туралы ақпаратты жариялау (өтініштер болған жағдайда)	ҚР ҰЭМ, ҰБО Хатшылығы	Қорытынды	Қажет болған жағдайда

Қысқартулар мен аббревиатуралар

ЭЫДҰ Басшылық қағидаттары - көпұлтты кәсіпорындар үшін ЭЫДҰ

Басшылық қағидаттары

ЭЫДҰ – Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы

ҰБО – Ұлттық байланыс орталығы

ҚР ҰЭМ – Қазақстан Республикасы Ұлттық экономика министрлігі

ҚР СІМ – Қазақстан Республикасы Сыртқы істер министрлігі

ҚР ЕХӘҚМ – Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі

"Атамекен" ҰКП - Ұлттық Кәсіпкерлер Палатасы

Дереккөз: Қазақстан ҰБО ресми қойындысы, электрондық ресурс: https://economy.kz/documents/OECD/NKC/Plans_events/Plan_meropriyatii_NKC.pdf

Ұлттық байланыс орталығының 2021 жылға арналған іс-шаралар жоспары

№	Іс-шаралар	Жауапты органдар	Аяқтау нысаны	Кезең
1. Ұйымдастыру мәселелері				
1.1	ҰБО қызметі туралы есепті ҚР Үкіметіне ұсыну	ҚР ҰЭМ, ҰБО Хатшылығы	Есеп	мамыр
1.2	Қазақстанның ҰБО қызметі туралы соңғы есепті ЭЫДҰ-да ҰБО веб-сайтында жариялау	ҰБО Хатшылығы	Есеп	наурыз
1.3	ҰБО-на өтініштерді беру және қарау тетігі бойынша ақпараттық жадынама жасау	ҰБО Хатшылығы	ҰЭМ-не ақпарат	маусым
1.4	ҚР-да көпұлтты компанияларды айқындау қағидаларын әзірлеу	ҚР ҰЭМ, ҰБО Хатшылығы	Қағидалар	тамыз
1.5	ҰБО қызметін ұйымдастыру мәселелері бойынша ҰБО мүшелерінің кеңесі	ҚР ҰЭМ, ҰБО Хатшылығы	Хаттама	қажет болған жағдайда
1.6	Басқа елдердің ҰБО-мен тәжірибе алмасу бойынша кездесуді ұйымдастыру (Азия/Еуропа)	ҚР ҰЭМ, ҰБО Хатшылығы	Кездесу	тамыз, қыркүйек
2. Ақпараттық ілгерілету				
2.1	Көпұлтты кәсіпорындар мен ҰБО қызметі үшін ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын түсіндіру бойынша вебинар	Мемлекеттік органдар, Қалалар мен облыстардың ЖАО, "Атамекен" ҰКП, стейкхолдерлер	Семинар, Презентация	ақпан, қыркүйек
2.2	Қазақстан Республикасындағы Адам құқықтары жөніндегі уәкілмен кездесу	ҚР ҰЭМ, ҰБО Хатшылығы	Вебинар, Презентация	мамыр

2.3	Жұртшылық пен мүдделі тараптардың хабардарлығын арттыру мақсатында Басшылық қағидаттарды ілгерілету жөніндегі жұмыс	ҚР ҰЭМ, ҰБО хатшылығы, "Атамекен" ҰКП (келісім бойынша), ҰК АҚ «KAZAKH INVEST» (келісім бойынша), Мемлекеттік органдар, Қалалар мен облыстардың ЖАО, стейкхолдерлер	БАҚ- тағы мақалал ар, сұхбатта р, ақпаратты ресми веб- сайттарда жариялау, бейнематери алдарды орналастыру	жыл бойы
2.4	ҰБО және оның мүмкіндіктері туралы көпшілікті компаниялардың қызметкерлерін (кәсіподақтар арқылы) хабардар ету	ҚР ЕХӘҚМ	ҰЭМ-не ақпарат	жыл бойы
2.5	ҰБО жұмыс істеуі туралы шетелдегі қазақстандық дипломатиялық миссияларды хабардар ету және ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын ілгерілету	ҚР СІМ, ҚР ҰЭМ, ҰБО Хатшылығы (келісім бойынша)	ҰЭМ-не ақпарат	жыл бойы
2.6	Сыртқы экономикалық қызметке қатысушыларды ҰБО қызметі және ЭЫДҰ Басшылық қағидаттары туралы хабардар ету	ҚР ИДМ, "KazakhExport" экспорттық компаниясы" АҚ (келісім бойынша), "QazTrade " сауда саясатын дамыту орталығы" АҚ (келісім бойынша)	ҰЭМ-не ақпарат	жыл бойы

3. Нақты жағдайларды қарастыру				
3.1	ҰБО мүшелерінің нақты жағдайларды қарау жөніндегі отырысы (өтініштер болған жағдайда)	ҚР ҰЭМ, ҰБО Хатшылығы	Хаттама	қажет болған жағдайда
3.2	Нақты жағдайларды қарау қорытындылары туралы ақпаратты жариялау (өтініштер болған жағдайда)	ҚР ҰЭМ, ҰБО Хатшылығы	Қорытынды	қажет болған жағдайда
3.3	Нақты жағдайларды қарау бойынша өзге ҰБО-мен өзара іс-қимыл жасау	ҚР ҰЭМ, ҰБО Хатшылығы	Хат	қажет болған жағдайда

Қысқартулар мен аббревиатуралар

ЭЫДҰ Басшылық қағидаттары - көпұлтты кәсіпорындар үшін ЭЫДҰ

Басшылық қағидаттары

ЭЫДҰ – Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы

ҰБО – Ұлттық байланыс орталығы

ҚР ҰЭМ – Қазақстан Республикасы Ұлттық экономика министрлігі

ҚР СІМ – Қазақстан Республикасы Сыртқы істер министрлігі

ҚР ЕХӘҚМ – Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі

"Атамекен" ҰКП - Ұлттық Кәсіпкерлер Палатасы

Дереккөз: Қазақстан ҰБО ресми қойындысы, электрондық ресурс: https://economy.kz/documents/OECD/NKC/Plans_events/Plan_meropriyatii_NKC.pdf

Қазақстан Республикасындағы Ұлттық байланыс орталығының (ҰБО) 2022 жылға арналған іс-шаралар жоспары

№	Іс-шараның атауы	Аяқтау нысаны	Орында у мерзімі	Жауапты орындаушылар
1. Ұйымдастыру мәселелері				
1	Көпұлтты кәсіпорындар үшін ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарына сәйкес ҚР аумағындағы көпұлтты кәсіпорындардың өлшемшарттарын бекіту. ҰБО және Хатшылық ережелерін бекіту.	ҚР Үкіметінің қаулысы	Шілде	ҰЭМ, ҰБО Хатшылығы
2	ҰБО қамтитын нысаналы топтарға сауалнама жүргізу әдіснамасын қалыптастыру	ҰБО шешімі	Тамыз	ҰЭМ, ҰБО Хатшылығы
3	Нақты жағдайларды қарау тәртібін қайта қарау	Тәртіп	Қажет болған жағдайда	ҰЭМ, ҰБО Хатшылығы
2. ҰБО қызметін институционалдық қамтамасыз ету				
4	ҰБО қызметі туралы есепті қалыптастыру	ЭЫДҰ -на есеп ҚР КҰК-на есебі	Қаңтар Маусым	
5	ҰБО қызметінің мәселелері бойынша ЭЫДҰ Инвестициялар комитетінің отырыстарына қатысу	Есеп	Тұрақты	
6	Бизнесті жауапты жүргізу және ЭЫДҰ корпоративтік басқару ұсынымдарын енгізу мәселелері бойынша, сондай-ақ ҰБО-мен өзара іс-қимыл бойынша ҚР кәсіподақтарымен өзара іс-қимылды ұйымдастыру	Мәжіліс	Жартыжылдықта 1 рет	
7	Бизнесті жауапты жүргізу және ЭЫДҰ корпоративтік басқару ұсынымдарын енгізу мәселелері бойынша, сондай-ақ ҰБО-мен өзара іс-қимыл бойынша ҚР көпұлтты кәсіпорындарымен өзара іс-қимылды ұйымдастыру	Мәжіліс	Жартыжылдықта 1 рет	

8	Бизнесті жауапты жүргізу және ЭЫДҰ корпоративтік басқару ұсынғандарын енгізу мәселелері бойынша, сондай-ақ ҰБО-мен өзара іс-қимыл бойынша ҚР Адам құқықтары жөніндегі уәкілімен өзара іс-қимылды ұйымдастыру	Мәжіліс	Жартыжылдықта 1 рет	
9	Бизнесті жауапты жүргізу және ЭЫДҰ корпоративтік басқару ұсынғандарын енгізу мәселелері бойынша, сондай-ақ ҰБО-мен өзара іс-қимыл бойынша ҚР үкіметтік емес ұйымдарымен өзара іс-қимылды ұйымдастыру	Мәжіліс	Жартыжылдықта 1 рет	
10	Бизнесті жауапты жүргізу және ЭЫДҰ корпоративтік басқармасының ұсынғандарын енгізу мәселелері бойынша, сондай-ақ ҰБО-мен өзара іс-қимыл бойынша ҚР "Атамекен" ҰКП-мен өзара іс-қимылды ұйымдастыру	Мәжіліс	Жартыжылдықта 1 рет	
3. ҰБО-ны ілгерілету және танымал ету				
11	Қоғамның және мүдделі тараптардың хабардарлығын арттыру мақсатында көпұлтты кәсіпорындар үшін ҰБО және ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын ілгерілету жөніндегі жұмыс	Семинар (вебинар), басқа да мүдделі мемлекеттік органдар мен ұйымдар өткізетін іс-шараларға қатысу	Тұрақты	ҰБО хатшылығы, ҰЭМ
12	ҰБО-ның жұмыс істеуі туралы шетелдегі қазақстандық дипломатиялық миссияларды хабардар ету және көпұлтты кәсіпорындар үшін ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын ілгерілету	ҰЭМ-не есеп	Тұрақты	СИМ, ҰБО Хатшылығы
13	Көпұлтты кәсіпорындар үшін ҰБО қызметі және ЭЫДҰ - ның басшылық қағидаттары туралы сыртқы экономикалық қызметке қатысушыларды хабардар ету	ҰЭМ-не есеп	Тұрақты	СИМ, ҰБО Хатшылығы, "KazakhExport" АҚ (келісім бойынша.), "QAZTRADE" ССДО" АҚ (келісім бойынша)

14	Көпұлтты кәсіпорындардың ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын бұзушылықтарын анықтау мақсатында ҰБО қамтитын жекелеген нысаналы топтарға сауалнама жүргізу	ҰЭМ-не есеп	Қыркүйек	ҰБО Хатшылығы
15	ҰБО мәселелері бойынша жыл сайынғы конференция өткізу	Конференция	Тамыз	ҰБО Хатшылығы, ҰЭМ
16	ҰБО қызметін қамтитын салалар бойынша конференцияларға, дөнгелек үстелдерге, семинарларға ҰБО Хатшылығының қатысуына тарту	Есеп	Тұрақты	ҰЭМ, СІМ, ӘМ, ҚМ, ЭГТРМ, ЕХӘҚМ, СІМ, БҒМ, ЦДИАӨМ, АҚДМ, СЖКІА (келісім бойынша), ҰКП (келісім бойынша), "KAZAKH" ҰК АҚ INVEST" (келісім бойынша)
17	ЭЫДҰ бизнесін жауапты жүргізу стандарттарын енгізу мәселелері бойынша қазақстандық көпұлтты кәсіпорындарды ұйымдық-әдістемелік қолдау, олардың ЭЫДҰ стандарттарын игеруге және енгізуге дайындығын айқындау	Консультациялар	Қажет болған жағдайда	ҰБО Хатшылығы
18	Қазақстандық көпұлтты кәсіпорындар үшін ЭЫДҰ бизнесін жауапты жүргізудің бейімделген стандарттарын әзірлеу	Ұсыныстар	Маусым	ҰЭМ, ҰБО Хатшылығы
19	ҰБО қызметі туралы ақпараттық брошюраларды қалыптастыру	Брошюралар	Қажет болған жағдайда	ҰБО Хатшылығы
20	ҚР Ақпарат және қоғамдық даму министрлігімен 2022-2023 жылдарға арналған ҰБО Басшылық қағидаттарын мақсатты аудитория арасында ілгерілету және дәріптеу бойынша ақпараттық-түсіндіру медиа-жоспарын қабылдау	Медиа-жоспар	Тамыз	ҰЭМ, АҚДМ, ҰБО Хатшылығы
21	ҰБО ресми сайтының қайта дизайны	ҰБО жаңартылған сайты	Қажет болған жағдайда	ҰЭМ, ҰБО Хатшылығы
22	ҰБО мақсаттары мен міндеттерінің (твиттер, Инстаграм, Фейсбук және т.б.) жұмыс істеу қағидаларын кеңінен және белсенді түсіндіру мақсатында танымал әлеуметтік желілерде Қазақстан ҰБО аккаунттарын құру;	Танымал әлеуметтік желілердегі аккаунттар	Қажет болған жағдайда	ҰЭМ, ҰБО Хатшылығы

4. ҰБО-да нақты жағдайларды қарау				
23	ҰБО мүшелерінің нақты жағдайларды қарау жөніндегі отырысы (өтініштер болған кезде)	Хаттама	Қажет болған жағдайда	СІМ, ӘМ, ҰЭМ, ҰБО Хатшылығы
24	Нақты жағдайларды қарау қорытындылары туралы ақпаратты жариялау (өтініштер болған жағдайда)	Қорытынды	Қажет болған жағдайда	ҰЭМ, ҰБО Хатшылығы
25	Нақты жағдайларды қарау бойынша өзге ҰБО-мен өзара іс-қимыл жасау	Хат	Қажет болған жағдайда	ҰЭМ, ҰБО Хатшылығы
5. ҰБО сараптамалық бағасы				
26	ЭБДҰ-ның тәжірибелік ұлттық байланыс орталықтарымен оқыту бағдарламасын ұйымдастыру, оқу материалдарын дайындау	Оқыту, тәжірибе алмасу	Қажет болған жағдайда	ҰБО Хатшылығы, ҰЭМ

Аббревиатуралардың толық жазылуы:

1. ҰЭМ - Қазақстан Республикасының Ұлттық экономика министрлігі;
2. ҰБО Хатшылығы - "Экономикалық зерттеулер институты" АҚ;
3. ҚМ - Қазақстан Республикасының Қаржы министрлігі;
4. СІМ - Қазақстан Республикасының Сыртқы істер министрлігі;
5. ӘМ - Қазақстан Республикасының Әділет министрлігі;
6. ЭГТРМ - Қазақстан Республикасының Экология, геология және табиғи ресурстар министрлігі;
7. СІМ - Қазақстан Республикасының Сауда және интеграция министрлігі;
8. ЕХӘҚМ - Қазақстан Республикасының Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі;
9. БҒМ - Қазақстан Республикасының Білім және ғылым министрлігі;
10. АҚДМ - Қазақстан Республикасы Ақпарат және қоғамдық даму министрлігі;
11. ЦДИАӨМ - Қазақстан Республикасының Цифрлық даму, инновациялар және аэроғарыш өнеркәсібі министрлігі;
12. СЖҚІА - Қазақстан Республикасының Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі;
13. ҰКП - Қазақстан Республикасының "Атамекен" Ұлттық Кәсіпкерлер Палатасы
14. "KAZAKH INVEST" АҚ - "KAZAKH INVEST" ұлттық компаниясы" АҚ;
15. "KazakhExport" АҚ - "KazakhExport" экспорттық сақтандыру компаниясы" АҚ;
16. "ССДО" АҚ - «QazTrade» сауда саясатын дамыту орталығы" акционерлік қоғамы.

Дереккөз: Қазақстан ҰБО ресми қойындысы, электрондық ресурс: https://economy.kz/documents/OECD/NKC/Plan_2022_rus.pdf

**Ұлттық байланыс орталығын (ҰБО), сондай-ақ Қазақстан
Республикасының аумағындағы көпұлтты кәсіпорындар үшін
ЭБДҮ Басшылық қағидаттарын ілгерілету және дәріптеу
жөніндегі жол картасы**

№	Іс-шараның атауы	Аяқтау нысаны	Орындау мерзімі	Жауапты орындаушы	Ескертпе
I. Жауапты бизнес жүргізу					
Көпұлтты кәсіпорындармен (КҰК) жұмыс					
1.	ҚР аумағында жұмыс істейтін КҰК-ның Long-парағын қалыптастыру	КҰК Long-парағы	2022 жылғы маусым	ҰБО Хатшылығы	
2.	КҰК-мен "КҰК корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік тұжырымдамасын" әзірлеу және ҰБО-мен бекіту	НҚА	2022 жылғы қазан	ҰБО Хатшылығы, ҰЭМ	
3.	Экономиканың "жекелеген" салалары үшін жауапты бизнесті (мінез-құлықты) жүргізудің жалпы стандарттарын нақтылау	Мінез-құлық кодексі / Салалық келісімдер	2022 жылғы шілде	ҰБО Хатшылығы	
4.	БЖЖ-ды сақтайтын КҰК контрагенттеріне жеңілдіктер беру мүмкіндігін пысықтау	ҰЭМ-не ұсыныстар	2022 жылғы қазан	ҰБО Хатшылығы, ҰЭМ, ИИДМ, ЕХӘҚМ, ҚМ	
5.	ESG қағидаттары туралы хабардарлықты тарату және арттыру	Семинар/вебинар	Қажет болған жағдайда	ҰБО Хатшылығы	
Шағын және орта бизнеспен (ШОБ) жұмыс					
6.	"Өсу" салалары бойынша бизнесті жауапты жүргізу стандарттарын талдау және жүйелеу	Check-парақ ксыныстар,	2022 жылғы тамыз	ҰБО Хатшылығы	
7.	ШОБ саласындағы ЗТБ-мен бірлесіп "ШОБ-та жауапты кәсіпкерлікке қол жеткізу бағдарламасын" әзірлеу	Бағдарлама	2022 жылғы қыркүйек	ҰБО Хатшылығы	
8.	Бизнесті жауапты жүргізу стандарттарын сақтайтын орта кәсіпкерлік субъектілеріне мемлекеттік қолдау шараларының пакетін ұсыну мүмкіндігін пысықтау	ҰЭМ-не ұсыныстар	2022 жылғы қазан	ҰБО Хатшылығы, БҚДА, ҰЭМ, ИИДМ, ЕХӘҚМ, ҚМ	

II. LATTE* (азаматтық қоғаммен жұмыс)					
9.	ҰЭМ субъектілерінің ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын ықтимал бұзушылықтары бойынша тізілімді қалыптастыру	Тізілім	2022 жылғы маусым	ҰБО Хатшылығы	
10.	Ықтимал бұзушылықтар бойынша КҰК субъектілерімен бейресми кездесулер	Мәжіліс/кездесу	Қажет болған жағдайда	ҰБО Хатшылығы, ҰЭМ	
11.	Азаматтық қоғам мен КҰК арасында диалог орнату жөніндегі бірлескен іс-қимыл жоспарын әзірлеу	Бірлескен іс-қимыл жоспары	2022 жылғы маусым	ҰБО Хатшылығы, ҰЭМ	
III. ҰБО-ны құқықтық жүйеде бекіту. Үлгілі мінез-құлықты мәжбүрлеудің "жұмсақ" құралы					
12.	"Soft law" қағидатын қолданудан бизнесті жауапты жүргізу стандарттарын қолдану жөніндегі міндеттілік қағидатына көшу мәселесін пысықтау	ӘМ-не ұсыныстар	2022 жылғы шілде	ҰБО Хатшылығы, ҰЭМ	
13.	Ұлттық медиация жүйесіне ҰБО енгізу	АҚДМ-не ұсыныстар	2022 жылғы тамыз	ҰБО Хатшылығы, АҚДМ, ҰЭМ	
14.	Бизнесті жауапты жүргізумен және ҰБО-мен комплекс жүйесін жетілдіру мәселесін пысықтау	ҰЭМ-не ұсыныстар	2022 жылғы шілде	ҰБО Хатшылығы, ҰЭМ	
IV. Халықаралық ынтымақтастық					
15.	ЭЫДҰ Басшылық қағидаттарын қолдану мәселелері бойынша және ҰБО мәселелері бойынша ЭЫДҰ-мен бірлескен зерттеу жүргізу мүмкіндігін пысықтау	Ұсыныстар	2022 жылғы қыркүйек	ҰЭМ, СИМ, ҰБО Хатшылығы	
16.	Тәжірибе алмасу мақсатында Оңтүстік Корея ҰБО-мен мәжілістер өткізу мүмкіндігін пысықтау	Мәжіліс/кездесу	2022 жылғы желтоқсан	ҰЭМ, ҰБО Хатшылығы, АҚДМ	

* LATTE әдісі: Listen (тында); Acknowledge (келіс); Take action (мәселені шеш); Thank (алғыс білдір); Encourage (қайта келуге шақыр).

Аббревиатуралардың толық жазылуы:

1. ҰЭМ - Қазақстан Республикасының Ұлттық экономика министрлігі;
2. ҰБО Хатшылығы - "Экономикалық зерттеулер институты" АҚ;
3. ҚМ - Қазақстан Республикасының Қаржы министрлігі;
4. СИМ - Қазақстан Республикасының Сыртқы істер министрлігі;
5. АҚДМ - Қазақстан Республикасы Ақпарат және қоғамдық даму министрлігі;
6. СИМ - Қазақстан Республикасының сауда және интеграция министрлігі;
7. ИИДМ – Қазақстан Республикасы Индустрия және инфрақұрылымдық даму министрлігі;
8. БҚДА - Қазақстан Республикасының бәсекелестікті қорғау және дамыту агенттігі;

Дереккөз: Қазақстан ҰБО ресми қойындысы, электрондық ресурс: https://economy.kz/documents/OECD/NKC/Doroznaja_karta_po_razvitiju_NKC/DK_rus.pdf

БИБЛИОГРАФИЯ

1) Transnational corporations and world development. United Nations Conference on Trade and Development. Division on Transnational Corporations and Investment. London: Published by Routledge on behalf of the UNCTAD. – 1996. – 581-б.

2) Economic and Social Council: Official records, 61st session. Suppl. №5. Commission on Transnational Corporations: Report on the 2nd session, 1-12 March 1976. New York: United Nations, 1976. III, 41 p. U.N. doc.

3) Көпұлтты кәсіпорындар үшін ЭЫДҰ Басшылық қағидаттары, 2011 жылғы редакция, электрондық ресурс: <http://mneguidelines.oecd.org/guidelines/MNEGuidelinesRussian.pdf>

4) "Әділет" Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. Тәуелсіз Мемлекеттер Достастығы 1998 жылғы 6 наурыздағы "Трансұлттық корпорациялар туралы" Конвенция.

5) Электрондық сайт: Jed, Greer and Kavaljit A Brief History of Transnational Corporations / Greer and Kavaljit Jed.// электрондық ресурс: <https://archive.globalpolicy.org/component/content/article/221-transnational-corporations/47068-a-brief-history-of-transnational-corporations.html>

6) Смагина В.И. ТҮК түсінігі мен мәні // Тамбов университетінің хабаршысы. Серия: Гуманитарлық ғылымдар. 2007. № 8 (52). 66-71 б.

7) ЭЫДҰ ресми сайты: OECD Science, Technology and Industry Working Papers «Multinational enterprises and global value chains: New Insights on the trade investment nexus» 2018/05// электрондық ресурс: https://www.oecd-ilibrary.org/industry-and-services/multinational-enterprises-and-global-value-chains_194ddb63-en. Жүгіну күні: [16.09.2022]

8) ЭЫДҰ ресми сайты // электрондық ресурс: <https://www.oecd.org/about/>. Жүгіну күні [9.09.2022]

9) ЭЫДҰ ресми сайты//электрондық ресурс: <https://legalinstruments.oecd.org/en/about>

10) ЭЫДҰ ресми сайты//электрондық ресурс: <https://legalinstruments.oecd.org/en/instruments/OECD-LEGAL-0144#backgroundInformation>

- 11) ЭЫДҰ ресми сайты//электрондық ресурс: <http://mneguidelines.oecd.org/>. Жүгіну күні: [16.09.2022]
- 12) Bernaz N. 2017. Business and human rights: history, law and policy: bridging the accountability gap. Abington, Oxon; New York, NY: Routledge. 313-б.
- 13) Annual Report on the OECD Guidelines for Multinational Enterprises 2020
- 14) ЭЫДҰ ресми сайты//электрондық ресурс: <https://mneguidelines.oecd.org/OECD-Guidelines-for-MNEs-NCP-FAQ.pdf>. Жүгіну күні: [19.09.2022]
- 15) Электрондық ресурс: <https://cancilleria.gob.ar/en/initiatives/ancp/about-us>
- 16) Terms of Reference of the Austrian National Contact Point for the OECD Guidelines for Multinational Enterprises
- 17) NATIONAL CONTACT POINT 2018 REPORT TO THE OECD:
AUSTRIA, 4 February 2019
- 18) OECD Guidelines for Multinational Enterprises. National Contact points Peer Reviews: Canada
- 19) Электрондық ресурс: <https://www.mpo.cz/dokument75865.html>
- 20) Rules of Procedure of the National Contact Point for OECD Guidelines for Multinational Enterprises of Czech Republic
- 21) Электрондық ресурс: [file:///C:/Users/adminka/Downloads/stert-2014-19014%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/adminka/Downloads/stert-2014-19014%20(3).pdf)
- 22) ЭЫДҰ ресми сайты// Электрондық ресурс: <https://nkc.lrv.lt/uploads/nkc/documents/files/English/NCP%20Regulations.pdf>
- 23) ЭЫДҰ ресми сайты// Электрондық ресурс: <https://www.oesorichtlijnen.nl/ncp/documenten/jaarverslag/2020/05/07/ncp-jaarverslag-2019>
- 24) ЭЫДҰ ресми сайты// Электрондық ресурс: http://www.ncp.or.kr/servlet/kcab_ency/info/2000
- 25) Электрондық ресурс: file:///C:/Users/adminka/Downloads/Report_2015.pdf
- 26) ЭЫДҰ ресми сайты// Электрондық ресурс: <https://pcnmaroc.ma/wp-content/uploads/2020/10/Rapport-Annuel-PCN-Maroc-2018.pdf>
- 27) ЭЫДҰ ресми сайты// Электрондық ресурс: <https://pcnmaroc.ma/wp-content/uploads/2020/10/Rapport-annuel-PCN-Marocain-2019-3.pdf>

28) ЭЫДҰ ресми сайты// Электрондық ресурс: <https://oecd.kormany.hu/a-magyar-nemzeti-kapcsolattarto-pont>

29) ЭЫДҰ ресми сайты// Электрондық ресурс: <https://mneguidelines.oecd.org/Guide-for-NCPs-on-Coordination-when-handling-Specific-Instances.pdf>. Жүгіну күні: [16.09.2022]

30) National contact points for Responsible business conduct, Providing access to remedy: 20 years and the road ahead, OECD, 2020

31) <https://www.international.gc.ca/trade-agreements-accords-commerciaux/ncp-pcn/2020-05-07-ncp-pcn.aspx?lang=eng>

32) ЭЫДҰ ресми сайты// Электрондық ресурс: <http://mneguidelines.oecd.org/database/instances/de0030.htm>. Жүгіну күні: [20.09.2022]

33) ЭЫДҰ ресми сайты// Электрондық ресурс: <http://mneguidelines.oecd.org/database/instances/jp0006.htm>. Жүгіну күні: [21.09.2022]

34) Specific Instance Between the International Union of Food, Agriculture, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco, and Allied Workers Associations' and The Coca-Cola Company Related to Alleged Conduct in Indonesia // электрондық ресурс: <https://www.state.gov/u-s-national-contact-point-for-the-oecd-guidelines-for-multinational-enterprises/specific-instance-final-statements/specific-instance-between-the-international-union-of-food-agriculture-hotel-restaurant-catering-tobacco-and-allied-workers-associations-and-the-coca-cola-company-related-to-alleged-conduct-in/>. Жүгіну күні: [21.09.2022]

35) ЭЫДҰ ресми сайты// Электрондық ресурс: <http://mneguidelines.oecd.org/database/instances/fi0006.htm>. Жүгіну күні: [21.09.2022]

36) ЭЫДҰ ресми сайты// Электрондық ресурс: <http://mneguidelines.oecd.org/database/instances/ma0004.htm>. Жүгіну күні: [22.09.2022]

37) ЭЫДҰ ресми сайты// Электрондық ресурс: <https://economie.fgov.be/fr/themes/entreprises/developper-et-gerer-une/conduite-responsable-des/principes-directeurs-ocde-pour/point-de-contact-national-en/documents-point-de-contact>

38) Қазақстандағы реформалар табыстар, міндеттер мен перспективалар//Электрондық ресурс: <https://www.oecd.org/eurasia/countries/Eurasia-Reforming-Kazakhstan-Progress-Challenges-Opport.pdf>. Жүгіну күні: [07.10.2022]

39) Учет.kz ресми сайты. Нормативтік-құқықтық база // Электрондық ресурс: <https://zakon.uchet.kz/rus/docs/P150000010>. Жүгіну күні: [07.10.2022]

40) "QazTrade" сауда саясатын дамыту орталығы" акционерлік қоғамының ресми сайты// Электрондық ресурс: <https://qaztrade.org.kz/rus/spravochnaaya-informacziya-3/>. Жүгіну күні: [07.10.2022]

41) "Әділет" Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 20 қаңтардағы №10 «Қазақстан Республикасының Үкіметі мен экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы арасындағы ынтымақтастық жөніндегі Елдік бағдарламаның жобасын іске асыру туралы өзара түсіністік туралы меморандумға қол қою туралы» қаулысы.

42) "Әділет" ҚР нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі// Электрондық ресурс: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1800000763>. Жүгіну күні: [10.10.2022]

43) "Экономикалық зерттеулер институты" АҚ ресми сайты. Қазақстан және ЭЫДҰ // Электрондық ресурс: https://economy.kz/ru/OESR/Kazakhstan_i_OESR/. Жүгіну күні: [11.10.2022]

44) "Әділет" Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2017 жылғы 7 тамыздағы №473 «Қазақстан Республикасының Үкіметі мен Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымының арасындағы Қазақстан мен Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы арасындағы ынтымақтастық жөніндегі елдік бағдарлама жобасын іске асыру туралы Қазақстан Республикасының Үкіметі мен Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы арасындағы өзара түсіністік туралы меморандумның қолданылуын хат алмасу нысанында ұзарту туралы хаттамаға қол қою туралы» Қаулысы. Дереккөз: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1700000473>

45) "Әділет" Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 27 сәуірдегі №361 «Қазақстан Республикасының Үкіметі мен Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы арасындағы "Шағын және орта кәсіпорындарды басқаруды, сондай-ақ кәсіпкерлік мәселелерін реттейтін саясаттарға шолу" жобасын іске асыру туралы келісімге қол қою туралы» қаулысы. Дереккөз: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1500000361>

46) "Әділет" Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 29 тамыздағы №686 «Қазақстан Республикасының Үкіметі мен Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы арасындағы "Елдік бағдарламаның Қазақстанның экономикалық реформаларының бағдарламасына қосқан үлесіне ерекше көңіл бөле отырып, Қазақстанның экономикалық реформаларын Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымының жеке сектор мен бәсекеге қабілеттілікті дамыту саласындағы стандарттары мен озық практикаларымен біріздендіруге бағытталған Қазақстанды реформалау бағдарламасының ілгерілісін зерделеу" жобасын іске асыру туралы гранттық келісімге қол қою туралы» Қаулысы. Дереккөз: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P150000686>

47) "Әділет" Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2014 жылғы 10 желтоқсандағы №1296 "Қазақстан Республикасының Үкіметі мен Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы арасындағы "Қазақстан Республикасына кешенді елдік шолу" жобасы туралы келісімге қол қою туралы" қаулысы. Дереккөз: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1400001296>

48) "Әділет" Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 27 сәуірдегі №356 «Қазақстан Республикасының Үкіметі мен экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы арасындағы "Мемлекеттік басқарудың толық шолуына әкелетін қосымша шолу (функционалдық шолу)" жобасын іске асыру туралы гранттық келісімге қол қою туралы» қаулысы. Дереккөз: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1500000356>

49) "Әділет" Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2014 жылғы 24 желтоқсандағы №1371 "Қазақстан Республикасының Үкіметі мен Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы арасындағы "Қазақстандағы парасаттылық жүйелеріне зерттеу жүргізу" жобасын іске асыру туралы келісімге қол қою туралы" қаулысы. Дереккөз: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1400001371>

50) "Әділет" Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 25 сәуірдегі №300 "Қазақстан Республикасының Үкіметі мен экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы арасындағы "Қалалық даму саясатына шолу" жобасын іске асыру туралы келісімге қол қою туралы" қаулысы. Дереккөз: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1500000300>

51) "Әділет" Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 22 сәуірдегі №249 "Қазақстан Республикасының Үкіметі мен экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы арасындағы "Инвестициялық саясатқа екінші шолу" жобасын іске асыру туралы келісімге қол қою туралы" қаулысы. Дереккөз: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1500000249>

52) "Әділет" Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 27 сәуірдегі №338 "Қазақстан Республикасының Үкіметі мен экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы арасындағы "Жоғары білім беру саласындағы саясатқа кейінгі шолу" жобасы бойынша гранттық келісімге қол қою туралы" қаулысы. Дереккөз: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1500000338>

53) "Әділет" Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 27 сәуірдегі №341 "Қазақстан Республикасының Үкіметі мен экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы арасындағы "Инновациялық саясатқа шолу" жобасын іске асыру туралы гранттық келісімге қол қою туралы" қаулысы. Дереккөз: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1500000341>

54) "Әділет" Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 9 сәуірдегі №206 "Қазақстан Республикасының Үкіметі мен экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы арасындағы "Үш топқа: жастарға, қарт қызметкерлерге және халықтың осал топтарын қорғауға бағытталған саясаттарға шолу" жобасы туралы келісімге қол қою туралы" қаулысы. Дереккөз: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1500000206>

55) "Әділет" Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 27 сәуірдегі №350 "Қазақстан Республикасының Үкіметі мен экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы арасындағы "Қазақстан үшін экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымының денсаулық сақтау жүйесіне шолу" және "Қазақстан үшін экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымының ұлттық денсаулық сақтау шоттарына шолу" жобалары туралы келісімге қол қою туралы" қаулысы. Дереккөз: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1500000350>

56) "Әділет" Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 27 сәуірдегі №365 "Қазақстан Республикасының Үкіметі мен экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы арасындағы "ШЕКОА елдеріндегі су ресурстарын басқарудың экономикалық аспектілері: су ресурстарын басқару жөніндегі бағдарламаны енгізуді қолдау" жобасы туралы келісімге қол қою туралы" қаулысы. Дереккөз: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1500000365>

57) "Әділет" Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 25 сәуірдегі №324 «Қазақстан Республикасының Үкіметі мен экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы арасындағы "Шығыс Еуропада, Кавказда және Орталық Азияда "жасыл өсу" стратегиясын және төмен көміртегі шығарындыларын дамытуға жәрдемдесу: негізгі элементтер бойынша саяси диалогты талдау және қолдау "жасыл экономикаға" көшу тұжырымдамасын басқару" жобасы туралы келісімге қол қою туралы" қаулысы. Дереккөз: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1500000324>

58) "Әділет" Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2017 жылғы 31 тамыздағы №525 "Қазақстан Республикасының Үкіметі мен экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы арасындағы "мемлекеттік-жекешелік әріптестікті дамыту жөніндегі шолу" жобасын іске асыру жөніндегі келісімге қол қою туралы" қаулысы. Дереккөз: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1700000525>

59) "Әділет" Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2017 жылғы 20 қазандағы №656 "Қазақстан Республикасының Үкіметі мен Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы арасындағы "Қазақстанның мемлекеттік сатып алу жүйесіне шолу" жобасы туралы келісімге қол қою туралы" қаулысы. Дереккөз: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1700000656>

60) "Әділет" Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2017 жылғы 28 қыркүйектегі №596 "Қазақстан Республикасының Үкіметі мен экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы арасындағы "Тәуекелдерді басқару" жобасын іске асыру туралы келісімге қол қою туралы" қаулысы. Дереккөз: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1700000596>

61) "Әділет" Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2017 жылғы 15 қыркүйектегі №563 "Қазақстан Республикасының Үкіметі мен экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы арасындағы "Қазақстан Республикасының бюджет жүйесіне шолу: бюджеттік реттеуде үздік халықаралық практиканы имплементациялау стратегиясы (бюджет саясатын оңтайландыру)" жобасын іске асыру туралы гранттық келісімге қол қою туралы" қаулысы. Дереккөз: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1700000563>

62) "Әділет" Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2017 жылғы 26 қыркүйектегі №589 «Қазақстан Республикасының Үкіметі мен экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы арасындағы "Функционалдық шолуды іске асыруды қолдау" жобасын іске асыру туралы гранттық келісімге қол қою туралы" қаулысы. Дереккөз: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1700000589>

63) "Әділет" Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2017 жылғы 19 қазандағы №654 "Қазақстан Республикасының Үкіметі мен экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы арасындағы "Өңірлік бәсекеге қабілеттілікті арттыру (екінші кезең)" жобасын іске асыру туралы келісімге қол қою туралы" Қаулысы. Дереккөз: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1700000654>

64) "Әділет" Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2018 жылғы 16 қарашадағы №750 "Қазақстан Республикасының Үкіметі мен экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы арасындағы "ЭЫДҰ салық саясатына шолу: Қазақстан" жобасын іске асыру туралы келісімге қол қою туралы" қаулысы. Дереккөз: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1800000750>

65) "Әділет" Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2018 жылғы 16 қарашадағы №771 "Қазақстан Республикасының Үкіметі мен экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы арасындағы "тікелей шетелдік инвестициялар мен шағын және орта бизнес арасындағы әртараптандыруды ынталандыру және байланыстарды жолға қою" жобасын іске асыру туралы келісімге қол қою туралы" қаулысы. Дереккөз: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1800000771>

66) "Әділет" Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2017 жылғы 28 қыркүйектегі №597 "Қазақстан Республикасының Үкіметі мен экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы арасындағы "тауарлар мен көрсетілетін қызметтер нарығын реттеу жөніндегі шолу" жобасын іске асыру туралы келісімге қол қою туралы" қаулысы. Дереккөз: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1700000597>

67) "Әділет" Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2017 жылғы 14 желтоқсандағы №832 "Қазақстан Республикасының Үкіметі мен экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы арасындағы "Қосымша құнның жергілікті тізбектерін онтайландыру" жобасын іске асыру туралы келісімге қол қою туралы" қаулысы. Дереккөз: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1700000832>

68) "Әділет" Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2017 жылғы 14 желтоқсандағы №835 "Қазақстан Республикасының Үкіметі мен экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы арасындағы "Қазақстан Республикасында ауыл шаруашылығы кооперациясын дамытуды ынталандыру" жобасын іске асыру туралы келісімге қол қою туралы" қаулысы. Дереккөз: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1700000835>

69) "Әділет" Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2018 жылғы 4 маусымдағы №314 «Қазақстан Республикасының Үкіметі мен экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы арасындағы экологиялық төлемдер жүйесін реформалау. 2018-2019 жылдарға арналған "Қазақстанда "ластаушы төлейді" қағидатын сақтауды талдау жобасын іске асыру жөніндегі келісімге қол қою туралы" қаулысы. Дереккөз: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1800000314>

70) "Әділет" Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2018 жылғы 30 шілдедегі №474 "Қазақстан Республикасының Үкіметі мен экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы арасындағы" экологиялық-экономикалық есепке алу жүйесін енгізу 2012 (ЭЭЕЖ)" жобасын іске асыру туралы келісімге қол қою туралы" қаулысы. Дереккөз: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1800000474>

71) "Әділет" Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2018 жылғы 30 шілдедегі №472 "Қазақстан Республикасының Үкіметі мен экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы арасындағы "жасыл өсу индикаторларын енгізу және Қазақстанда жасыл өсу жөніндегі баяндаманы дайындау" жобасын іске асыру туралы келісімге қол қою туралы" қаулысы. Дереккөз: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1800000472>

72) "Әділет" Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2018 жылғы 16 қарашадағы №764 "Қазақстан Республикасының Үкіметі мен экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы арасындағы "Қазақстан Республикасы үшін қызметтер саудасын шектеу индексі есептеу" жобасын іске асыру туралы келісімге қол қою туралы" қаулысы. Дереккөз: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1800000764>

73) ЭЫДҰ ақпараттық жүйесі «The Compendium of OECD Legal Instruments». Дереккөз: <https://legalinstruments.oecd.org/en/adherences>

74) "Әділет" Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2018 жылғы 16 қарашадағы №763 "Қазақстан Республикасының Үкіметі мен экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы арасындағы өзара түсіністік туралы меморандумға қол қою туралы" қаулысы. Дереккөз: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1800000763>

75) "Экономика Жоғары Мектебі" Ұлттық зерттеу институтының ресми сайты// Электрондық ресурс: <https://globalcentre.hse.ru/news/343686207.html>. Жүгіну күні: [12.10.2022]

76) ҚР Премьер-Министрінің ресми ақпараттық ресурсы. Электрондық ресурс: <https://primeminister.kz/ru/news/v-pravitelstve-obsudili-voprosy-sotrudnichestva-kazahstana-s-oser-1292511>. Жүгіну күні: [12.10.2022]

77) "Әділет" Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы елдерінің практикасына сәйкес Ұлттық байланыс орталығының функцияларын іске асыруға жауапты органды айқындау туралы. Дереккөз: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1200001453>

78) "Әділет" Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. "Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы елдерінің практикасына сәйкес Ұлттық байланыс орталығының функцияларын іске асыруға жауапты органды айқындау туралы" Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2012 жылғы 16 қарашадағы № 1453 қаулысына өзгеріс енгізу туралы. Дереккөз: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1800000306#z3>

79) "Әділет" Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. "Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы елдерінің практикасына сәйкес Ұлттық байланыс орталығының функцияларын іске асыруға жауапты органды айқындау туралы" Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2012 жылғы 16 қарашадағы №1453 қаулысына өзгеріс енгізу туралы. Дереккөз: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1900000667#z5>

80) "Экономикалық зерттеулер институты" АҚ ресми сайты // Электрондық ресурс: https://economy.kz/ru/Institut_segodnja/about/. Жүгіну күні: [11.10.2022]