

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДАҒЫ ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІ ӘЛЕУМЕТТІК ҚОРҒАУДЫҢ КОРПОРАТИВТІК ТӘЖІРИБЕСІ

Коваль А.П.¹, Баяндин М.А.^{*2}, Шаяхметова Л.М.³, Баяндина Г.Д.⁴, Кушебина Г.М.⁵

¹А. Байтұрсынов атындағы Қостанай өңірлік университеті, Қостанай, Қазақстан; ²Шерхан Мұртаза атындағы Халықаралық Тараз университеті, Тараз, Қазақстан; ³Alikhan Bokeikhan University, Семей, Қазақстан; ⁴Алматы Менеджмент университеті, Алматы, Қазақстан; ⁵Astana IT University, Астана, Қазақстан

АНДАТПА. Әлеуметтік қорғау ұғымы Мемлекеттік құрылыс тәжірибесінде кеңінен қолданылатын, ресми құжаттарда қолданылатын осындай категориялардың қатарына жатады. Сонымен қатар, әлеуметтік қорғау өте кең ғылыми пікірталастардың тақырыбы болып табылады және Тұжырымдаманың көлемі мен оның мазмұны әр түрлі зерттеушілерде айтарлықтай ерекшеленеді. Осы баптың мақсаты Қазақстан Республикасының ірі кәсіпорындарында әлеуметтік қорғаудың корпоративтік практикасының мәнін ашу, сондай-ақ заңнамалық бекіту үшін ұсынылуы мүмкін типтік әлеуметтік кепілдіктер мен жеңілдіктерді қарастыру болып табылады. Мақалада «Соколов-Сарыбай тау-кен байыту өндірістік бірлестігі» АҚ сияқты қазақстандық кәсіпорындар мысалында халықты әлеуметтік қорғаудың жалпы саясаты мен тәжірибесіне талдау жасалған. «АрселорМиттал Теміртау» АҚ және мұнай-газ секторындағы компаниялар. Мақалада BR22182673 «Қазіргі заманғы контексте зиянды еңбек жағдайында жұмыс істейтін адамдарға қатысты әлеуметтік кепілдіктердің мемлекеттік механизмін өзгерту» (IRN AP23490760) тақырыбы бойынша ғылыми-техникалық бағдарламаны іске асыру барысында алынған зерттеулердің нәтижелері берілген. Мақалада мемлекеттік кепілдіктердің ең төменгі жиынтығын ескере отырып, «әлеуметтік пакет» деп аталатын жәрдемақылардың, әлеуметтік төлемдердің және жұмыс берушілер тарапынан көрсетілетін қолдаудың негізгі санаттары қарастырылады, оған басқалармен қатар, маңызды сәттерде көрсетілетін материалдық көмек кіреді. өмір (баланың тууы, неке, өлім, т.б.). Мақалада қызметкерлердің әл-ауқатын жақсартуға және еңбектің қолайлы жағдайларын қамтамасыз етуге мүмкіндік беретін негізгі әлеуметтік кепілдіктерді ықтимал заңнамалық бекітудің озық тәжірибелері жинақталған. Авторлар жұмыскерлердің моральдық және әлеуметтік жағдайын, сондай-ақ олардың кәсіби өнімділігін сақтауға көмектесетін қиын өмірлік жағдайдағы қызметкерлер мен олардың отбасыларына жан-жақты қолдау көрсетуге бағытталған корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік стандарттарын әзірлеу қажет деп тұжырымдайды.

ТҮЙІН СӨЗДЕР: әлеуметтік кепілдіктер, қызметкерлерге материалдық көмек, жәрдемақы бағдарламалары, ұжымдық шарт, салалық келісім, корпоративтік әлеуметтік саясат, зиянды еңбек жағдайлары.

Корпоративная практика социальной защиты работников в Республике Казахстан

Коваль А.П.¹, Баяндин М.А.^{*2}, Шаяхметова Л.М.³, Баяндина Г.Д.⁴, Кушебина Г.М.⁵

¹Костанайский региональный университет имени А. Байтұрсынова, Костанай, Казахстан; ²Международный Таразский университет, имени Шерхана Муртазы, Тараз, Казахстан; ³Alikhan Bokeikhan University, Семей, Казахстан; ⁴Алматы менеджмент университет, Алматы, Казахстан; ⁵Astana IT University, Астана, Казахстан

АННОТАЦИЯ. Понятие социальной защиты относится к числу таких категорий, которые широко используются в практике государственного строительства, употребляются в официальных документах. Кроме того, социальная защита служит предметом достаточно широких научных дискуссий, причем объем понятия и его содержание у различных исследователей значительно отличаются. Целью данной статьи является раскрытие сущности корпоративной практики социальной защиты на крупных предприятиях Республики Казахстан, а также рассмотреть типичные социальные гарантии и льготы, которые могут быть предложены для законодательного утверждения. Статья представляет собой анализ общей политики и практики социальной защиты населения на примере казахстанских предприятий, таких как АО «Соколовско-Сарбайское горно-обогатительное производственное объединение», АО «АрселорМиттал Теміртау» и компаний нефтегазового сектора. В статье изложены результаты исследований, полученных в ходе реализации научно-технической программы на тему BR22182673 «Трансформация государственного механизма социальных гарантий в отношении лиц, занятых во вредных условиях труда в современном контексте» (IRN AP23490760). В статье с учетом минимального набора государственных гарантий рассматриваются основные категории льгот, социальных выплат и поддержки со стороны работодателей, так называемый «соцпакет», который включает, в том числе и материальную помощь, предоставляемую в важные моменты жизни (рождение ребенка, брак, смерть и др.). В статье обобщаются лучшие практики для возможного законодательного закрепления основных социальных гарантий работников, вредных могли бы повысить их благосостояние и обеспечить более комфортные условия труда. Авторы делают вывод о необходимости разработки стандартов корпоративной социальной ответственности, ориентированных на всестороннюю поддержку сотрудников и их семей в сложных жизненных условиях, что способствует поддержанию морального и социального состояния работников, а также их профессиональной продуктивности.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: социальные гарантии, материальная помощь сотрудникам, льготные программы, коллективный договор, отраслевое соглашение, корпоративная социальная политика, вредные условия труда.

Corporate practice of social protection of employees in the Republic of Kazakhstan

Koval A.P.¹, Bayandin M.A.^{*2}, Shayakhmetova L.M.³, Bayandina G.D.⁴, Kushebina G.M.⁵

¹Kostanay Regional University named after A. Baitursynov, Kostanay, Kazakhstan; ²International Taraz University named after Sher Khan Murtaza, Taraz, Kazakhstan; ³Alikhan Bokeikhan University, Semey, Kazakhstan; ⁴Almaty Management University, Almaty, Kazakhstan; ⁵Astana IT University, Astana, Kazakhstan

ABSTRACT. The concept of social protection is one of those categories that are widely used in the practice of state building. Social protection is the subject of extensive discussions, and the scope of the concept varies significantly among different researchers. The purpose of this article is to disclose the essence of corporate practice of social protection at large enterprises of Kazakhstan, as well as to analyze typical social guarantees and benefits that can be proposed for legislative approval. The article considers social protection of the population using the example of enterprises such as JSC Sokolovsko-Sarbaykoye Mining and Processing Production Association, JSC ArcelorMittal Temirtau and oil and gas companies. The article presents the results of research obtained in the course of implementing the scientific and technical program on the topic BR22182673 «Transformation of the state mechanism of social guarantees for persons employed in harmful working conditions in the modern context» (IRN AP23490760). The article examines the main categories of benefits, social payments and support from employers, the so-called «social package»,

which includes, among other things, financial assistance provided at important moments in life. The article summarizes the best practices for possible legislative consolidation of the main social guarantees of employees. The authors conclude that it is necessary to develop standards of corporate social responsibility aimed at comprehensive support of employees and their families in difficult living conditions, which helps maintain the moral and social state of employees, as well as their professional productivity.

KEY WORDS: social guarantees, financial assistance to employees, benefit programs, collective agreement, industry agreement, corporate social policy, harmful working conditions.

КІРІСПЕ. Мемлекет теориясының негізін салушылардың бірі Аристотель өзінің «Саясат» трактатында бақытты ең жоғары игілік деп атайды. Автор әрбір жеке адам мен мемлекеттің бақыты бірдей екенін атап көрсетеді. Мемлекеттің мақсаттары – тамақпен қамтамасыз ету, жайлылықты қамтамасыз ету, қорғау, өркендеу, діни құлшылық, әділеттілік [1]. Құлдық ұғымдарына еркін сәйкес келетін ежелгі грек философтарын абсолюттендірусіз, сол кезден бастап мемлекеттің функциялары іс жүзінде өзгермегенін, кейінгі экономикалық мектептердің көзқарастарының үйлесімді жүйелеріне айналғанын атап өткім келеді.

Мемлекеттің функциялары оның мәнін, мақсатын, қоғам өмірін реттеудегі рөлін, қызмет салаларын білдіретін құрал болып табылады. Мемлекет маңыздылығымен, шекараларымен, нысандары мен жүзеге асырылу сфераларымен және олардың көріну сипатымен ерекшеленетін көптеген әртүрлі функцияларды орындайды. Іске асыру саласы сияқты критерийге сәйкес мемлекеттің функциялары мыналарға бөлінеді: саяси функциялар; әскери функциялар; құқық қорғау функциялары; экономикалық функциялар; әлеуметтік функциялар. Әлеуметтік функциялар, әдетте, бейбіт уақыттағы ең маңызды функциялар болып табылады. Олардың ерекшелігі мемлекеттің экономикалық функцияларымен тығыз байланысының болуымен көрінеді. Әлеуметтік функциялардың негізгі міндеті – қоғамның әлеуметтік құрамдас бөлігін есепке алмайтын нарықтық қызмет ету заңдылықтарына сәйкес жүзеге асырылатын экономикалық функциялардың жұмысын теңестіру. Мемлекеттің әлеуметтік функцияларын орындау деңгейіне елдің экономикалық жағдайы, экономикалық даму деңгейі, жүзеге асырылып жатқан экономикалық стратегия тікелей әсер етеді. Себебі, экономикалық даму әлеуметтік саясатты жүзеге асыру тұрғысынан мемлекеттің қаржылық мүмкіндіктеріне тікелей әсер етеді. Жер шарындағы 200-ге жуық елдің әрқайсысы шектеулі ресурстар мен қоғамның шексіз қажеттіліктері дилеммасын өзінше шешеді.

Қызметкерлерді әлеуметтік қорғау тұрақты экономикалық даму мен корпоративтік әлеуметтік жауапкершіліктің маңызды элементі болып табылады. Қазақстан Республикасында бұл тақырып еңбек жағдайларын жақсарту, қызметкерлердің құқықтарын қорғау және олардың әл-ауқатын арттыру қажеттілігіне

байланысты өзекті. Корпоративтік әлеуметтік қорғау бағдарламалары еңбек ресурстарын дамытуға және еңбек өнімділігін арттыруға ықпал ететін компаниялар Стратегиясының ажырамас бөлігіне айналады.

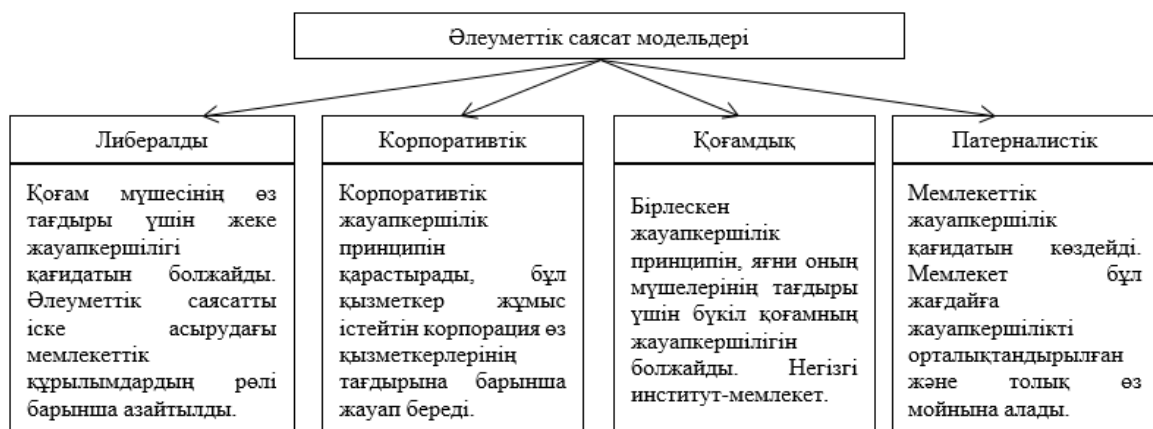
Ғылыми әдебиеттерде әлеуметтік қорғауды дамытудың өзекті мәселелері танымал ғалымдардың, теоретиктер мен практиктердің еңбектерінде ұсынылған. Соңғы жылдардағы Жарияланымдар әлеуметтік саланың нақты бағыттарына арналған: зейнетақымен қамсыздандыру, денсаулық сақтауды қаржыландыру, міндетті әлеуметтік сақтандыру және т.б. жұмыстарда көрсетілген әлеуметтік қорғаудың анықтамалары назар аударуға тұрарлық Mohamed J., Mohd Salleh N.A., Utting P., Banerjee A.V., Hanna R., Olken B., Sverdlin Lisker D., Shahwan Y., Hamza M., Lubad H.K., Khresat O.M., Валиевой Е.Н., Машановой С.А., Проскуриной Н.В., Горшковой Н.В., Мыtareвой Л.А., Григорьевой Л.В., Роика В.Д. и др. [2-8].

Сонымен қатар, посткеңестік кеңістікте, оның ішінде Қазақстан Республикасында әлеуметтік қорғаудың проблемалық мәселелері бойынша жұмыстар жеткіліксіз.

ЗЕРТТЕУ МАТЕРИАЛДАРЫ МЕН ӘДІСТЕРІ. Қазіргі әлеуметтік бағдарланған мемлекеттерде әлеуметтік саясаттың институционалдық жүйесі қалыптасқан, оған 1-суретте көрсетілгендей барлық шаруашылық жүргізуші субъектілер белгілі бір дәрежеде тартылады, көптеген өкілеттіктер мемлекеттен бизнеске және жұмысшылардың өздеріне беріледі [9].

Әлеуметтік функциялар әлеуметтік қызметтер мен жеңілдіктердің қолжетімділігі мен сапасын арттыратын, әлеуметтік теңсіздік деңгейін төмендететін қоғамдық талаптарды қалыптастыруға арналған. Мемлекеттің әлеуметтік функцияларын жүзеге асыру әлеуметтік-ақпараттық тұрғыда әлеуметтік даму талаптарына жауап беретін әлеуметтік саясаттың жаңа үлгілерін қалыптастырудан, мемлекеттік органдардың халық алдындағы әлеуметтік жауапкершілігін іске асырудың жаңа тетіктерін іздеуден көрінеді.

Қазақстанда мемлекеттік бюджеттің әлеуметтік шығындарына білім беру, денсаулық сақтау, әлеуметтік көмек пен әлеуметтік қамсыздандыру, мәдениет, спорт, туризм және ақпараттық кеңістік, тұрғын үй-коммуналдық шаруашылығы салаларына жұмсалатын шығындар жатады.



Сурет 1 – Әлеуметтік саясаттың институционалдық жүйесінің құрамы

*Ескерту: Дереккөз негізінде құрастырылған [9]

1-кестеде көрсетілгендей, 2022-2024 жылдар аралығында Қазақстанның мемлекеттік бюджетінің әлеуметтік шығындары 41,9%-ға артты – яғни, 2022 жылы 13,1 трлн. теңгеден (бағыттар бойынша барлық шығындардың 61,0%-ы, ЖІӨ-нің 12,7%-ы) 2024 жылы 18,6 трлн. теңгеге дейін өсті (барлық шығындардың 61,4%-ы, ЖІӨ-нің 13,8%-ы).

Кесте 1 – Қазақстанның мемлекеттік бюджетінің әлеуметтік шығындарының құрылымы, 2022-2024 жылдар

№	Шығын атауы	2022 жыл		2024 жыл		2024 жылдың 2022 жылға қатынасы, %
		Сомасы, трлн. теңге	барлық әлеуметтік шығындардың %	Сомасы, трлн. теңге	барлық әлеуметтік шығындардың %	
1.	Білім беру шығындары	4,5	34,5	6,7	36,0	148,3
2.	Денсаулық сақтау шығындары	2,1	16,1	2,5	13,4	118,4
3.	Әлеуметтік көмек және әлеуметтік қамсыздандыру шығындары	4,5	34,3	6,0	32,4	134,2
4.	Мәдениет, спорт, туризм және ақпараттық кеңістікке шығындар	0,7	5,3	1,0	5,4	145,5
5.	Тұрғын үй-коммуналдық шаруашылық шығындары	1,3	9,9	2,4	12,8	182,3
6.	Әлеуметтік шығындар, барлығы	13,1	100	18,6	100	141,9

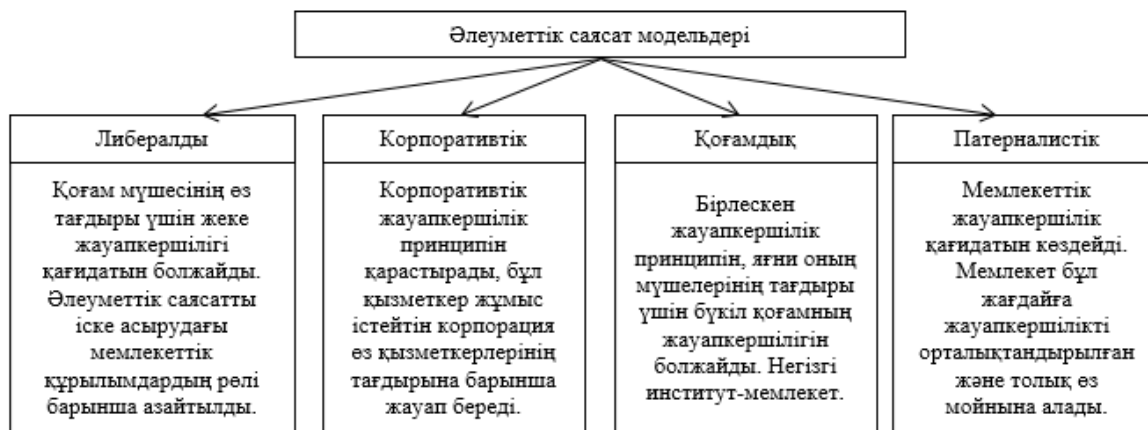
**Ескерту: Дереккөз бойынша авторлар құрастырған [10]*

1-кестедегі деректерді талдау нәтижесінде, әлеуметтік шығындардың абсолютті көлемі артқанына қарамастан, олардың ЖІӨ-дегі үлесі небәрі 1,1%-ға ғана өскенін байқауға болады. Сонымен қатар, барлық әлеуметтік шығын түрлері бойынша өсім болғанымен, үлестік өсім тек білім беру, тұрғын үй-коммуналдық шаруашылық және мәдениет, спорт, туризм мен ақпараттық кеңістікке жұмсалған шығындарда ғана байқалды.

Мемлекеттің барлық функциялары жүйесіндегі әлеуметтік функциялары ішкі, айқын және негізгі болып жіктеледі. Әлеуметтік бағдарланған мемлекеттер үшін

әлеуметтік функциялар басымдық ретінде қарастырылады [9]. Алайда, әлеуметтік саясаттың әр түрлі модельдері бар, олардың спектрі 2-суретке сәйкес либералды және неолибералды модельдерден патерналистік модельдерге дейін бөлінеді [9].

Адам денсаулығының жағдайы көптеген факторлармен анықталады, олардың ішінде ұйымдағы еңбек жағдайлары ерекше орын алады. Бұл денсаулық, еңбек әлеуетінің негізгі құрамдас бөлігі ретінде, адамдарға экономикалық қызметке қатысуға, тауарларды жасауға және тұтынуға мүмкіндік береді.



Сурет 2 – Әлеуметтік саясат модельдерінің спектрі

**Ескерту: Дереккөз негізінде құрастырылған [9]*

Тараптардың осындай өзара тәуелділігін ескере отырып, қызметкерлердің жұмыс нәтижелері мен олардың қызметінің нәтижелері басқарудың ерекше объектілеріне айналады.

Азаматтардың Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес ең төменгі әлеуметтік стандарттарға қол жеткізуге құқығы бар. Орталық және жергілікті атқарушы органдар, сондай-ақ өзге де мемлекеттік ұйымдар оларға Қазақстан Республикасының Конституциясында және Қазақстан Республикасының заңдарында, Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілерінде бекітілген өкілеттіктер шегінде бюджет қаражаты есебінен ең төмен әлеуметтік стандарттардың сақталуын қамтамасыз етуге міндетті. Бұл «ең төменгі әлеуметтік стандарттар және олардың кепілдіктері туралы» Нормативтік-құқықтық актіде тір-

келген Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 19 мамырдағы №314-V ҚРЗ Заңы [11].

Мысалы, 11-бап әлеуметтік кепілдіктер мен әлеуметтік еңбекақы төлеу құқықтарының орындалуын, жұмыс уақыты мен демалыс уақытының ұзақтығын қамтамасыз ететін және айлық жалақының ең төменгі мөлшерін, күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) ұзақтығын, жыл сайынғы негізгі ақылы еңбек демалысын қамтитын еңбек саласындағы ең төменгі әлеуметтік стандарттарды белгілейді.

Бүгінгі таңда Қазақстанда әлеуметтік саясат жүйесінің көптеген модельдерінің жекелеген элементтері жұмыс істейді. Мемлекеттік кепілдіктер жүйесі халықаралық еңбек ұйымының (ХЕҰ) стандарттары бойынша жеткіліксіз деген тезис тірек нүкте болып табылады. Мысалы, ең төменгі жалақы (ЕТЖ) Қазақстанда

еңбекақы төлеу жөніндегі ең төменгі әлеуметтік стандарттың негізгі индикаторы ретінде 131-Конвенция бойынша Халықаралық еңбек ұйымы (ХЕҰ) ұсынған деңгейден едәуір артта қалып отыр [12].

Бұл ретте Қазақстанда ЕТЖ (ең төменгі жалақы) өсіп
Кесте 2 – Қазақстандағы ең төменгі жалақы

Жыл	Ең төменгі жалақы, теңгені құрады	Ең төменгі жалақы, \$	Өткен жылмен салыстырғанда өсу/төмендеу, %
2024	85 000	187,0	21,4
2023	70 000	153,5	17,7
2022	60 000	130,4	30,7
2021	42 500	99,8	-3,0
2020	42 500	102,9	-

*Ескерту: Дереккөз бойынша авторлар құрастырған [13]

Егер біз ЕТЖ-ға теңгемен қарасақ, онда 2024 жылы оның 85 000 теңгені құрағанын және тиісінше өткен жылмен салыстырғанда айына 15 000 теңгеге немесе 21,4%-ға өскенін көреміз. Бұл өсім 2023 жылмен салыстырғанда жоғары, ол кезде ең төменгі жалақы 17,7%-ға артқан болатын, осылайша, соңғы жыл ішінде қызметкерлердің сатып алу қабілеті артты.

Алайда, егер елдердегі ЕТЖ рейтингін бағалайтын болсақ, онда Қазақстан 93-ші орында, яғни тізімдегі 124 елдің ең төменгі жалақысы ең төмен елдердің қатарына кіреді.

Атап өтілгендей, 2024 жылдың 1 қаңтарынан бастап Қазақстанда ЕТЖ бюджет бойынша 85 мың теңге мөлшерінде белгіленді. Танылған халықаралық индикаторлардың бірі-Кейц индексі, яғни ХЕҰ 50% - дан төмен емес деңгейде ұсынатын ЕТЖ-ның орташа жалақыға қатынасы. 2024 жылғы II тоқсандағы бағалау бойынша Қазақстан Республикасындағы жалақының медианалық мәні 278 296 теңгені құрады, яғни ЕТЖ 139 148 теңгені құрауы тиіс. Нақты көрсеткіш ұсынылғаннан 54 148 теңгеге немесе 63,7%-ға ерекшеленеді [14]. Аталған қарама-қайшылықтарды еңсеру үшін корпоративтік сектор преференциялар мен кадрлық әлеуетке салымдардың едәуір үлесін қосады, ал бірінші кезекте әлеуметтік пакет шараларының деңгейі бойынша ірі мұнай-газ-металлургия кешені кәсіпорындары және т.б. флагмандар болып табылады.

НӘТИЖЕЛЕР ЖӘНЕ ОЛАРДЫ ТАЛҚЫЛАУ. Шетелдік және отандық авторлардың экономика және еңбек әлеуметтануы саласындағы зерттеулері адамның еңбек қызметіне қатысуы мүмкін деген түсінігімізді байытты. Атап айтқанда, «жұмыс күші» дәстүрлі тұжырымдамасы қазір «адами капитал» ұғымымен толықтырылуда [15]. Олар бірге жеке тұлғаның еңбек әлеуетін жоспарлайды, оған бірнеше компоненттер кіреді: денсаулық, адамгершілік қасиеттер, білім деңгейі, шығармашылық қабілеттер, ұйымшылдық, ассертивтілік.

Juliza Mohamed және Noor Akma Mohd Salleh өз зерттеулерінде қызметкерлерді экономикалық және әлеуметтік қиыншылықтардан қорғау үшін қызметкерлердің әл-ауқаты мен әл-ауқатын қамтамасыз ету жөніндегі шаралар кешені ретінде корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік (бұдан әрі-ҚАЖ) саласындағы компаниялардың бастамалары шеңберіндегі қызметкерлерді әлеуметтік қорғау элементтеріне назар аударады [2].

Мемлекеттік сектор әлеуметтік қорғау және саясат бағдарламаларын іске асыруда маңызды рөл атқарады. Сонымен қатар, жеке сектор әлеуметтік қорғауды қамтамасыз етуде белсенді рөл атқара алады, әсіресе өз қызметкерлерін Сај бастамалары арқылы. Peter Cutting мәліметтері бойынша, әділеттілік пен тең құқықтың құрамдас бөлігі болып табылатын әлеумет-

келеді, 2024 жылы Қазақстанда ЕТЖ айына 169,2 еуро, яғни жылына 2030 еуро деңгейінде тоқтады. 2-кестеде Қазақстандағы ең төменгі жалақының прогрессиясы көрсетілген [13].

тік қорғауды КӘЖ саласындағы компаниялардың бастамалары арқылы қамтамасыз етуге болады [3].

Shahwan Y., Hamza M. және т.б., жұмыскерлерді әлеуметтік қорғаудың маңызды аспектілерінің бірі әлеуметтік жауапкершілікті (зерттеулерге сәйкес компаниялардың қаржылық тұрақтылығына тікелей әсер ететін корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік) есепке алу болып табылады. Әлеуметтік жауапкершілік шараларының COVID-19 пандемиясы кезінде Амман қор биржасында тіркелген компаниялардың қаржылық нәтижелеріне әсерін зерттеді [5].

Зерттеу көрсеткендей, қызметкерлерге қамқорлық жасау, экологиялық бастамаларды қолдау, қоғаммен өзара әрекеттесу және өнім сапасын жақсарту сияқты аспектілерді қамтитын әлеуметтік жауапкершілікті есепке алу Компания активтерінің кірістілігіне әсер етті.

АҚШ пен Еуропада КӘЖ принциптері бұрыннан қолданылып келеді және оның мәдениеті қалыптасқан. Бастапқыда КӘЖ жұмысшыларды қолдау, жұмыс орындарын құру және қызметкерлердің өмірі мен денсаулығына қамқорлық жасау принциптерін қамтыды. Болашақта қоршаған ортаның жай-күйіне және өндірістік компаниялардың ықпалына қатысты алаңдаушылық компаниялардан осыған байланысты шаралар қабылдауды талап етті. Американдық күнжіттің негізгі ережелері ел мен американдық қоғамның бағытын нақты көрсетеді. Қоршаған ортаға қамқорлық жасау, адам құқықтары мен негізгі конституциялық құқықтарды сақтау американдық қоғам менталитетінің бөлігі болып табылады [16]. Өтеуіне елеулі үлес қосқандар үшін жеңілдікті салық шарттары қолданылады.

Еуропада компаниялардың КӘЖ стратегиясын енгізуін әдетте мемлекет бақылайды: корпоративтік ұйымдарға міндетті медициналық сақтандыру, зейнетақы және қоршаған ортаны қорғау бойынша міндеттер беріледі, бұл ережелер Дүниежүзілік саммиттердің, Халықаралық Еңбек Ұйымының, Адам құқықтарының жалпыға бірдей декларациясының, Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымының шешімдеріне енгізілген. Құқықтық тұрғыдан алғанда, КӘЖ-ны қадағалау үш деңгейде жүзеге асырылады: ұлттықтан жоғары, ұлттық және жергілікті.

Қытайда корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік тұжырымдамасы алғаш рет 1978 жылдан кейін Дэн Сяопин елді шетелдік инвесторларға ашуға шешім қабылдағаннан кейін қабылданды және Қытайда жиі кездеседі. Жыл сайын мыңдаған қытайлық компаниялар корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік туралы есептер шығарады. 2005 жылға дейін қытайлық компаниялар КӘЖ туралы тек 22 есеп шығарды. 2019 жылғы мәліметтер бойынша тұрғындарының саны 2089 адамды құрады [17].

Бұл Бүкілқытайлық халық өкілдерінің жиналысы, Қытайдың заң шығарушы органы 2005 жылы компаниялар туралы Заңға түзетулер енгізіп, КӘЖ-ны заңды міндеттеме ретінде кодификациялағандығына байланысты. Қытайдағы КӘЖ Бизнесстің жақсы қоғам құруға ерікті міндеттемесі емес, мемлекет жүктейтін міндеттеме ретінде.

КӘЖ мазмұны мемлекеттік саясатпен анықталады. КӘЖ қызметі негізін ҚКП мен Үкіметтің саяси құжаттарында, сондай-ақ Орталық министрліктер мен жергілікті өзін-өзі басқару органдары шығарған қаулыларда көрсетілген Қытай мемлекетінің мәселелерін шешуге бағытталған.

Компаниялар қоғам мен қоршаған орта алдындағы жауапкершіліктерін көбірек біледі және еңбек және адам құқықтарын бұзатындарға қандай жазалар заңды және беделді тұрғыдан қолданылатынын бұрыннан түсінген. Компаниялар мәселелердің – қоршаған орта, Әлеуметтік және басқарушылық қатынастарды зерттейтін уақыт келді.

Дайындық пен тұрақтылықты арттыруға ұмтылатын компаниялар тәуекелдерді бағалау саясатына әлеуметтік мәселелерді қосу керек. Әлеуметтік тәуекелдерді анықтау және қызметкерлердің әл-ауқатына сәйкес шешімдерді әзірлеу олардың кірістілігі мен беріктігін арттыруға ұмтылатын компаниялар үшін өте маңызды.

Зерттеуші М. Критский адами капитал мен «еңбек ресурсы» ұғымының арасындағы айырмашылықты анықтады және негіздеді [18]. Ол тауар ретінде қарастыруға болатын жұмыс күшінен айырмашылығы, адами капитал ұзақ мерзімді және сенімді ресурс болып табылады дейді. Критский М. адами капиталда «толық күшпен» қолданылатынын, әртүрлі процестерде шешуші рөл атқаратынын және интеллектуалды мәселелерді шешу үшін сұранысқа ие ұйым болып қала беретінін, бұл оның бірегейлігін анықтайтынын атап өтті. Маңызды тұжырымдардың бірі-күрделі және стандартты емес міндеттерді шешетін кәсіпорындардың Денсаулық сақтау саласына инвестиция салу қажеттілігі, бұл қоршаған ортаның шектеулерін азайтуға және адамның амортизациясын бәсеңдетуге ықпал етеді.

Ұйымда бола отырып, қызметкер әртүрлі еңбек жағдайларының әсеріне ықпал етеді: физикалық, ұйымдастырушылық және әлеуметтік-психологиялық. Ұйымдастырушылық ортаның қанағаттанарлықсыз жағдайы жағдайында бұл фактордың теріс әсері көптеген кемшіліктерге әкелуі мүмкін:

- жұмыс жоғалту және іздеу;
- жалақының қанағаттанарлықсыз деңгейі;
- еңбекақының уақтылы төленбеуі;
- жұмыстан қанағаттанбау;
- мансаптық және кәсіби өсу перспективаларының болмауы;
- кәсіби аурулар мен ауруларға қарамастан жұмыс істеуге мәжбүр болу;
- зиянды және қауіпті еңбек жағдайларындағы еңбек қызметі;
- қосымша жұмыс уақыты;
- әлеуметтік сенімсіздік, толыққанды демалу мүмкіндігінің болмауы.

Жоғарыда келтірілген жағдайлардың көпшілігі ұйымның кадр саясатының тиімсіздігін көрсетеді, оның индикаторлары:

- жоғары айналым;
 - жұмысшылардың жұмысқа қанағаттанбауы және төмен мотивация;
 - жұмыс жарақаттары мен апаттардың жиілеу жағдайлары;
 - қақтығыстар мен шағымдар;
- Бүгінгі таңда ірі қазақстандық компаниялар кор-

поративтік мәдениеттегі қаржылық қызметті басқару жүйесінің сенімді тәжірибесін жинақтады, бұл шығындарды айтарлықтай қысқартуға мүмкіндік береді.

Қызметкерлермен жұмыс сонымен қатар стресс деңгейінің төмендеуін, ұзақ ұйқыны, режимнің сақтауын қамтамасыз етті

Қызметкерлердің денсаулығын нығайту үшін жұмыс берушілердің, жеке әзірлеушілердің және жалпы қоғамның қолдауы қажет. Ұйымның барлық мүшелерінің физикалық, психологиялық, экономикалық және экономикалық өзгерістеріне қол жеткізу, сондай-ақ олардың отбасыларының денсаулығын нығайту еңбекті ұйымдастыруды жақсарту, қауіпсіз және жайлы жұмыс орындарын құру, денсаулықты қорғауға белсенді қатысу арқылы ғана мүмкін болады.

Персоналды басқару функциялары, әдетте, Кадрлық қызметтерге жүктеледі. Қазіргі уақытта бұл функциялар, бірақ кеңейтілген форматта (провайдерлердің денсаулығының күнделікті мониторингі мен күтім шараларын қоса) мамандандырылған түрде орындалады.

Қазіргі уақытта кәсіподақтардың практикалық қызметі болып табылатын серіктестіктің ең топтық нысандарының бірі жұмыс берушілер мен кәсіподақтар арасында өзара келісімдер, сондай-ақ ұжымдық шарттар жасау және оларды орындау бойынша жұмыс болып табылады.

Соколов-Сарыбай тау-кен байыту өндірістік бірлестігі кәсіпорнының мысалында ішкі әлеуметтік саясатты іске асырудың мысалын қарастырайық. ESGQ рейтингтік агенттігінің деректері бойынша «ССКӨБ» АҚ қазақстандық ESG-рейтингіне енді [19].

Бұл Еуразиялық Топтың (ERG) құрамына кіретін компаниялар тобы қоғам мен экономика алдындағы жауапкершілікті көрсете отырып, ірі салық төлеуші ретінде әрекет ететіндігін білдіреді. Бұл Қазақстанның ESG-күн тәртібіне қатысу және жария ақпараттың болуы арқылы жүзеге асырылады.

Ұжымдық шарт кәсіпорын басшылығы мен Бірлестіктің кәсіподақ комитеті арасында жасалған 2021 жылғы 1 қаңтардан бастап күшіне енеді. Құжат әлеуметтік бағдарланған, мүдделі тараптардың тілектерін, сондай-ақ ERG кәсіпорындарының үздік тәжірибелерін ескере отырып әзірленген [20]. Ұжымдық шарт бірқатар артықшылықтар береді: жаңа редакция қызметкер үшін әлеуметтік пакетті сақтап қана қоймай, жақсартта алды.

Өндірушілерді сауықтыруға арналған Ұжымдық шарттың 10-бөлімі «Медициналық көмек және сауықтыру. Лайықты жұмыс шарттары».

Сиқыршылар келісіміне сәйкес жұмыс беруші міндеттеме алады:

- сауықтыру және лайықты жұмыс жағдайларын қамтамасыз ету жөніндегі іс-шараларды жүргізу (10.1-тармақ);
- медициналық көмектің қолжетімділігін, көлемін және сапасын арттыру үшін әрбір қызметкердің денсаулығын сақтау және нығайту мақсатында
- өндірістік қызметпен байланысты емес жалпы аурулар бойынша Медициналық қызметтерді алу үшін әрбір қызметкерге ақшалай қаражат бөлуге (5-қосымшаның 6.1-тармағы); қазіргі уақытта жұмыс берушінің «Еуразия» медициналық орталығында медициналық қызметтер көрсетуге бөлінетін қаражатының сомасы әрбір қызметкерге лимиттелмеген (стоматологиялық қызметтер мен дәрі-дәрмектерді босатуды қоспағанда);
- оңалту еміне, сауықтыруға, санаторлық-профилактикалық емдеуге жолдамалар бөлінсін (10.5-тармақ); қазіргі уақытта жұмыскерлерге жұмыс берушінің қаражаты есебінен «"Еуразия" Медициналық

орталығы» ЖШС профилакториясына жолдамалар, сондай-ақ жазғы кезеңде «Еуразия» МО» ЖШС қызметкерлерінің балаларын сауықтыруға жолдамалар тегін бөлінеді.

Жұмыс берушінің жұмыскерлер мен олардың балаларын сауықтыруға, сондай-ақ «Еуразия» МО» ЖШС қызметкерлеріне медициналық қызмет көрсетуге бағытталған қаражатының жалпы сомасы 2022 жылы 301 508 038 теңгені құрады.

Бұдан басқа, 2023 жылы «ССКӨБ» АҚ-да қызметкерлерді жеңілдетілген санаторлық-курорттық емдеу бағдарламасы әзірленіп, іске қосылды, оған сәйкес мұндай емдеу ұсынылған қызметкерлер Қазақстан Республикасының 4 санаторийінің біріне жолдама сатып алу шығындарының 90% - ВОЗ өтеуге құқылы болды. Болашақта санаторийлер тізбесін кеңейту жоспарлануда.

Ұжымдық шарттың 12.3-тармағына сәйкес қызметкерлердің демалысын ұйымдастыруға қатысты жұмыс беруші кәсіпорынның балансында бар демалыс базаларын, спорт кешендерін, демалыс объектілерін күтіп-ұстауға, оларды жөндеуге, жиһаз, шаруашылық және спорт мүкәммалын сатып алуға қаржыландыруға ақшалай қаражат бөледі.

«ССКӨБ» АҚ-да Қаратамар су қоймасының жағасында жазғы демалыс базалары, сондай-ақ Алтынсарин ауданында, қарағайлы орманда орналасқан жыл бойы демалыс базасы жұмыс істейді. Демалыс базаларының жұмыс істеуін Жұмыс берушінің өкілдері және цехтық кәсіподақ комитеттері бірлесіп ұйымдастырады.

2022 жылы Жұмыс берушінің «ССКӨБ» АҚ демалыс базаларын ұстауға жіберген қаражат сомасы 55 045 611 теңгені құрады.

Бұдан басқа, Ұжымдық шарттың 5-қосымшасының 14.6-тармағына сәйкес жұмыс беруші қызметкерлер мен олардың балаларына белгіленген жеңілдікті бағамен спорт-сауықтыру кешендеріне, спорт залдарына, бассейндерге, спорт секцияларына баруға мүмкіндік береді.

2022 жылы Жұмыс берушінің «Горняк» жастар-спорт клубының спорт секцияларына жұмыскерлері мен олардың балаларының жеңілдікпен келуіне бағытталған қаражатының жалпы сомасы 26 400 000 теңгені құрады.

Компанияның негізгі құндылықтарының бірі Қауіпсіздік болды және солай болып қала береді. Сондықтан кәсіпорында еңбекті қорғау мен өнеркәсіптік қауіпсіздіктің үздік тәжірибелері енгізілуде. Басты мақсат – қызметкерлердің саналы және қауіпсіз қызметі. Бұл жұмысшылардың денсаулығын сақтау жүйесін жақсарту жөніндегі міндеттерді іске асырудағы маңызды қадамдар.

Қызметкерлерге арналған қолданыстағы әлеуметтік бағдарламалар:

- сыйлықақылар, материалдық көмек;
- негізгі кәсіп қызметкерлеріне тегін арнайы тамақтану;
- көп балалы отбасыларға және мүгедек балалары бар отбасыларға көмек;
- жас мамандарды қолдау;
- зейнеткерлерді қолдау, Ардагерлер ұйымдары жұмыс істейді;
- қызметкерлердің балалары мен қызметкерлердің өздері компания есебінен жоғары білім алуға мүмкіндік алады.

Қызметкерлер мен олардың отбасы мүшелері үшін кәсіпорын ірі іс-шараларды ұйымдастырады: кәсіби және мемлекеттік мерекелер, туристік слеттер, балалар жаңа жылдық ертеңгіліктері, КВН фестивальдері, жазғы және қысқы спартакиадалар және т.б.

Ұжымдық шарттың ережелеріне сәйкес (5-қосымшаның 12.2-тармағы) еңбек шарты тараптардың кез келгенінің бастамасы бойынша не зейнеткерлікке шығуға байланысты тараптардың келісімі бойынша, мемлекеттік арнаулы немесе әлеуметтік жәрдемақы тағайындауға байланысты бұзылған жағдайда қызметкер кәсіпорында және топта үздіксіз жұмыс өтіліне байланысты ақшалай төлем алады:

- 10 жылға дейінгі еңбек өтілі кезінде-орташа жалақының 0,5 (жартысы);
- 10 жылдан 20 жылға дейінгі еңбек өтілі кезінде-1 (бір) орташа жалақы;
- 20 жылдан астам еңбек өтілі кезінде-2 (екі) орташа жалақы.

2022 жылы зейнеткерлікке шығуға байланысты еңбек шарты бұзылған кезде жұмыс берушінің қызметкерлерге біржолғы ақшалай төлемдерге бағытталған қаражатының жалпы сомасы 271297846 теңгені құрды.

Ұжымдық шарттың ережелеріне сәйкес жұмыс беруші әлеуметтік сипаттағы жәрдемақылар мен өтемақы төлемдерінің кейбір түрлерін төлеуге қосымша міндеттеме алды.

8-тармақта көрсетілгендей, қызметкерлерді материалдық қолдау үшін жұмыс беруші ҚР заңнамасында белгіленген еңбекке уақытша жарамсыздық бойынша әлеуметтік жәрдемақы мөлшеріне қосымша төлемдерді жүзеге асырады: кәсіпорында 2 жыл және одан да көп жұмыс өтілі бар қызметкерлерге 2022 жылы бір ай немесе одан да көп уақытқа созылатын ауруларға байланысты еңбекке уақытша жарамсыздық бойынша айлық жәрдемақыға қосымша ақы төленді Айына 80 мың теңге (01.07.2023ж. бастап еңбекке уақытша жарамсыздық бойынша жәрдемақының ең жоғары мөлшерінің артуына байланысты оған қосымша төлем мөлшері айына 50 мың теңге болып белгіленді).

2022 жылы ұзақ мерзімді аурулар кезінде (бір айдан астам) жұмыскерлерге еңбекке уақытша жарамсыздық бойынша әлеуметтік жәрдемақыға қосымша төлемдерге бағытталған жұмыс беруші қаражатының жалпы сомасы 80 516 199 теңгені құрады.

18 жасқа дейінгі мүгедек балалары бар қызметкерлерге ұжымдық шарттың 5-қосымшасының 10.2-тармағына сәйкес жұмыс беруші әрбір мүгедек балаға айына 10 000 теңге мөлшерінде жәрдемақы төлейді.

2022 жылы мүгедек балалары бар қызметкерлерге ай сайынғы жәрдемақы төлеуге бағытталған Жұмыс берушінің жалпы сомасы 13 840 000 теңгені құрады.

Ұжымдық шарттың 10.12.4-тармағына сәйкес 2022 жылы зиянды өндірістік факторлардың жұмыскерлерге әсерін азайту мақсатында жұмыс беруші кәсіпорын қаражаты есебінен зиянды еңбек жағдайларында жұмыс істейтін жұмыскерлерге ауысым Ұзақтығы 11 (12) сағат, сүт немесе баламалы тамақ өнімдерін 1 ауысымға 0,75 литр (0,25 литр – кепілдік берілгеннен жоғары) мөлшерінде беруді қамтамасыз етті заңнамамен 0,5 литр).

2022 жылы 11 (12) – сағаттық жұмыс ауысымында жұмыс істейтін қызметкерлерге заңнамада көзделген (0,5 л) артық қосымша сүт (0,25 л) беруге Жұмыс берушінің қаражатының жалпы сомасы 58 557,480 теңгені құрады.

Ұжымдық шарттың 5-қосымшасының 8-бөліміне сәйкес жұмыскерлердің өндірісте алынатын ыстық тамаққа жұмсаған шығыстарын ішінара өтеу үшін жұмыс беруші Жұмыс берушінің актісімен бекітілетін мөлшерде әрбір жұмыс істеген күні/ауысымы үшін әрбір жұмыскерге тамақтануға дотация төлейді. 2022 жылы салықтар мен міндетті төлемдерді ескере отырып, ауысымдық субсидия мөлшері 600 теңгені құрады.

2022 жылы Жұмыс берушінің «Сервис» ЖШС асханаларында жұмыскерлер үшін тамақтануды арзандатуға

бағытталған қаражатының жалпы сомасы (тамақтануға дотация) 860 523 326 теңгені құрады.

8-тармақта көрсетілгендей, жұмыскерлер мен олардың отбасы мүшелерін қосымша әлеуметтік қолдауды қамтамасыз ету мақсатында жұмыс беруші зардап шеккен қызметкерлерге жазатайым оқиғалар кезінде немесе олардың отбасыларына «Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғалар кезінде ерікті әлеуметтік төлем және басқа да көмек туралы» Қағидаларда айқындалған мөлшерде және тәртіппен біржолғы төлемді жүзеге асырады.

2022 жылы жұмыс берушінің өндірістік қызметпен байланысты жазатайым оқиғалардан зардап шеккен қызметкерлерге немесе олардың отбасыларына өтемақы төлемдеріне бағытталған қаражатының жалпы сомасы 23 000 000 теңгені құрады.

Ұжымдық шарттың 5-қосымшасының 10.1 және 14.8-тармақтарына сәйкес көп балалы қызметкерлерді, сондай-ақ 3 кәмелетке толмаған баласы бар қызметкерлерді және мүгедек балалары бар қызметкерлерді (отбасындағы балалар санына қарамастан) материалдық қолдау мақсатында жұмыс беруші мұндай қызметкерлерге оқушыларды балаларды оқу бастауына дайындау үшін біржолғы материалдық көмек төлейді әр оқушыға 12 000 теңге мөлшерінде.

Ұжымдық шарттың 5-қосымшасының 9-бөліміне сәйкес қиын өмірлік жағдайларда жұмыскерлерді (олардың отбасыларын) материалдық қолдау мақсатында жұмыс беруші жұмыскерлерге (олардың отбасыларына) мынадай жағдайларда біржолғы материалдық көмек төлейді:

- бала туу – 50 000 теңге;
- қызметкердің отбасы мүшесінің қайтыс болуы – 50 000 теңге;
- қызметкердің қайтыс болуы – 100 000 теңге;
- басқа күтпеген жағдайларда (қызметкердің немесе оның отбасы мүшесінің емделуіне және т.б.) – қызметкер шеккен шығындардың 100% мөлшерінде.

2022 жылы жұмыс берушінің оқу жылының басталуына байланысты көп балалы және басқа санаттағы қызметкерлерге материалдық көмек төлеуге, сондай-ақ қызметкерлерге біржолғы материалдық көмек көрсетуге бағытталған қаражатының жалпы сомасы (15.6-тармақтар бойынша жиынтық). және 15.7.), 108 931 088 теңгені құрады.

Жаңа Ұжымдық шарт 2025 жылдан бастап ұзартылған құжаттың қолданылуын аяқтай отырып және қызметкерлердің қолданыстағы Еңбек және тұрмыс жағдайларын жақсарту мақсатында қолданысқа енгізіледі деп жоспарлануда. Еңбек жағдайлары шеңберінде әлеуметтік-тұрмыстық жағдайларды жақсарту бойынша жұмыс жүргізуде, онда санитарлық-тұрмыстық үй-жайларды одан әрі қолдаумен және жақсартумен үш жылға жөндеу бағдарламасы бар. «Қызметкерлердің қауіпсіз еңбек жағдайларын ұйымдастыру мәселесіне ерекше назар аударылады», – деп атап өтті «ССКӨБ» АҚ Бас директоры Сергей Напольских Рудный қаласында өткен баспасөз мәслихатында.

«Qarmet» компаниясының бас директоры Вадим Басин «Жақтау» металлургтер кәсіподақтары мен «Қорғау» көмір өндірушілерінің кездесуінде кәсіподақ өкілдерін диалогқа толық ашықтығы туралы сендірді және «Арселор Миттал Теміртау» АҚ-ның 2022-2024 әлеуметтік-экономикалық мәселелер бойынша қолданыстағы ұжымдық шарты толық көлемде орындалатынын атап өтті.

Мемлекет атынан кепілдіктер беріледі: жаңа инвестор кім болса да, қол жеткізілген көрсеткіштер, әлеуметтік кепілдіктер, жалақы деңгейі өзгеріссіз қалады. Оның қалауы бойынша өздігінен ешқандай төмендеу

немесе өзгерістер болмайды. Барлығы сақталады. Егер ұжымдық шартта өзгеріс болса, онда кәсіподақтардың әкімшілікпен келіссөздерінің нәтижесінде ғана, онда жазылған барлық тармақтар қалады, зейнеткерлікке шыққан кездегі төлемдер сияқты – кеншілер де, металлургтер де, – деп атап өтті Вадим Басин.

Кездесу қорытындысы компания мен қызметкерлер арасындағы Болашақ ұжымдық шартты бірлесіп әзірлеу туралы келісімге қол қою болды. Онда шарт тармақтарын, ережелер мен қосымшаларды өзгерту туралы барлық шешімдер бұдан былай барлық тараптардың өзара келісімі бойынша жүзеге асырылатыны көрсетілген.

«Арселор Миттал Теміртау» АҚ, қазіргі «Qarmet» Ұжымдық шарттың әрбір тармағы Мұқият пысықталуда. 2022 жылы компанияның ұжымдық шартының жаңа нұсқасы қабылданды, онда жұмысшылар үшін жағдайлар айтарлықтай жақсарды [21]. Жұмыс бір жыл бойы жүргізілді. Осы мақсатта «Арселор Миттал Теміртау» АҚ Басқарма өкілдерінен, «"Жақтау" металлургтер кәсіподағы» ҚБ, «"Қорғау" көміршілер кәсіподағы» ҚБ бірлескен комиссия құрылды. Бұл ретте бұрын жаңа Ұжымдық шарт қабылданғанға дейін алдыңғысы күшінде қалады деген уағдаластыққа қол жеткізілді. Бұл қадам кез-келген даулы, талапты сәттерді болдырмау үшін жасалды.

«Qarmet» ақ ұжымдық шартының бірінші кезекте кәсіподақ мүшелері болып табылатын компания қызметкерлеріне қолданылуы.

Қызметкерлердің әлеуметтік қорғалуы мен еңбек құқықтарын қамтамасыз ету бойынша әлеуметтік маңызды функциялары мен өкілеттіктері бар кәсіподақ ұйымы қазіргі экономикалық қатынастарда кәсіпорын Әкімшілігімен сындарлы және жолға қойылған өзара іс-қимыл жасай отырып, оның жақсы «көмекшісі» бола алады. Бүгінгі таңда қойылған мақсаттарға қол жеткізудегі қиындықтарға қарамастан, кәсіподақ ұйымы еңбек ұжымдарының жемісті қызметі үшін қажетті жағдайларды қамтамасыз етуде, кадрлық әлеует деңгейін арттыруда, қауіпсіз еңбек жағдайларын жасауға және қызметкерлердің денсаулығын сақтауға бағытталған өзге де әлеуметтік міндеттемелерді орындауда маңызды рөл атқара алады.

Кәсіподақ ұйымдарының міндеттері.

1. Қызметкерлердің құқықтарын қорғау.

Кәсіподақтар өз қызметкерлерінің еңбек қатынастарындағы құқықтарын, соның ішінде жалақы, еңбек жағдайлары және жұмыс орнындағы қауіпсіздік мәселелерін белсенді қорғайды.

2. Әлеуметтік кепілдіктер.

Кәсіподақтар қызметкерлерге зейнетақы жоспарлары, медициналық көмек және басқа да жеңілдіктер сияқты әлеуметтік кепілдіктерді қамтамасыз етуге тырысады.

3. Оқыту және дамыту.

Көптеген кәсіподақтар өз қызметкерлері үшін оқыту және біліктілікті арттыру бағдарламаларын ұйымдастырады, бұл кәсіби дағдыларды қамтамасыз етуге және еңбек нарығындағы бәсекелестердің құзыреттілігін арттыруға мүмкіндік береді.

4. Дағдарыс жағдайында қолдау.

Кәсіби ұйымдар жұмысынан айрылу немесе кәсіптік жарақат алу сияқты дағдарыс жағдайында өз қатысушыларына қолдау көрсете алады. Бұл қаржылық көмекті қамтуы мүмкін,

5. Еңбек заңнамасының сақталу мониторингі.

Кәсіподақтар еңбек заңнамасы мен еңбек жағдайларының сақталуына мониторингті, бұзушылықтарды анықтауды және қызметкерлердің құқықтарын құқықтық нормалар арқылы қорғауды

жүзеге асырады.

6. Әлеуметтік диалогқа қатысу.

Кәсіподақтар мемлекеттік ұйымдармен және жұмыс берушілермен әлеуметтік диалогқа қатысады, жұмысшылардың экономикалық қорғалуына ықпал ететін заңдар мен нормаларды әзірлеуге және енгізуге ықпал етеді.

Сондай-ақ, бұл санға жеке өтініш негізінде ұжымдық шартқа қосылған және кәсіподақ мүшелерімен тең дәрежеде кәсіподақ жарналарын төлейтін қызметкерлер кіреді. Сонымен қатар, ұжымдық шарт зейнеткерлерге және компанияда жұмыс істемейтін қызметкерлерге де қолданылады, бірақ компанияның жұмыс істемейтін зейнеткерлерінің кәсіподақ комитетінде тұрады.

Сонымен, 2022-2024 жылдарға арналған «Qarmet» компаниясы болып табылатын «Арселор Миттал Теміртау» АҚ Ұжымдық шарты туралы айта отырып, бірінші кезекте қызметкерлердің әлеуметтік қолдауын арттыратын өзгерістер мен толықтырулар енгізілгенін атап өткен жөн.

Атап айтқанда, ҚР еңбек заңнамасына қатысты өзгерістер, сондай-ақ жаңа жеңілдіктер мен кепілдіктер енгізілді. Негізгі тармақтардың бірі – компания қызметкерлерінің жалақысын қаңтардан бастап ҚР Үкіметі белгілейтін инфляцияның барлық деңгейіне индексстеу. 2022 жылы инфляция 20,3% құрады. 2023 жылдың 1 қаңтарынан бастап компания қызметкерлерінің жалақысы сонша өсті.

Жаңа ұжымдық шартта өзгерген тағы бір маңызды жайт-жыл қорытындысы бойынша өндірістік көрсеткіштерді орындау үшін біржолғы төлем немесе 13-ші жалақы деп аталатын ереже. Егер бұрын 13-ші жалақы Болат департаменті бойынша қатты болат (Конвертер цехы бойынша) көрсеткіштері үшін есептелсе және бұл туралы көптеген түсініспеушіліктер болса, онда 2022 жылдан бастап прокат цехтарында жалдау сапасы бойынша көрсеткіш алынды. Көмір департаментіне келетін болсақ, біржолғы төлемге бірден үш көрсеткіш әсер етеді: көмір өндіру, көмір концентратын өндіру бойынша бизнес-жоспарды орындау, бекітілген жоспарлы деңгейден қатардағы көмірдің нақты күлінен аспау.

Айта кетейік, 2022 жылы компаниядағы барлық көрсеткіштерге толық көлемде қол жеткізілді.

Ұжымдық шартта төлемдер автоматты түрде жүргізілетін тармақтар бар. Алайда, компания әкімшілігі мен кәсіподақтардың бірлескен шешімімен немесе қызметкердің жеке өтініші бойынша ғана орындалатындар бар.

Қызметкерге ауыр материалдық жағдайға, алдағы операцияларға, өрттерге және т.б. байланысты материалдық көмек көрсету пункттері бар.

Сол сияқты, комиссия пайызсыз несие беру туралы өтініштерді қарастырады. Ұжымдық шартқа сәйкес, мұндай несие тұрғын үйді сатып алуға немесе қалпына келтіруге, емделуге, оқуға беріледі, бірақ қажетті растайтын құжаттар болған жағдайда.

2022 жылдың қорытындысы бойынша қызметкерлерге пайызсыз несие 175 114 000 теңгеге, оның ішінде болат департаментінде – 84 325 000 теңгеге, көмір департаментінде – 90 789 000 теңгеге берілді.

Ұжымдық шартқа сәйкес денсаулық жағдайы бойынша компания қызметкерімен еңбек шарты бұзылған жағдайда өтемақы төлемдері де көзделген.

2022 жылғы Ұжымдық шарт бойынша «Qarmet» компаниясының шығындары 29,03 млрд. теңгені құрады, оның ішінде болат департаментінде – 12 317 049 мың теңге, Көмір департаментінде – 16 714 780 мың теңге.

Айта кетейік, «Qarmet» АҚ ұжымдық шартында бұрынғы жеңілдіктер мен төлемдерді сақтаумен қатар, 2022 жылғы жаңа редакцияда қызметкерлердің әл-ауқатын жақсартуға, оларды ынталандыруға және қолдауға бағытталған қосымша тармақтар пайда болды.

Компанияның кәсіподақ ұйымдарының өкілдері мойындағанымен, талқылау барысында көптеген даулар болды. Бірақ ортақ тіл табылды. Бұл мемлекеттік органдардың қатысуынсыз, келіспеушілік хаттамаларынсыз қол қойылған алғашқы ұжымдық шарт.

Ұжымдық шартты жаңарту тәжірибесі компанияның қызметкерлерге деген адал көзқарасы мен қамқорлығын көрсетеді.

Бүгінгі таңда компанияда қызметкерлерді ақпараттандыру, қажет болған жағдайда ұжымдық шартты түсіндіру және ең бастысы шарттың барлық тармақтарын сақтау үшін барлық шаралар қабылдануда. Кәсіподақтарда даулы мәселелерді шешу үшін комиссиялар құрылды.

Мемлекеттік органдар еңбек жағдайлары мен еңбекақыны жақсарту, сондай-ақ қызметкерлерді әлеуметтік қолдау саласындағы компанияның жұмысын күшейту туралы айтады. Қарағанды облысының жұмыспен қамтуды үйлестіру және әлеуметтік бағдарламалар басқармасының хабарлауынша, 2021 жылдың талаптары бойынша уағдаластықтарға қол жеткізілді, жалақы 15%-ға артты, 13-ші жалақы төленді және басқа да әлеуметтік мәселелер шешілді, көмір өндіру жоспарлары төмендеді және басқалар.

2022 жылғы қарашадағы шахтадағы қайғылы оқиғадан кейін. Ленин көмір департаментінің еңбек ұжымдарымен қосымша талаптар қойылды.

Барлығы 18 талап қойылды, оның 3-і орталық мемлекеттік органдарда қаралуда, 12-сі орындалды, 3-і орындауда.

Келісім комиссиясы жұмысының нәтижелері бойынша мынадай шешімдер қабылданды:

2023 жылғы 1 қаңтардан бастап ұжымдық шартқа сәйкес жалақыны инфляция деңгейіне индексстеу жүргізіледі.

2022 жылғы 16 желтоқсанға дейін «Qarmet» АҚ барлық қызметкерлеріне 100% мөлшерінде 13-ші жалақы төленді.

Қарағанды облысының еңбек инспекциясы басқармасы бүгінгі таңда «Qarmet» ақ ұжымдық шарты барлық мүдделі тараптардың ұсыныстары ескерілген әлеуметтік бағдарланған шарттардың бірі болып табылатынын атап өтті.

Компаниялар өз қызметкерлерінің еңбегін қорғауға және әлеуметтік қорғауға назар аударады, бұл олардың әл-ауқаты мен мотивациясын айтарлықтай арттырады. Қолдау бағдарламалары – көпбалалы отбасылар мен зейнеткерлерге көмекке материалдық көмек және сыйлықақылар – қызметкерлерге қамқорлық жасауға міндеттеме көрсетеді.

Ұжымдық келісімді сәтті жүзеге асырудың және жаңа жеңілдіктер мен бағдарламаларды енгізудің арқасында мұндай компаниялар өз жұмысының тиімділігін арттырып қана қоймай, жұмыс берушінің оң имиджін арттырады. Жұмыс шарттары және сыйлықақылар, білім беру ақысы және зейнеткерлерді қолдау сияқты әлеуметтік кепілдіктер қызметкерлердің қанағаттануына және айналымның төмендеуіне мүмкіндік береді.

Сонымен қатар, жетістіктер мен қызықты бастамаларға қарамастан, мұндай бағдарламаларды әзірлеу процесі дау-дамайсыз және жеңілдетілген тәсілсіз аяқталмайтынын атап өткен жөн. Дегенмен, 2025 жылы қосымша жеңілдіктерді енгізу жұмысшылардың әл-ауқатын жақсартудағы және оларды ұзақ мерзімді өнімді жұмысқа ынталандырудағы маңызды қадам болып табылады.

ҚОРЫТЫНДЫ. Ұсынылған «Соколов-Сарыбай тау-кен байыту өндірістік бірлестігі» АҚ, «Арселор Миттал Теміртау» АҚ («Qarmet») ұжымдық шарттары және ҚР Мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ химия салаларындағы салалық келісім негізінде, ол әлеуметтік әріптестік және мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ-химия салаларындағы әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі салалық комиссияның №4-2019 хаттамасымен мақұлданған 2019 жылғы 22 қарашадағы мұнай-газ-химия салаларында [22] 3-кестеге сәйкес типтік іс-шараларды жалпылау орындалды.

Кесте 3 – Ірі қазақстандық кәсіпорындардың қызметкерлеріне әлеуметтік кепілдіктер мен жеңілдіктер

Кәсіпорын	Қызметкерлерге берілетін әлеуметтік кепілдіктер мен жеңілдіктер шараларының атауы	Жіктеу тобы	Топтардың қайталануы-барлығы / дәрежесі
«Соколов-Сарыбай тау-кен байыту өндірістік бірлестігі» АҚ («ССКӨБ» АҚ)	1. Бала туғанда, бала асырап алған кезде, оқу жылының басында және туыстары қайтыс болған кезде біржолғы төлемдер. 2. Қызметкер қайтыс болған жағдайда оның отбасына төлемдер. 3. Жұмысшыларға пайызсыз несиелер. 4. Қызметкерлер мен олардың отбасылары үшін санаторийлер мен демалыс үйлеріне жеңілдікті жолдамалар. 5. Қосымша төлемдермен уақытша еңбекке жарамсыздық бойынша жәрдемақы. 6. Қызметкерлерді медициналық тексеру және вакцинациялау. 7. Қызметкерлер мен балаларға арналған сауықтыру шаралары. 8. Мәдени және спорттық іс-шараларға қатысу кезінде жалақыны сақтау.	МП МП СВК ОП + ЛДС СВК ОП ОП ПЛСГ	МП – 4 2-ші дәреже СВК – 4 2-ші дәреже
АО «Арселор Миттал Теміртау» / «Qarmet»	1. Бала туғанда, некеде тұрғанда, мерейтойлық күндерде біржолғы төлемдер. 2. Жұмыскерлердің балаларына арналған балалар лагерлері мен санаторийлеріне жеңілдікті жолдамалар. 3. Уақытша еңбекке жарамсыздық бойынша жәрдемақы. 4. Өмірлік қиын жағдайларда материалдық көмек (қымбат емдеу, жерлеу). 5. Қайтыс болған жұмысшылардың балаларына көмек. 6. Ата-анасы жарақат алған немесе мүгедек болған жағдайда қызметкерлердің балалары үшін оқу ақысын төлеу. 7. Мәдени және спорттық іс-шараларға демеушілік жасау.	МП ОП + ЛДС СВК ПРТС ЛДС ПЛСГ ОП	ОП – 7 1-ші дәреже ЛДС – 4 2-ші дәреже ПРТС – 2 3-ші дәреже ПЛСГ – 2 3-ші дәреже
ҚР Мұнай-газ саласы	1. Бала туғанда, бірінші некеде біржолғы төлемдер. 2. Уақытша еңбекке жарамсыздық бойынша жәрдемақы. 3. Қызметкерлер мен олардың отбасы мүшелеріне арналған санаторийлер мен демалыс үйлеріне жеңілдікті жолдамалар. 4. Жерлеу рәсімдерін ұйымдастыру кезінде салттық қызметтерге материалдық көмек. 5. Жұмысшылардың балаларына арналған сауықтыру іс-шаралары және жазғы демалыс.	МП СВК ОП + ЛДС ПРТС ОП	

*Ескерту: Дереккөздер негізінде авторлар құрастырған [20-22]

Талдауға сүйене отырып, заңнамалық бекіту үшін ұсынылуы мүмкін келесі типтік әлеуметтік кепілдіктер мен жеңілдіктерді бөліп көрсетуге болады:

1. Материалдық көмек (МП):
 - Бала туғанда, бала асырап алған кезде, оқу жылының басында және қызметкердің жақын туыстары қайтыс болған кезде біржолғы төлемдер.
 - Қызметкер қайтыс болған жағдайда оның отбасына төлемдер.
 - Салалық және корпоративтік наградалармен, мерейтойлық күндермен марапаттау кезіндегі төлемдер.
 - Жұмыс өтіліне байланысты зейнеткерлікке шыққан кездегі ақшалай төлемдер.
2. Әлеуметтік төлемдер мен өтемақылар (СВК):
 - Жұмысшыларға пайызсыз несиелер.
 - Қызметкерлер мен олардың отбасы мүшелері үшін санаторийлер мен демалыс үйлеріне жеңілдікті жолдамалар.

- Қосымша төлемдермен уақытша еңбекке жарамсыздық бойынша арнайы жәрдемақылар.
- 3. Сауықтыру бағдарламалары (ББ):
 - Міндетті және тереңдетілген медициналық тексерулер мен қызметкерлерді вакцинациялауды қоса алғанда, медициналық қызмет көрсетуді қаржыландыру.
 - Балалар лагерлері мен санаторийлеріне жолдамаларды қоса алғанда, қызметкерлер мен олардың балалары үшін сауықтыру іс-шараларын ұйымдастыру.
- 4. Қызметкерлердің балаларына арналған жеңілдіктер (ЛДС):
 - Қызметкерлердің балаларына балалар лагерлері мен санаторийлеріне тегін немесе жеңілдікпен жолдамалар.
 - Қаза тапқан қызметкерлердің балаларына біржолғы көмек.
- 5. Қиын жағдайларда жұмыскерлерді қолдау (ЖҚК):

- Қымбат емдеу немесе қайғылы оқиғалар сияқты өмірлік қиын жағдайларда материалдық көмек.

- Жерлеу рәсімдерін ұйымдастыру кезінде салттық қызметтерге материалдық көмек.

6. Кәсіби жеңілдіктер және әлеуметтік кепілдіктер (PLSG):

- Жұмыс беруші ұйымдастырған мәдени және спорттық іс-шараларға қатысу кезінде жалақыны және жұмыс орнын сақтау.

- Ата-анасы өңдірісте жарақат алған немесе мүгедек болған жағдайда қызметкерлердің балаларын оқытуға ақы төлеу.

Қызметкерлерді әлеуметтік қорғаудың корпоративтік тәжірибесіне талдау жасай отырып, ұсынылған кәсіпорындар негізінде бірнеше негізгі қорытындылар жасауға болады:

1. Заңнамалық базаны жетілдіру қажет. Осыған байланысты Қазақстандағы қызметкерлердің әлеуметтік қорғалуын реттейтін қолданыстағы заңнаманы талдау маңызды аспект болып табылады. Бұған Еңбек кодексі, әлеуметтік сақтандыру туралы заңдар және басқа да ережелер кіреді.

2. Қолданыстағы корпоративтік бастамаларды пайдалану қажет. Мәселен, мысалы, көптеген компаниялар медициналық сақтандыруды, зейнетақы

жинақтарын, еңбек жағдайларын жақсарту бағдарламаларын және қызметкерлердің әл-ауқатын арттыруға бағытталған басқа шараларды қамтуы мүмкін өздерінің әлеуметтік қорғау бағдарламаларын енгізуде.

3. Бизнесінің әлеуметтік жауапкершілігін күшейту қажет. Осылайша, корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік (КӘЖ) көптеген компаниялардың стратегиясының маңызды элементі болуы керек. Ол тек заңнаманы сақтауды ғана емес, сонымен қатар әлеуметтік жобаларға белсенді қатысуды, жергілікті қауымдастықтарды қолдауды және экологиялық бастамаларды қамтуы керек.

Осылайша, жұмысшыларды әлеуметтік қорғау халықтың өмір сүру сапасын жақсартуда және компаниялардың бәсекеге қабілеттілігін арттыруда маңызды рөл атқарады. Қазақстанда осы саланы дамыту одан әрі заңнамалық жетілдіруді және жұмыс берушілердің белсенді қатысуын талап етеді.

ҚАРЖЫЛАНДЫРУ ТУРАЛЫ АҚПАРАТ. Мақала BR 22182673 «Қазіргі заманғы контексте зиянды еңбек жағдайында жұмыс істейтін адамдарға қатысты әлеуметтік кепілдіктердің мемлекеттік механизмін өзгерту» бағдарламасын іске асыру шеңберінде дайындалды (IRN AP23490760).

ӘДЕБИТТЕР ТІЗІМІ

1. Аристотель. Политика / Аристотель. пер. С.А.Жебелёв; под общей редакцией А.И. Доватура. – Москва: Издательство Юрайт, 2024. – 297 с. – URL: <https://urait.ru/bcode/540257> (дата обращения: 30.08.2025).

2. Mohamed J. Framing Corporate Social Responsibility Initiatives on Employee Social Protection / J. Mohamed, N.A. Mohd Salleh // Selangor Business Review. – 2024. – No. 8(2). – pp.71-84. – URL: <https://sbr.journals.unisel.edu.my/ojs/index.php/sbr/article/view/138> (accessed: 20.09.2025).

3. Utting P. CSR and equality Third / P. Utting // World Quarterly. – 2007. – No. 28(4). – pp. 697-712. – URL: <https://www.doi.org/10.1080/01436590701336572> (accessed: 20.09.2025).

4. Banerjee A.V. Social Protection in the Developing World / A.V. Banerjee, R. Hanna, B. Olken, D. Sverdlin Lisker // Journal of Economic Literature. – 2024. – No. 62(4). – pp.1349-1421. – URL: <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/jel.20241646> (accessed: 22.09.2025).

5. Shahwan Y. Social responsibility accounting and financial performance during COVID-19: A survey of the firms listed in Amman Stock Exchange / Y. Shahwan, M. Hamza, H.K. Lubad, O.M. Khresat // Journal of Governance & Regulation. – 2023. – No. 12(1). – pp.93-99. – URL: <https://www.doi.org/10.22495/jgrv12i1art9> (accessed: 23.09.2025).

6. Валиева Е.Н. Кластерная оценка взаимосвязи социальной защиты и экономического развития в административно-территориальных образованиях Республики Казахстан / Е.Н. Валиева, С.А. Машанова, Н.В. Проскурина // Экономические науки. – 2021. – №3 (196). – С. 244-249.

7. Горшкова Н.В. Оценка дифференциации социальной защиты населения Южного макрорегиона России / Н.В. Горшкова, Л.А. Мытарева, Л.В. Григорьева // Вестник ВолГУ. Серия 3. Экономика. Экология. – 2018. – Т. 20. – №1. – С. 64-77.

8. Роик В.Д. Социальное страхование: учебник и практикум для академического бакалавриата / В.Д. Роик. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Юрайт, 2019. – 418 с.

9. Социальные функции государства. Справочник от автора 24. – URL: https://spravochnick.ru/gosudarstvennoe_i_municipalnoe_upravlenie/socialnye_funkcii_gosudarstva/ (дата обращения: 20.09.2025).

10. Социальные расходы выросли в Казахстане – URL: <https://news.mail.ru/politics/66754610/?from=swar&swar=2> (дата обращения: 20.07.2025).

11. О минимальных социальных стандартах и их гарантиях. Закон Републики Казахстан от 19 мая 2015 года №314-V ЗПК. – URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1500000314> (дата обращения: 19.08.2025).

12. Конвенция Международной Организации Труда №131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» (Женева, 22 июня 1970г.) (по состоянию на 17 мая 2013г.). – URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31531163 (дата обращения: 17.09.2025).

13. The minimum wage goes up in Kazakhstan. – URL: <https://countryeconomy.com/national-minimum-wage/kazakhstan> (accessed: 15.09.2025).

14. Численность и заработная плата работников в Республике Казахстан (II квартал 2024г.). – URL: <https://stat.gov.kz/ru/industries/labor-and-income/stat-wags/publications/183445/> (дата обращения: 15.09.2025).

15. Синицкая Н.Я. Развитие теории человеческого капитала: научный обзор / Н.Я. Савицкая // Научное обозрение. Экономические науки. – 2016. – №2. – С. 182-190. URL: <https://science-economy.ru/ru/article/view?id=807> (дата обращения: 15.09.2025).

16. Корпоративная социальная ответственность в Европе: что нужно знать предпринимателю, выходящему на европейские рынки. – URL: <https://mgimo.ru/upload/iblock/277/korporativnaya-socialnaya-otvetstvennost-v-stranahevropy.pdf> (дата обращения: 29.09.2025).

17. Zhou W. Will CSR work in China? Business for Social Responsibility Working Paper / W. Zhou // Leading Perspectives BSR. – 2006. – n/a. – pp.5-7.

18. Критский М.М. Человеческий капитал / М.М. Критский. – Ленинград: Изд-во ЛГУ, 1991. – 117 с.

19. Третье исследование корпоративных ESG-практик в Казахстане. – URL: <https://kz.kursiv.media/2024-07-18/trete-issledovanie-korporativnyh-esg-praktik-v-kazhstane/> (дата обращения: 22.09.2025).

20. Коллективный договор АО «Соколовско-Сарбайское горно-обогатительное производственное объединение» на 2021-2023 гг. – Рудный. – 2021.

21. Коллективный договор АО «Арселор Миттал Темиртау» на 2022-2024 гг. – Караганда. – 2022.

22. Отраслевое соглашение о социальном партнерстве в нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтегазохимической отраслях Республики Казахстан на 2020-2022 годы. – Нур-Султан. – 2019.

REFERENCES:

1. Aristotel'. per. S.A.Zhebel'ov; pod obshhej redakciej A.I. Dovatura. (2024). Politika [Policy]. Moskva: Izdatel'stvo Jurajt. 297 p. URL: <https://urait.ru/bcode/540257> (accessed: 30.08.2025) [in Russian].

2. Mohamed J. & Mohd Salleh N.A. (2024). Framing Corporate Social

Responsibility Initiatives on Employee Social Protection. Selangor Business Review, 8(2), 71-84. URL: <https://sbr.journals.unisel.edu.my/ojs/index.php/sbr/article/view/138>.

3. Utting P. (2007). CSR and equality. Third World Quarterly, 28(4), 697-

712. URL: <https://www.doi.org/10.1080/01436590701336572>.

4. Banerjee A.V., Hanna R., Olken B., Sverdlin Lisker D. (2024). Social Protection in the Developing World. *Journal of Economic Literature*, 62(4), 1349-1421. URL: <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/jel.20241646>.

5. Shahwan Y., Hamza M., Lubad H.K., Khresat O.M. (2023). Social responsibility accounting and financial performance during COVID-19: A survey of the firms listed in Amman Stock Exchange. *Journal of Governance & Regulation*, 12(1), 93–99. URL: <https://www.doi.org/10.22495/jgrv12i1art9>.

6. Valieva E.N., Mashanova S.A., Proskurina N.V. (2021). Klasternaja ocenka vzaimosvjazi social'noj zashhity i jekonomicheskogo razvitiya v administrativno-territorial'nyh obrazovaniyah Respubliki Kazahstan [Cluster assessment of the relationship between social protection and economic development in the administrative-territorial entities of the Republic of Kazakhstan]. *Jekonomicheskie nauki*, 3(196), 244-249 [in Russian].

7. Gorshkova N.V., Mytareva L.A., Grigor'eva L.V. (2018). Ocenka differenciacii social'noj zashhity naselenija Juzhnogo makroregiona Rossii [Assessment of differentiation of social protection of the population of the Southern macroregion of Russia]. *Vestnik VolGU. Serija 3. Jekonomika. Jekologija*, T. 20, 1, 64-77 [in Russian].

8. Roik V.D. (2019). Social'noe strahovanie: uchebnik i praktikum dlja akademicheskogo bakalavriata [Social Insurance: Textbook and Workshop for Academic Bachelor's Degree]. 2-e izd., pererab. i dop. Moskva: Jurajt. 418 p. [in Russian].

9. Social'nye funkcii gosudarstva. Spravochnik ot avtora 24 [Social Functions of the State. A Handbook from the Author 24]. URL: https://spravochnik.ru/gosudarstvennoe_i_municipalnoe_upravlenie/socialnye_funkcii_gosudarstva/ (accessed: 20.09.2025) [in Russian].

10. Social'nye rashody vyrosli v Kazahstane [Social spending has increased in Kazakhstan.]. URL: <https://news.mail.ru/politics/66754610/?from=swap&swap=2> (accessed: 20.07.2025) [in Russian].

11. O minimal'nyh social'nyh standartah i ih garantijah. Zakon Respubliki Kazahstan ot 19 maja 2015 goda №314-V ZRK [On Minimum Social Standards and Their Guarantees. Law of the Republic of Kazakhstan No.314-V ZRK of May 19, 2015]. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1500000314> (accessed: 19.08.2025) [in Russian].

12. Konvencija Mezhdunarodnoj Organizacii Truda №131 «Ob ustanovlenii minimal'noj zarabotnoj platy s osobym uchetom razvivajushhihsja stran» (Zheneva, 22 ijunya 1970 g.) (po sostojaniju na 17 maja 2013 g.)

[International Labour Organization Convention No. 131 "Concerning Minimum Wage Fixing, with Particular Account of Developing Countries" (Geneva, June 22, 1970) (as of May 17, 2013)]. URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31531163 (accessed: 17.09.2025) [in Russian].

13. The minimum wage goes up in Kazakhstan. URL: <https://countryeconomy.com/national-minimum-wage/kazakhstan> (accessed: 15.09.2025).

14. Chislennost' i zarabotnaja plata rabotnikov v Respublike Kazahstan (II kvartal 2024g.) [Number and salaries of employees in the Republic of Kazakhstan (Q2 2024)]. URL: <https://stat.gov.kz/ru/industries/labor-and-income/stat-wags/publications/183445/> (accessed: 15.09.2025) [in Russian].

15. Sinickaja N.Ja. (2016). Razvitie teorii chelovecheskogo kapitala: nauchnyj obzor [Development of Human Capital Theory: A Scientific Review]. *Nauchnoe obozrenie. Jekonomicheskie nauki*, 2, 182-190. URL: <https://science-economy.ru/ru/article/view?id=807> [in Russian].

16. Korporativnaja social'naja otvetstvennost' v Evrope: chto nuzhno znat' predprinimatelju, vyhodjashemu na evropejskie rynki [Corporate Social Responsibility in Europe: What Entrepreneurs Need to Know When Entering European Markets]. URL: <https://mgimo.ru/upload/iblock/277/korporativnaya-socialnaya-otvetstvennost-v-stranahevropy.pdf> (accessed: 29.09.2025). [in Russian].

17. Zhou W. (2006). Will CSR work in China? Business for Social Responsibility Working Paper. *Leading Perspectives BSR*, n/a, 5-7.

18. Kritskij M.M. (1991). Chelovecheskij kapital [Human capital]. *Leninograd: Izd-vo LGU*. 117 p. [in Russian].

19. Tre't'e issledovanie korporativnyh SG-praktik v Kazahstane [The third study of corporate SG practices in Kazakhstan]. URL: <https://kz.kursiv.media/2024-07-18/trete-issledovanie-korporativnyh-esg-praktik-v-kazahstane/> (accessed: 22.09.2025) [in Russian].

20. Kollektivnyj dogovor AO «Sokolovsko-Sarbajskoe gorno-obogatitel'noe proizvodstvennoe ob#edinenie» na 2021-2023 gg. [Collective agreement of JSC Sokolovsko-Sarbayskoye Mining and Processing Production Association for 2021-2023]. (2021). *Rudnyj* [in Russian].

21. Kollektivnyj dogovor AO «Arselor Mittal Temirtau» na 2022-2024 gg. [Collective agreement of JSC Arcelor Mittal Temirtau for 2022-2024]. (2022). *Karaganda* [in Russian].

22. Otrasl'evoe soglasenie o social'nom partnerstve v neftegazovoj, neftepererabatyvajushhej i neftegazohimicheskoj otrasljah Respubliki Kazahstan na 2020-2022 gody [Industry Agreement on Social Partnership in the Oil and Gas, Oil Refining and Petrochemical Industries of the Republic of Kazakhstan for 2020–2022]. (2019). *Nur-Sultan* [in Russian].

АВТОР МӘЛІМЕТТЕРІ:

Коваль Андрей Петрович – э.ф.к., доцент, ғылым және коммерцияландыру басқармасы бастығы, А. Байтұрсынов атындағы Қостанай өңірлік университеті, Қостанай қ., Қазақстан Республикасы. E-mail: koval_an@rambler.ru

Баяндин Марат Асылбекович* – э.ф.к., доцент, «Экономика және басқару» кафедрасының профессоры, Шерхан Мұртаза атындағы Халықаралық Тараз университеті, Тараз қ., Қазақстан Республикасы. E-mail: mbayandin.71@mail.ru

Шаяхметова Лилия Муслимовна – PhD докторы, «Бизнес және менеджмент» кафедрасының қауымдастырылған профессор м.а., Alikhan Bokeikhan University, Семей қ., Қазақстан Республикасы. E-mail: liliya-shayahmetova@mail.ru

Баяндина Гульмира Дуйсенбаевна – PhD докторы, қауымдастырылған профессор, Кәсіпкерлік және инновациялар мектебінің қауымдастырылған профессоры, Алматы Менеджмент университеті, Алматы қ., ҚР. E-mail: bayandinagd@mail.ru

Кушебина Гульнара Маликовна – э.ф.к., Astana IT University Цифрлық және мемлекеттік басқару мектебінің ассистент-профессоры, Астана қ., Қазақстан Республикасы. E-mail: dgm0177@gmail.com

Коваль Андрей Петрович – кандидат экономических наук, доцент, начальник управления науки и коммерциализации, Костанайский региональный университет им. А.Байтұрсынова, г. Костанай, Республика Казахстан. E-mail: koval_an@rambler.ru

Баяндин Марат Асылбекович* – доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры «Экономика и управление», Международной Таразский университет, имени Шерхана Муртазы, г. Тараз, Республика Казахстан. E-mail: mbayandin.71@mail.ru

Шаяхметова Лилия Муслимовна – доктор PhD, и.о. ассоциированного профессора «Бизнес и управление», Alikhan Bokeikhan University, г. Семей, Республика Казахстан. E-mail: liliya-shayahmetova@mail.ru

Баяндина Гульмира Дуйсенбаевна – доктор PhD, ассоциированный профессор, ассоциированный профессор Школы предпринимательства и инноваций Алматы менеджмент университет, г. Алматы, Республика Казахстан. E-mail: bayandinagd@mail.ru

Кушебина Гульнара Маликовна – кандидат экономических наук, ассистент-профессор школы Цифрового и государственного управления Astana IT University, г. Астана, Қазақстан Республикасы. E-mail: dgm0177@gmail.com

Andrey P. Koval – candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Head of the Department of Science and Commercialization, Kostanay Regional University named after A.Baitursynov, Kostanay, Republic of Kazakhstan. E-mail: koval_an@rambler.ru

Marat A. Bayandin* – Doctor of Economics, Associate Professor, Professor of the Department of Economics and Management, International Taraz University named after Sherkhan Murtaza, Taraz, Republic of Kazakhstan. E-mail: mbayandin.71@mail.ru

Liliya M. Shayakhmetova – PhD, Acting Associate Professor, Department of Business and Management, Alikhan Bokeikhan University, Semey, Republic of Kazakhstan. E-mail: liliya-shayahmetova@mail.ru

Gulmira D. Bayandina – PhD, Associate Professor, Associate Professor of the School of Entrepreneurship and Innovation, Almaty Management University, Almaty, Republic of Kazakhstan. E-mail: bayandinagd@mail.ru

Gulnara M. Kusheбина – candidate of Economic Sciences, ассистент-профессор школы Цифрового и государственного управления Assistant Professor at the School of Digital and Public Administration, Astana IT University, Astana, Republic of Kazakhstan.