



From
the People of Japan



НАЦИОНАЛЬНАЯ БАЗОВАЯ ОЦЕНКА ПО БИЗНЕСУ И ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА В КАЗАХСТАНЕ 2023

Астана, 2024



НАЦИОНАЛЬНАЯ БАЗОВАЯ ОЦЕНКА
ПО БИЗНЕСУ И ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА
В КАЗАХСТАНЕ
2023

Астана
2024

© Программа развития Организации Объединённых Наций 2024

Все права защищены. Никакая часть данной публикации не может быть воспроизведена, сохранена в поисковой системе или передана в любой форме или с помощью электронных, механических, фотокопировальных, записывающих или иных средств без предварительного разрешения.



Данная оценка была проведена в рамках проекта ПРООН «Продвижение ответственного ведения бизнеса с особым акцентом на продвижение должной осмотрительности в области прав человека в глобальных цепочках поставок и использование Руководящих принципов ООН в области бизнеса и прав человека для справедливого восстановления», реализуемого при поддержке Правительства Японии.

Программа развития Организации Объединённых Наций (ПРООН) является ведущей организацией ООН, борющейся с несправедливостью, вызванной нищетой, с неравенством и изменением климата. Работая с широкой сетью экспертов и партнеров в 170 странах, мы помогаем создавать интегрированные, долгосрочные решения для людей и планеты.

Узнайте о нас больше на сайте undp.org или присоединяйтесь на [@UNDP](https://twitter.com/UNDP).

Составитель: ОФ «Центр исследования правовой политики»

Татьяна Зинович, консультант Программы развития ООН

Мнения, выраженные в данном отчете, принадлежат автору (авторам) и не обязательно отражают точку зрения правительства Японии и Республики Казахстан, Организации Объединённых Наций, включая ПРООН, или государств-членов ООН.

СОДЕРЖАНИЕ

СОКРАЩЕНИЯ	6
ВВЕДЕНИЕ	10
I. ОБЯЗАННОСТЬ ГОСУДАРСТВА ЗАЩИЩАТЬ ПРАВА ЧЕЛОВЕКА.....	12
1.1. ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ	12
1.2. ВВЕДЕНИЕ	21
1.3. МЕТОДОЛОГИЯ.....	21
1.4. ОЦЕНКА ОБЯЗАННОСТИ ГОСУДАРСТВА ЗАЩИЩАТЬ ПРАВА ЧЕЛОВЕКА	22
1.4.1. ОБЩИЕ ФУНКЦИИ ГОСУДАРСТВ В СФЕРЕ НОРМАТИВНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ И ПОЛИТИКИ	22
1.4.1.1. Ключевые обязательства в сфере обеспечения защиты прав человека в рамках предпринимательской деятельности	23
1.4.1.2. Государственная политика	25
1.4.1.3. Национальный правовой ландшафт	35
1.4.2. СВЯЗЬ ГОСУДАРСТВА И ПРЕДПРИЯТИЙ	52
1.4.3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОБЛЮДЕНИЯ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА ПРЕДПРИЯТИЯМИ В РАЙОНАХ, ЗАТРОНУТЫХ КОНФЛИКТАМИ.....	56
1.4.4. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОГЛАСОВАННОСТИ ПОЛИТИКИ	57
1.5. ОБЩИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ И ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	60
II. КОРПОРАТИВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА.....	62
2.1. ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ	62
2.2. ВВЕДЕНИЕ	65
2.3. МЕТОДОЛОГИЯ.....	66
2.3.1. СКРИНИНГ ВЕБ-САЙТОВ 60 КОМПАНИЙ	66
2.3.2. ОНЛАЙН ОПРОС 278 ПРЕДПРИЯТИЙ.....	75
2.3.3. КОНСУЛЬТАЦИИ С КЛЮЧЕВЫМИ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ	77
2.4. ОЦЕНКА ОСНОВНЫХ ИНДИКАТОРОВ РУКОВОДЯЩИХ ПРИНЦИПОВ ООН	78
2.4.1. ОБЩАЯ ОЦЕНКА.....	78
2.4.2. А. УПРАВЛЕНИЕ И ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРИНЯТЬ СООТВЕТСТВУЮЩУЮ ПОЛИТИКУ	82
2.4.2.1. Управление и обязательства принять соответствующую политику	82
2.4.2.2. Обязательство уважать права работников: Декларация МОТ об основных принципах и правах в сфере труда.....	85
2.4.2.3. Обязательство гарантировать доступ к средствам правовой защиты	87

2.4.3. В. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УВАЖЕНИЯ И ДОЛЖНОЙ ОСМОТРИТЕЛЬНОСТИ В ОБЛАСТИ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА.....	90
2.4.3.1. Ответственность и ресурсы в сфере прав человека.....	91
2.4.3.2. Идентификация рисков и влияния на права человека	92
2.4.3.3. Оценка рисков и влияния на права человека.....	96
2.4.3.4. Интеграция оценок рисков и влияния на права человека и принятие соответствующих мер	97
2.4.3.5. Отслеживание эффективности действий по реагированию на риски и влияния на права человека	99
2.4.3.6. Информирование о влиянии на права человека	100
2.4.4. С. СРЕДСТВА ПРАВОВОЙ ЗАЩИТЫ И МЕХАНИЗМЫ РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ	102
2.4.4.1. Механизмы подачи жалоб для работников	102
2.4.4.2. Механизмы рассмотрения жалоб для внешних лиц и сообществ	105
2.4.4.3. Устранение неблагоприятных последствий	108
2.4.5. ДРУГИЕ ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА В БИЗНЕСЕ	109
2.4.5.1. Влияние формы собственности и наличия иностранного капитала.....	109
2.4.5.2. Региональная специфика	109
2.4.5.3. Специфика по отраслям экономики.....	110
2.4.5.4. Специфика по экономическим показателям компаний	110
2.4.5.5. Осведомленность компаний о политиках/мерах государства в сфере защиты прав человека	110
2.4.5.6. Ценности и убеждения.....	110
2.5. РОЛЬ ДЕЛОВЫХ АССОЦИАЦИЙ	112
2.6. ОБЩИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ И ЗАКЛЮЧЕНИЕ	113
III. ДОСТУП К СРЕДСТВАМ ПРАВОВОЙ ЗАЩИТЫ.....	115
3.1. ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ	115
3.2. ВВЕДЕНИЕ	120
3.3. МЕТОДОЛОГИЯ.....	121
3.4. ОЦЕНКА СРЕДСТВ ПРАВОВОЙ ЗАЩИТЫ	122
3.4.1. ГОСУДАРСТВЕННЫЕ СУДЕБНЫЕ МЕХАНИЗМЫ	122
3.4.1.1. Соответствие критериям адекватного доступа к правосудию.....	122
3.4.1.2. Ландшафт судебных механизмов.....	125
3.4.1.3. Особая роль Конституционного суда.....	130
3.4.2. ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ВНЕСУДЕБНЫЕ МЕХАНИЗМЫ РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ	131
3.4.2.1. Национальные правозащитные механизмы	131

3.4.2.2. Иные правозащитные институты и государственные службы по рассмотрению жалоб.....	135
3.4.2.3. Возможности для получения правовой помощи	147
3.4.2.4. Альтернативные способы разрешения юридических споров.....	152
3.5. ОБЩИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ И ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	164

СОКРАЩЕНИЯ

Определение	Сокращение
Автономная организация образования	- АОО
Агентство Республики Казахстан по противодействию коррупции РК	- Анतिकоррупционная служба
Административный процедурно-процессуальный кодекс	- АППК
Акционерное общество	- АО
Валовый внутренний продукт	- ВВП
Всемирный альянс бенчмаркинга (англ. World Benchmarking Alliance)	- WBA
Всемирная торговая организация	- ВТО
Гарантированная государством юридическая помощь	- ГГЮП
Глобальный альянс национальных правозащитных учреждений	- ГАНПЗУ
Гражданский кодекс РК	- ГК РК
Гражданский процессуальный кодекс РК	- ГПК РК
Группа государств по борьбе с коррупцией	- ГРЕКО
Евразийское экономическое сообщество	- ЕврАзЭС
Европейская комиссия по эффективности правосудия (англ. Council of Europe European Commission for the efficiency of justice)	- CEPEJ
Единый Накопительный Пенсионный Фонд Казахстана	- ЕНПФ, АО ЕНПФ
Закрытое акционерное общество	- ЗАО
Индекс гендерного неравенства (англ. The Gender Inequality Index)	- GII
Индекс гендерных социальных норм (англ. Gender Social Norms Index)	- GSNI
Казахстанская фондовая биржа (англ. Kazakhstan Stock Exchange)	- KASE
Кодекс об административных правонарушениях РК	- КоАП РК

Определение	Сокращение
Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин ООН	- КЛДЖ
Комитет по ликвидации расовой дискриминации ООН	- КЛРД
Комитет по правам человека ООН	- КПЧ
Комитет против пыток ООН	- КПП
Комитет труда и социальной защиты Министерства труда и социальной защиты населения РК	- КТСЗ
Конституционный Суд Республики Казахстан	- Конституционный Суд
Концепция антикоррупционной политики Республики Казахстан на 2022 - 2026 годы	- Концепция антикоррупционной политики
Концепция правовой политики РК до 2030 года	- Концепция правовой политики
Корпоративная социальная ответственность	- КСО
Международная Организация Труда	- МОТ
Международный арбитражный центр МФЦА	- МАЦ
Международный финансовый центр «Астана»	- МФЦА
Министерство иностранных дел РК	- МИД
Министерство информации и общественного развития РК	- МИОР
Министерство торговли и интеграции РК	- МТИ
Министерства труда и социальной защиты населения РК	- МТСЗН РК
Министерство экологии и природных ресурсов РК	- МЭПР
Министерство юстиции РК	- МЮ
Национальная базовая оценка по вопросам бизнеса и прав человека	- НБО
Национальный контактный центр	- НКЦ

Определение	Сокращение
Национальная палата предпринимателей РК «Атамекен»	- НПП
Национальный план действий в области бизнеса и прав человека	- НПД
Национальные правозащитные учреждения	- НПЗУ
Неправительственные организации	- НПО
Объединенные Арабские Эмираты	- ОАЭ
Организация по безопасности и сотрудничеству в Европе	- ОБСЕ
Организация Договора о коллективной безопасности	- ОДКБ
Организация исламского сотрудничества	- ОИК
Организация Объединенных Наций	- ООН
Организация Экономического Сотрудничества и Развития	- ОЭСР
Оценка (бенчмаркинг) корпоративной ответственности в сфере прав человека (англ. Corporate Human Rights Benchmark)	- CHRВ
Оценка (бенчмаркинг) корпоративной ответственности в сфере прав человека. Ключевые индикаторы оценки согласно Руководящим принципам ООН (англ. Corporate Human Rights Benchmark – Core UNGP Indicators)	- CHRВ-Core
Парижские принципы Организации Объединенных Наций, касающиеся национальных правозащитных учреждений	- Парижские принципы
Программа Президента РК «План нации - 100 конкретных шагов»	- План нации
Программа Развития ООН	- ПРООН
Прямые иностранные инвестиции	- ПИИ
Республика Казахстан	- РК
Руководящие принципы для многонациональных предприятий ОЭСР	- Руководящие принципы ОЭСР
Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН	- Руководящие принципы ООН, РПООН

Определение	Сокращение
Средства массовой информации	- СМИ
Содружество Независимых Государств	- СНГ
Стратегический план развития Республики Казахстан до 2025 года	- Стратегический план
Стратегия развития Республики Казахстан до 2050 года	- Стратегия 2050
Соединенные Штаты Америки	- США
Товарищество с ограниченной ответственностью	- ТОО
Трудовой Кодекс РК	- ТК РК
Уголовный кодекс РК	- УК РК
Уголовно-процессуальный кодекс РК	- УПК РК
Уполномоченный по правам человека в Республике Казахстан	- УПЧ
Цели устойчивого развития ООН	- ЦУР ООН
Шанхайская организация сотрудничества	- ШОС
Экологический кодекс РК	- ЭК РК
Экологическое, социальное и корпоративное управление (англ. Environmental, Social, and Corporate Governance)	- ESG

ВВЕДЕНИЕ

В 2011 году Совет по правам человека ООН единогласно одобрил **Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека** (Руководящие принципы ООН)¹, которые представляют набор руководящих принципов для государств и компаний по внедрению системы "Защита - Уважение - Средства правовой защиты" для предотвращения и устранения неблагоприятного воздействия на права человека в контексте бизнеса. Руководящие принципы исходят из признания: а) соблюдения принятых государствами обязательств соблюдать, защищать и осуществлять права человека и основные свободы; б) роли предприятий, выполняющих специализированные функции в качестве специализированных органов общества, которым предъявляется требование соблюдать все действующие законы и уважать права человека; с) необходимости обеспечения соблюдения прав и обязанностей – в случае их нарушения – с помощью соответствующих эффективных средств правовой защиты.

Совет по правам человека ООН призвал все государства-члены разработать **Национальные планы действий в области бизнеса и прав человека** (НПД) в качестве средства реализации Руководящих принципов ООН. В соответствии с Руководящими принципами ООН НПД должны основываться на международных стандартах в области прав человека и отражать взаимодополняемость и взаимосвязь обязательств государства и ответственности бизнеса в предотвращении, смягчении и устранении неблагоприятного воздействия на права человека, связанного с предпринимательской деятельностью.

До принятия любых решений относительно сферы охвата, содержания и приоритетов НПД проводится **Национальная базовая оценка по вопросам бизнеса и прав человека (НБО)**. НБО ставит основной целью оценку текущего уровня выполнения Руководящих принципов ООН в конкретном государстве. Она объединяет анализ правовых и политических пробелов в реализации Руководящих принципов ООН с обзором негативного воздействия бизнеса на права человека для выявления наиболее значимых вопросов, связанных с правами человека в данном контексте. Таким образом, оценка служит информационной основой для формулирования и определения приоритетности действий в НПД.

В настоящем документе представлены полные результаты проведенной НБО в контексте бизнеса и прав человека в Казахстане². НБО исходила из того, что Руководящие принципы ООН не создают никаких новых международно-правовых обязательств или ограничений в сфере прав человека. Они основаны на уже существующих общепризнанных стандартах прав человека. Оценка была направлена на анализ правовых, политических, экономических, социальных и культурных пробелов в реализации Руководящих Принципов ООН с обзором негативного воздействия бизнеса на права человека для выявления наиболее значимых вопросов, связанных с правами человека в данном контексте.

¹ Руководящие Принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека. URL: https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_ru.pdf

² Данная оценка была проведена в рамках проекта ПРООН «Продвижение ответственного ведения бизнеса с особым акцентом на продвижение должной заботы о правах человека в глобальных цепочках поставок и использование Руководящих принципов ООН в области бизнеса и прав человека для справедливого восстановления», реализуемого при поддержке Правительства Японии

Целью НБО Казахстана являлась оценка реализации Руководящих принципов ООН в стране, основанная на качественных исходных данных, для выявления возможностей и барьеров в реализации прав человека бизнесом и выработки рекомендаций для разработки НПД в Казахстане. С целью проведения НБО были адаптированы под местный контекст международные инструменты.

Детальная методология НБО отдельно представлена к каждому разделу настоящего документа.

Организаторы НБО и исследователи, принимавшие участие в оценке, выражают надежду, что ее результаты окажут влияние на разработку в Казахстане НПД в области бизнеса и прав человека.

I. ОБЯЗАННОСТЬ ГОСУДАРСТВА ЗАЩИЩАТЬ ПРАВА ЧЕЛОВЕКА

1.1. ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

Общие результаты
<ul style="list-style-type: none">• Законодательство Казахстана основано на общепризнанных правах человека, а сама страна является подписантом ключевых международных пактов и конвенций по правам человека. Однако понятие прав человека имеет широкий спектр, и разработка более строгих нормативных актов, касающихся не государственных субъектов (например, компаний), требует детализации их роли и обязанностей по сравнению с обязательствами, возложенными на государства. Это требует ратификации ряда международных Конвенций в области труда.• Несмотря на обширную нормативную базу все еще наблюдаются законодательные пробелы и практические проблемы в области трудовых прав, детского труда, недискриминации на рабочем месте, роли профсоюзов, прав мигрантов, принудительного труда, домогательств и экологических прав. Это требует от Правительства Казахстана принятия дополнительных законодательных мер и усилий по изменению правоприменительной практики со стороны компаний.• Национальные компании и квазигосударственный сектор играют значительную роль в экономике Казахстана, способствуя её развитию и диверсификации. Вклад этих секторов в экономику страны многоаспектен и охватывает различные области. Крупные национальные компании и квазигосударственные предприятия являются одними из крупнейших работодателей в Казахстане, обеспечивая тысячи рабочих мест. Некоторые национальные компании, особенно в сфере природных ресурсов, играют ключевую роль в экспортной деятельности страны, обеспечивая значительные доходы от продажи товаров за рубеж. Это также способствует укреплению международных связей и привлечению иностранных инвестиций. В связи с этим Правительству необходимо предпринимать дополнительные шаги по защите от нарушений прав человека со стороны предприятий, которые находятся в собственности государства или контролируются им либо пользуются существенной поддержкой и услугами государственных агентств, например, по кредитованию экспорта и государственному страхованию или гарантированию инвестиций.• Казахстанские компании осуществляют свою деятельность в странах и районах, затронутых конфликтами. В связи с этим необходимо, чтобы государство способствовало обеспечению того, чтобы предприятия, действующие в таких районах, не участвовали в совершении грубых нарушений прав человека в районах, затронутых конфликтом.• Казахстан, привлекая значительные иностранные инвестиции и участвуя в множестве инвестиционных контрактов и соглашений, одновременно берет на себя обязательства в области ответственного ведения бизнеса и соблюдения прав человека. Это предполагает создание прозрачной и справедливой бизнес-среды, где учитываются интересы всех сторон, включая работников, сообщества и окружающую среду. Важными мерами в этом контексте являются усиление корпоративной социальной ответственности, обеспечение рабочих мест с достойными условиями труда, защита прав работников, а также предотвращение эксплуатации и дискриминации. Казахстан также обязан следить за тем, чтобы инвестиционная деятельность не наносила вреда окружающей среде, способствуя устойчивому развитию и экологической безопасности. Все это требует оказания особого внимания этим вопросам в рамках инвестиционных соглашений и контрактов страны.

- Казахстан является участником ключевых международных организаций и инициатив. Это располагает к тому, чтобы страна являлась драйвером и поддерживала международное сотрудничество и обмен лучшими практиками в области продвижения стандартов ответственного ведения бизнеса.

Общие функции государства в сфере нормативного регулирования и политики актуальных для реализации Руководящих принципов ООН (Руководящие принципы 1-3 ООН)

Государства в пределах своей территории и/или юрисдикции должны обеспечивать защиту от нарушений прав человека третьими сторонами, включая предприятия. Это требует принятия необходимых мер, направленных на предупреждение и расследование таких нарушений, наказание за них и компенсацию ущерба посредством эффективной политики, законодательства, нормативного регулирования и судопроизводства.

Государствам следует четко заявить, что они ожидают от всех предприятий, домицилированных на их территории и/или находящихся под их юрисдикцией, соблюдения прав человека в рамках своей деятельности.

При выполнении своей обязанности по обеспечению защиты государствам следует:

- а) обеспечивать соблюдение законов, цель или последствия которых заключаются в том, чтобы требовать от предприятий соблюдения прав человека и периодически оценивать адекватность таких законов и устранять любые пробелы;
- б) обеспечивать, чтобы другие законы и политика, регулирующие создание и текущую деятельность предприятий, такие как нормы корпоративного права, не сдерживали, а, наоборот, способствовали соблюдению прав человека предприятиями;
- в) представлять предприятиям эффективные руководящие указания относительно методов соблюдения прав человека в рамках их деятельности;
- г) поощрять и, при необходимости, требовать от предприятий представления информации о том, каким образом они устраняют оказанное ими воздействие на права человека.

Статус и пробелы

- Казахстан имеет ряд рекомендаций договорных органов ООН о необходимости приведения национальных правовых рамок в соответствие с международными обязательствами в области прав человека.

Рекомендации

- Рекомендуется создать рабочую группу, состоящую из представителей Правительства, бизнеса и гражданского общества для подготовки анализа применимости национального законодательства к международной деловой деятельности, регулирования и руководства международной деловой деятельностью, особенно для предотвращения серьезных нарушений прав человека и устранения существующих нарушений и выработки рекомендаций по дальнейшему приведению национального законодательства в соответствие с международными обязательствами в области прав человека для наилучшего соблюдения компаниями концепции прав человека.

<ul style="list-style-type: none"> • Несмотря на текущий прогресс, Казахстан еще не присоединился к ряду ключевых международных договоров, которые также имеют большое значение для обеспечения и защиты прав человека. • Несмотря на наличие подробных кодифицированных актов, основанных на международных обязательствах в области труда и конституционных гарантиях в области труда, правоприменительная практика демонстрирует наличие проблем в области трудовых прав: необходимость создания условий, способствующих беспрепятственному функционированию профсоюзов, принудительный труд, использование детского труда, дискриминация в трудоустройстве и трудовой деятельности. 	<ul style="list-style-type: none"> • Правительству рекомендуется инициировать процесс присоединения к Конвенции о защите прав всех мигрантов, работников и членов их семей, а также Конвенции об искоренении насилия и домогательствах в сфере труда МОТ №190. • Правительству рекомендуется гармонизировать Закон «О профессиональных союзах» в соответствии со стандартами МОТ. • Правительству рекомендуется провести анализ забастовок рабочих коллективов с последующей выработкой рекомендаций по коммуникациям с рабочими коллективами для компаний и государственных органов с тем, чтобы обеспечить эффективное взаимодействие и соблюдение свободы собраний в рамках трудовых отношений. • Для эффективного противодействия принудительному труду, Правительству Казахстана рекомендуется направить усилия на (1) развитие механизмов идентификации и защиты жертв, особенно среди иностранных работников и в отдаленных районах, (2) усовершенствование обучения Инспекции труда для распознавания признаков принудительного труда и обеспечение ее полномочиями для проведения не анонсированных проверок на рабочих местах, (3) а также на активизацию мер преследования и наказания за преступления, связанные с принудительным трудом. • В отношении обеспечения недискриминации и равных возможностей на рабочем месте Правительству рекомендуется сосредоточить усилия на разработке и принятии рамочного закона о равенстве в Республике Казахстан, соответствующего положениям международных договоров, ратифицированных Республикой Казахстан. • Для укрепления правовой защиты работников от харассмента и
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<ul style="list-style-type: none"> • Казахстан является участником более 29 международных экологических соглашений и имеет обширную правовую базу экологического законодательства. В то же время компании продолжают допускать нарушения в отношении защиты окружающей среды. • Казахстан в настоящее время не сделал публичного заявления об ожидании 	<p>сексуализированных домогательств, Правительству рекомендуется обеспечить разработку законодательных и рекомендательных мер для работодателей по предупреждению и пресечению гендерного насилия и сексуальных домогательств на рабочем месте.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Правительству рекомендуется рассмотреть вопрос об увеличении количества государственных трудовых инспекторов, расширении их полномочий и обучении. • Правительству рекомендуется обеспечить ряд законодательных и практических мер, направленных на предотвращение использования незаконного детского труда в сельском хозяйстве и секторе услуг. Необходимо усилить выявление детского труда, обеспечив проведение целевых правоприменительных мероприятий, таких как рейды и внеплановые трудовые инспекции, в течение всего года и во всех секторах, в которых дети уязвимы для детского труда, в том числе в сельском хозяйстве. • Правительству необходимо провести аудит регуляторных мер по вопросам защиты окружающей среды в рамках деятельности предприятий и сформировать новый пакет мер, направленных на усиление ответственности частного сектора за допущенные экологические нарушения. • Правительству рекомендуется активно содействовать распространению стандартов устойчивого развития и ESG в практику национальных и квазигосударственных компаний, а также компаний частного сектора, через информационные кампании и разработку рекомендаций и соответствующих руководств. • Казахстану рекомендуется сделать публичное Государственное заявление об ожидании следованию правам человека
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>следованию правам человека со стороны бизнеса.</p>	<p>со стороны бизнеса посредством разработки и принятия соответствующих стратегических документов, например, Национального плана действий в области бизнеса и прав человека.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Целесообразно включить в законодательство Казахстана, регулирующего деятельность субъектов предпринимательства, принципа корпоративного уважения прав человека как общего принципа осуществления предпринимательской деятельности. • Необходимо разработать модель регулирования в отношении требования должной осмотрительности в области прав человека для утверждения крупномасштабных проектов, бизнес-деятельность которых представляет значительный риск для прав местных сообществ, и включить ее в соответствующие существующие нормы законодательства. • Провести изучение возможного будущего принятия законодательства об обязательной должной осмотрительности в сфере прав человека, изучив законодательную и экономическую базу в этом отношении. • Правительству рекомендуется обобщить и опубликовать информацию о лучших практиках внедрения корпоративной ответственности в сфере прав человека. • Рекомендуется издать и распространить Руководящие принципы ООН по вопросам бизнеса и прав человека на казахском языке.
-------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Связь государства и предприятий (Руководящие принципы 4-6 ООН)

Государствам следует предпринимать дополнительные шаги по защите от нарушений прав человека со стороны предприятий, которые находятся в собственности государства или контролируются им либо пользуются существенной поддержкой и услугами государственных агентств, например по кредитованию экспорта и государственному страхованию или гарантированию инвестиций, в том числе, при необходимости, путем установления требования о соблюдении принципа должной заботы о правах человека.

Государствам следует осуществлять надлежащий контроль в целях выполнения своих международных обязательств в области прав человека при заключении контрактов с

предприятиями или принятии законодательных актов в их интересах для предоставления услуг, которые могут оказать воздействие на осуществление прав человека.

Государствам следует поощрять соблюдение прав человека предприятиями, с которыми они осуществляют коммерческие сделки.

Статус и пробелы

- В Казахстане существуют как национальные компании, так и квазигосударственные компании, которые занимают существенную часть рынка в областях, связанных с добывающим сектором, энергетикой, инфраструктурой, сектором услуг, финансовым сектором, технологиями и здоровьем. В компаниях не осуществляется процедура должной заботы о правах человека. Также не во всех компаниях есть политики по правам человека.

Рекомендации

- Рекомендуется разработать типовой кодекс поведения, четко определяющий взаимосвязь между бизнесом и правами человека, для предприятий, которые принадлежат государству, контролируются им или работают с ним.
- Следует предусмотреть обязательную разработку политики по правам человека в национальных и квазигосударственных компаниях.
- Необходимо содействовать внедрению практики должной осмотрительности по правам человека в корпоративную практику национальных и квазигосударственных компаний.
- Важно распространять практику подачи нефинансовой отчетности по стандартам GRI на все компании с государственным участием. Это позволит применить принцип материальности, когда компании работают и докладывают о факторах, имеющих основное значение для того, как их деятельность влияет на людей, общества, климат и окружающую среду.
- Правительству рекомендуется публично отметить, что необходимо более сильно сосредоточиться на ответственности советов директоров также предприятий, в которых у государства есть долевой интерес, и их подходе к правам человека. С этой целью иницируется отслеживание выполнения КСО и прав человека через диалог с собственниками в квартальных и/или ежегодных встречах. В особых случаях может потребоваться более тщательное отслеживание деятельности компании. Работа компаний и советов директоров по правам человека должна учитываться при выборе членов совета директоров.

<ul style="list-style-type: none"> • В Казахстане функционирует Единый накопительный пенсионный фонд Казахстана, учредителем и акционером которого является Правительство, а управление пенсионными активами осуществляет Национальный Банк РК. Структура портфеля пенсионных активов по странам в ноябре 2023 года включает инвестиции в 24 страны. 	<ul style="list-style-type: none"> • Необходимо разработать Руководящие принципы для наблюдения и исключения из портфеля АО «ЕНПФ» компаний, которые способствуют или несут ответственность за определенные грубые нарушения норм, включая нарушения прав человека. Ответственное инвестиционное управление должно быть основано на международных принципах и стандартах, таких как установленные ООН в РПООН и ОЭСР в Руководящих принципах для многонациональных предприятий. Эти Руководящие принципы для наблюдения и исключения должны распространяться не только на само АО «ЕНПФ», но и на управляющие компании. • Оценка рисков АО «ЕНПФ» должна включать анализ по вопросам насильственных конфликтов, нарушения прав человека и политический террор. Права человека также могут быть частью мониторинга рисков на уровне отраслей и компаний. • На основе Руководящих принципов для наблюдения и исключения должна быть разработана система наблюдения и исключения компаний. Такая система, будет выступать гарантом от инвестиций в компании, которые производят определенные продукты или способствуют, или несут ответственность за грубо неэтичное поведение и нарушение прав человека.
<ul style="list-style-type: none"> • В настоящее время в Казахстане действуют два закона, регулирующие государственные закупки. Однако ограничения, связанные с участием в государственных закупках, не связаны напрямую с идентификацией фактов нарушений прав человека. Существующие реестр недобросовестных участников закупок, и (или) перечень ненадежных потенциальных поставщиков также не основан на категориях, напрямую связанных с определением отдельных нарушений прав человека. 	<ul style="list-style-type: none"> • Рекомендуется пересмотреть и обновить правила по проведению государственных закупок, чтобы включить должную осмотрительность в сфере прав человека в качестве ключевого критерия в процесс торгов и оценки, и отдать предпочтение предприятиям, которые демонстрируют действия, предпринятые для выполнения своих обязательств в области прав человека. • Важно обеспечить проектное сотрудничество с бизнес-сектором в области этики, безопасности и коррупции.

Обеспечение соблюдения прав человека предприятиями в районах, затронутых конфликтами (Руководящий принцип ООН 7)

Ввиду повышенного риска совершения грубых нарушений прав человека в районах, затронутых конфликтом, государствам следует способствовать обеспечению того, чтобы предприятия, действующие в таких районах, не участвовали в совершении подобных нарушений, в частности путем:

- a) налаживания на возможно более ранних этапах контактов с предприятиями, с тем чтобы помочь им выявлять, предотвращать и смягчать связанные с правами человека риски, которые обусловлены деятельностью и деловыми отношениями;
- b) предоставления надлежащей помощи предприятиям для оценки и устранения повышенных рисков нарушения прав с уделением особого внимания гендерному и сексуальному насилию;
- c) отказа доступа к государственной поддержке и услугам предприятиям, причастным к грубым нарушениям прав человека и отказывающимся сотрудничать с целью исправления ситуации;
- d) обеспечения эффективности проводимой политики, законодательства, подзаконных актов и мер правоприменения в деле устранения риска участия предприятий в совершении грубых нарушений прав человека.

Статус и пробелы

- Казахстан имеет тесные партнёрские и торговые связи со странами в районах, затронутых конфликтами. В связи с этим стране необходимо иметь четкую стратегию поведения по отношению к казахстанским компаниям, находящимся в таких районах. Как сама компания, так и местный персонал (например, охранные службы) в районах, затронутых конфликтами, могут потенциально выступать нарушителями прав человека.

Рекомендации

- Необходимо оказать содействие распространению среди казахстанских компаний Руководства для бизнеса по обеспечению углубленной должной осмотрительности в сфере прав человека в условиях конфликта ПРООН.³
- Важно разработать пакет национальных рекомендаций для казахстанских предприятий в районах, затронутых конфликтом с учетом всех аспектов предусмотренных в Принципе 7 РПООН, включающих диалог и сотрудничество с государственными органами по вопросам безопасности, оценки рисков и коррупции в конфликтных зонах и на сложных рынках в этих регионах. Особое внимание будет уделено вопросам риска гендерного и сексуального насилия.
- Целесообразно содействовать распространению Добровольных принципов по безопасности и правам человека⁴ и Международного кодекса

³ Программа развития Организации Объединенных Наций (2022 г.). Проявление бизнесом повышенной степени должной осмотрительности в отношении прав человека в условиях конфликта: руководство. Нью-Йорк, Соединенные Штаты Америки. URL: https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2022-11/UNDP_Heightened_Human_Rights_Due_Diligence_for_Business_in_Conflict-Affected_Contexts_RU.pdf

⁴ См. на: <https://www.voluntaryprinciples.org/>

	<p>поведения для частных охранных служб, среди казахстанских предприятий, работающих за рубежом.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Министерству иностранных дел рекомендуется сделать открытое заявление о том, что помощь не будет оказываться компаниям, участвующим в грубых нарушениях прав человека, если они не проявят готовности сотрудничать в решении этой ситуации. С этой целью МИДу РК рекомендуется усилить диалог с бизнес-сектором через миссии за рубежом по вопросам рисков, связанных с нарушениями прав человека, вопросами безопасности и коррупцией в зонах конфликтов.
<p>Обеспечение согласованности политики (Руководящие принципы ООН 9-10)</p> <p>Государствам следует сохранять необходимую свободу маневра в сфере внутренней политики для соблюдения своих правозащитных обязательств в процессе достижения связанных с предпринимательством политических целей с другими государствами или предприятиями, например в рамках инвестиционных соглашений или контрактов.</p> <p>Государствам, действующим в качестве членов многосторонних учреждений, которые занимаются вопросами, связанными с предпринимательством, следует:</p> <p>а) добиваться обеспечения того, чтобы эти учреждения не ограничивали возможности своих государств-членов в деле выполнения ими обязанности по защите и не препятствовали предприятиям соблюдать права человека;</p> <p>б) поощрять эти учреждения в рамках своих соответствующих мандатов и возможностей оказывать содействие соблюдению предприятиями прав человека и, по соответствующей просьбе, помогать государствам выполнять свою обязанность по защите от нарушений прав человека предприятиями, в том числе по линии технической помощи, укрепления потенциала и повышения информированности;</p> <p>с) опираться на настоящие руководящие принципы в деле содействия общему пониманию и развивать международное сотрудничество в решении проблем, касающихся предпринимательской деятельности в аспекте прав человека.</p>	
<p>Статус и пробелы</p> <ul style="list-style-type: none"> • Казахстан связан взаимными обязательствами через свое членство в международных торговых организациях, таких как Всемирная торговая организация (ВТО), Евразийское экономическое сообщество (ЕврАзЭС) и Таможенный Союз. В связи с этим рекомендуется, чтобы Правительство обозначило свою позицию в отношении многосторонних торговых и инвестиционных контрактах. 	<p>Рекомендации</p> <ul style="list-style-type: none"> • Правительству Казахстана рекомендуется стремиться к тому, чтобы положения об уважении прав человека, включая основные права трудящихся, и охраны окружающей среды были включены в двусторонние соглашения о свободной торговле и инвестициях.

<ul style="list-style-type: none"> • Казахстан является активным членом многих международных организаций. Среди них: ООН, ОБСЕ, ШОС, ОИК, ОДКБ, СНГ и другие. Участвуя в работе международных организаций, Казахстан может поощрять организации, к продвижению уважения к правам человека в корпорациях в рамках их соответствующих полномочий. 	<ul style="list-style-type: none"> • Правительству также рекомендуется содействовать развитию международного сотрудничества в решении проблем, касающихся предпринимательской деятельности в аспекте прав человека.
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

1.2. ВВЕДЕНИЕ

Первый компонент Руководящих принципов ООН посвящен обязанности государства защищать права человека и включает два базовых принципа и восемь принципов деятельности. В этом разделе исследуется, как Казахстан принял политические рамки для реализации первого компонента Руководящих принципов ООН. Раздел рассматривает:

- общие функции государства в сфере нормативного регулирования и политики актуальных для реализации Руководящих принципов ООН,
- связь государства и предприятий,
- обеспечение соблюдения прав человека предприятиями в районах, затронутых конфликтами,
- обеспечение согласованности политики.

Оценка рассматривает, правовую политику Казахстана, структурные реформы и политики в соответствующих правовых областях, которые затрагиваются Руководящими принципами ООН. В первую очередь оценка рассматривает согласованность государственных мер с международными обязательствами в особенности в рамках Международного билля о правах человека.

Исследователи выбрали ключевые области, актуальные для реализации Руководящих принципов ООН в Казахстане. В частности, исследование рассматривает такие вопросы как:

- принятие процессов должной осмотрительности в рамках регулирования корпоративной деятельности;
- корпоративная ответственность;
- труд, профессиональное здоровье и безопасность;
- свобода собраний и объединений;
- торговля людьми и современное рабство;
- противодействие дискриминации;
- охрана окружающей среды;
- меры против взяточничества и коррупции;
- защита потребителей.

В каждой выбранной области команда исследователей сосредоточилась на актуальности этого вопроса для Казахстана, сообщенном прогрессе и ключевых результатах или пробелах в реализации Руководящих принципов ООН.

1.3. МЕТОДОЛОГИЯ

При оценке этого компонента Руководящих принципов ООН исследовательская команда руководствовалась принципами 1–10 документа. С целью проведения оценки также был

использован и адаптирован под местный контекст такой международный инструмент, как Национальный базовый инструмент по бизнесу и правам человека (National Baseline Tool on Business and Human Rights)⁵. Данный инструмент помогает организациям, занимающимся вопросами бизнеса и прав человека на национальном уровне, провести базовую оценку состояния выполнения государством Руководящих принципов ООН.

Оценка третьего компонента основана на комбинации следующих инструментов:

Юридический, сравнительный и концептуальный анализ (кабинетный анализ). Этот метод базировался на анализе действующего законодательства, государственной правовой статистики и тематических открытых отчетов, и публикаций.

Консультаций с ключевыми заинтересованными сторонами по вопросам бизнеса и прав человека в Казахстане (полевое исследование). Результаты полевого этапа были базированы на материалах 7 фокус групп и 6 индивидуальных интервью с представителями государственных органов, бизнеса, организаций гражданского общества, профсоюзов, адвокатуры и национального правозащитного института.

Следует отметить, что исследование имело свои ограничения, так исследовательская команда не проводила систематическую эмпирическую оценку эффективности конкретных мер и результатов, которые были бы отражены и связаны с практической эффективностью.

1.4. ОЦЕНКА ОБЯЗАННОСТИ ГОСУДАРСТВА ЗАЩИЩАТЬ ПРАВА ЧЕЛОВЕКА

1.4.1. ОБЩИЕ ФУНКЦИИ ГОСУДАРСТВ В СФЕРЕ НОРМАТИВНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ И ПОЛИТИКИ

Базовые принципы в рамках компонента 1 Руководящих принципов ООН указывают, что государства в пределах своей территории и/или юрисдикции должны обеспечивать защиту от нарушений прав человека третьими сторонами, включая предприятия. Это требует принятия необходимых мер, направленных на предупреждение и расследование таких нарушений, наказание за них и компенсацию ущерба посредством эффективной политики, законодательства, нормативного регулирования и судопроизводства (принцип 1 Руководящих принципов ООН). При этом государствам следует четко заявить, что они ожидают от всех предприятий, домицилированных на их территории и/или находящихся под их юрисдикцией, соблюдения прав человека в рамках своей деятельности (принцип 2 Руководящих принципов ООН).

Принцип 3 Руководящих принципов ООН указывает на то, что при выполнении своей обязанности по обеспечению защиты государствам следует:

- а) обеспечивать соблюдение законов, цель или последствия которых заключаются в том, чтобы требовать от предприятий соблюдения прав человека и периодически оценивать адекватность таких законов и устранять любые пробелы;
- б) обеспечивать, чтобы другие законы и политика, регулирующие создание и текущую деятельность предприятий, такие как нормы корпоративного права, не сдерживали, а, наоборот, способствовали соблюдению прав человека предприятиями;

⁵ Описание инструмента (доступно на английском языке) см. URL: <https://bhrbaseline.humanrights.dk/node/247> Вопросник (доступно на английском языке) см. URL: https://bhrbaseline.humanrights.dk/files/media/document/example_questionnaire.pdf

- c) представлять предприятиям эффективные руководящие указания относительно методов соблюдения прав человека в рамках их деятельности;
- d) поощрять и, при необходимости, требовать от предприятий представления информации о том, каким образом они устраняют оказанное ими воздействие на права человека.

Таким образом, от государств ожидается следование общепризнанным международным стандартам в области прав человека, создание политики, законодательной среды и методических указаний способствующих защите прав человека в целом и в рамках предпринимательской деятельности в частности.

1.4.1.1. Ключевые обязательства в сфере обеспечения защиты прав человека в рамках предпринимательской деятельности

Республика Казахстан активно интегрируется в международное правовое пространство в контексте защиты прав человека. Это подтверждается её участием в ряде международных договоров, которые касаются прямо или косвенно вопросов прав человека, особенно в связи с деятельностью бизнеса:

1. *по основным правам и свободам человека:*

- Международный пакт о гражданских и политических правах;
- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах;
- Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин;
- Конвенция о правах инвалидов; Конвенция о статусе беженцев;
- Конвенция против пыток и других жестоких, бесчеловечных и унижающих достоинство видов обращения и наказания;
- Международная конвенция для защиты всех лиц от насильственных исчезновений;
- Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации.

2. *Конвенции Международной Организации Труда:*

Казахстан также ратифицировал 24 конвенции Международной организации труда,⁶ среди которых:

- № 148 «О защите трудящихся от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах»;
- № 155 «О безопасности и гигиене труда в производственной среде»;
- № 105 «Об упразднении принудительного труда»;
- № 111 «О дискриминации в области труда и занятий»;
- № 129 «Об инспекции труда в сельском хозяйстве»;
- № 182 «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда»;
- № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле»;
- № 98 «О праве на организацию и на ведение коллективных переговоров»;
- № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности»;
- № 122 «О политике в области занятости»;
- № 135 «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях»;
- № 138 «О минимальном возрасте для приема на работу»;

⁶ Подробнее о ратифицированных конвенциях можно найти информацию на сайте Министерства труда и социальной защиты населения РК:
<https://www.gov.kz/memleket/entities/enbek/press/article/details/7148?lang=ru>

- № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию»;
- №144 «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм»;
- №185 (пересмотренная) «Об удостоверениях личности моряков»;
- № 88 «Об организации службы занятости»;
- № 29 «О принудительном или обязательном труде»;
- № 187 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда».

3. *в области экологических прав человека:*

Казахстан ратифицировал 21 международную конвенцию по вопросам экологии⁷ среди которых:

- Базельская конвенция о контроле за трансграничной перевозкой опасных отходов и их удалением;
- Конвенция о трансграничном воздействии промышленных аварий,
- Конвенция о трансграничном загрязнении воздуха на большие расстояния;
- Конвенция об охране и использовании трансграничных водотоков и международных озер;
- Конвенция об оценке воздействия на окружающую среду в трансграничном контексте.

4. *в сфере доступа к правосудию и преступности:*

- Конвенция о международном доступе к правосудию;
- Конвенция о получении за границей доказательств по гражданским и торговым делам;
- Протокол о предупреждении и пресечении торговли людьми, особенно женщинами и детьми, и наказаний за нее, дополняющий Конвенцию ООН против транснациональной организованной преступности;
- Протокол против незаконного ввоза мигрантов по суше, морю и воздуху, дополняющий Конвенцию ООН против транснациональной организованной преступности;
- Конвенция о борьбе с торговлей людьми и с эксплуатацией проституции третьими лицами;
- Конвенция о доступе к информации, участию общественности в процессе принятия решений и доступе к правосудию по вопросам, касающимся окружающей среды;
- Международная конвенция о гражданской ответственности за ущерб от загрязнения нефтью;
- Конвенция ООН против коррупции;
- Конвенция ООН против транснациональной организованной преступности.

Однако несмотря на текущий прогресс, Казахстан еще не присоединился к ряду ключевых международных договоров, которые также имеют большое значение для обеспечения и защиты прав человека. В частности, республика не является стороной Конвенции о защите прав всех мигрантов, работников и членов их семей⁸, что может указывать на потенциальные проблемы в обеспечении прав мигрантов в стране. Также стоит отметить отсутствие присоединения к Протоколу 2014 года к Конвенции о принудительном труде 1930 года и 50

⁷ Подробнее здесь: <http://www.mkurca.org/mkur/strany/kz/mdk/>

⁸ Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей. Принята резолюцией 45/158 Генеральной Ассамблеи от 18 декабря 1990 года. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/migrant.shtml

техническим конвенциям МОТ⁹, что может говорить о наличии определенных вызовов в области трудовых прав и стандартов в Казахстане.

Следует отметить, что документы ООН, носящие рекомендательный характер, не продвигаются в рамках правовой политики Казахстана. В частности, в рамках исследования не обнаружено информации о том, что Казахстан провозгласил приверженность Руководящим принципам ООН.

В целом, несмотря на определенные достижения в области защиты прав человека, Казахстану следует продолжить работу по интеграции в международное правовое пространство, присоединяясь и реализуя нормы ключевых международных договоров.

1.4.1.2. Государственная политика

Государственная политика выражается в стратегических и программных документах, принятых в Казахстане за последние 10 лет. В целом система стратегических документов в Казахстане основана на следующей иерархии:



Рисунок 1.1. Система стратегических документов и планов Казахстана

В рамках исследования представлен обзор наиболее значимых документов.

Стратегия «Казахстан-2050»¹⁰

В декабре 2012 года в Послании Главы государства народу страны была представлена Стратегия развития Республики Казахстан до 2050 года (далее – Стратегия 2050). Главной целью стратегии заявлено - создание общества благоденствия на основе сильного государства, развитой экономики и возможностей всеобщего труда, вхождение Казахстана в тридцатку

⁹ International Labour Organization. Up-to-date Conventions and Protocols not ratified by Kazakhstan, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11210:0::NO:11210:P11210_COUNTRY_ID:103542

¹⁰ Стратегия "Казахстан-2050": новый политический курс состоявшегося государства. Послание Президента Республики Казахстан - Лидера Нации Н.А. Назарбаева народу Казахстана, г. Астана, 14 декабря 2012 года. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1200002050>

самых развитых стран мира. Для достижения этой цели документ предусматривает реализацию семи долгосрочных приоритетов:

- Экономическая политика нового курса – всеобъемлющий экономический прагматизм на принципах прибыльности, возврата от инвестиций и конкурентоспособности.
- Всесторонняя поддержка предпринимательства – ведущей силы национальной экономики.
- Новые принципы социальной политики – социальные гарантии и личная ответственность.
- Знания и профессиональные навыки – ключевые ориентиры современной системы образования, подготовки и переподготовки кадров.
- Дальнейшее укрепление государственности и развитие казахстанской демократии.
- Последовательная и предсказуемая внешняя политика – продвижение национальных интересов и укрепление региональной и глобальной безопасности.
- Новый казахстанский патриотизм – основа успеха нашего многонационального и многоконфессионального общества.

В контексте вопросов прав человека в рамках предпринимательской деятельности документ предусматривает:

- ориентир на Общество Всеобщего Труда, где безработные не будут просто получателями пособий, а будут осваивать новые профессии, где люди с ограниченными возможностями смогут активно заниматься созидательной деятельностью, а корпорации и компании – создавать им достойные условия для труда. Те компании и корпорации, которые берут на работу инвалидов и создают им условия, должны поощряться.
- на законодательной основе необходимо создать условия, при которых бизнес будет сам регулировать вопросы контроля качества предоставляемых товаров, работ и услуг. *«Нам необходимо выработать новую систему защиты прав потребителей, исключив для них многоуровневую систему принятия судебных решений».*
- разработку Закона о профсоюзах и о регулировании трудовой деятельности: *«Наша цель – сформировать принципиально новую модель трудовых отношений, сочетающую поддержку предпринимательства с учетом интересов работников».*

Таким образом Стратегия 2050 содержит компоненты, затрагивающие отдельные вопросы прав человека в рамках предпринимательской деятельности с точечным фокусом на трудовые отношения и права потребителей. В целом Стратегия 2050 среди прочих вопросов дает ориентиры на укрепление прав бизнеса, но не содержит комплексного подхода по продвижению прав человека в рамках предпринимательской деятельности.

Третья модернизация Казахстана: глобальная конкурентоспособность

"Третья модернизация Казахстана: глобальная конкурентоспособность" является Посланием Президента Республики Казахстан от 31 января 2017 года.¹¹ Послание указывает на задачу по обеспечению реализации Третьей модернизации Казахстана. Послание ориентировано на создание новой модели экономического роста, которая обеспечит глобальную конкурентоспособность страны. Модернизация имеет прямую связь с целями Стратегии 2050 и должна быть реализована на базе Плана нации "100 конкретных шагов". Третья модернизация

¹¹ "Третья модернизация Казахстана: глобальная конкурентоспособность" Послание Президента Республики Казахстан от 31 января 2017 года. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1700002017>

имеет пять основных приоритетов, которые призваны обеспечить темпы роста экономики выше среднемировых и устойчивое продвижение в число 30 передовых стран:

- Первый приоритет — это ускоренная технологическая модернизация экономики.
- Второй приоритет - кардинальное улучшение и расширение бизнес-среды.
- Третий приоритет - макроэкономическая стабильность.
- Четвертый приоритет - улучшение качества человеческого капитала.
- Пятый приоритет - институциональные преобразования, безопасность и борьба с коррупцией.

Послание предусматривает, что:

- в рамках Третьей модернизации Правительству необходимо обеспечить работу по имплементации лучших практик и рекомендаций ОЭСР;
- «Мы проводим реформы, направленные на защиту частной собственности, верховенство права и обеспечение равенства всех перед законом»;
- «Необходимо добиться повышения доверия к судебной системе. Важно исключить любое неправомерное влияние на деятельность судей».

Однако текст послания не предусматривает каких-либо конкретных мер, направленных на развитие культуры защиты прав человека в рамках предпринимательской деятельности и ответственного ведения бизнеса.

План нации - 100 конкретных шагов¹²

Программа Президента РК «План нации - 100 конкретных шагов» (*далее – План нации*) была представлена 20 мая 2015 года. План нации предусматривает 100 шагов по 5 институциональным реформам:

- формирование современного государственного аппарата;
- обеспечение верховенства закона;
- индустриализация и экономический рост;
- нация единого будущего;
- транспарентное подотчетное государство.

Текст плана нации, хотя и содержит меры по укреплению отдельных институтов Верховенства права, тем не менее не содержит каких-либо мер по развитию защиты прав человека в целом или в рамках предпринимательской деятельности в частности.

Послание Главы государства Касым-Жомарта Токаева народу Казахстана «Экономический курс Справедливого Казахстана»

1 сентября 2023 года Президент РК выступил с посланием народу Казахстана «Экономический курс Справедливого Казахстана».¹³ В рамках послания очерчены планы и инициативы направленные на совершенствование системы защиты отдельных прав человека в рамках предпринимательской деятельности. В частности, Президент РК отметил следующие вопросы:

¹² План нации - 100 конкретных шагов. Программа Президента Республики Казахстан от 20 мая 2015 года. 100 шагов по 5 институциональным реформам. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000100>

¹³ Послание Главы государства Касым-Жомарта Токаева народу Казахстана «Экономический курс Справедливого Казахстана». URL: <https://www.akorda.kz/ru/poslanie-glavy-gosudarstva-kasym-zhomarta-tokaeva-narodu-kazahstana-ekonomicheskij-kurs-spravedlivogo-kazahstana-18588>

- *«...в последнее время растет недовольство граждан, проживающих вокруг крупных производств. Они жалуются на ухудшение экологии и вред здоровью. Все чаще фиксируются травматизм и гибель работников на производстве. Правительству необходимо принять решительные меры для улучшения технологического и экологического состояния, системы охраны здоровья на предприятиях. Крупнейшие промышленные производства должны проходить технологический и экологический аудит каждые пять лет. Это условие относится и к инфраструктурным предприятиям».*
- *«Мы являемся свидетелями масштабных изменений на рынке труда, где все большую роль будет играть цифровая экономика. Более востребованной становится платформенная занятость. Уже сегодня в этом секторе работают свыше полумиллиона человек. Однако их трудовые права все еще слабо защищены. Поэтому предстоит разработать действенные механизмы защиты трудовых прав данной категории граждан и полностью отрегулировать вопрос платформенной занятости».*
- *«Крайне острой проблемой остается высокий уровень производственного травматизма. Правительству до конца года необходимо принять Концепцию безопасного труда до 2030 года. Она должна быть направлена на предупреждение и исключение профессиональных рисков на рабочих местах. По моему поручению Правительством выработан механизм социальной поддержки лиц, длительное время занятых во вредных условиях труда».*

Следует отметить, что данное послание Президента от 2023 года выделяется из ряда стратегических документов тем, что в нем четко артикулируются проблемы, связанные с правами человека в рамках предпринимательской деятельности.

В то же время Президент РК в Послании 2023 года сосредоточился на вопросах:

- привлечения крупных частных инвестиций и создания гибких регуляторных и фискальных условий для инвесторов. Например, с целью поддержки обрабатывающей промышленности предложено освободить иностранных и отечественных инвесторов от уплаты налогов и других обязательных платежей на первые три года;
- сокращения сроков и процедур согласования проектов путем внедрения комплексной государственной экспертизы и полной цифровизации процесса;
- стимулирования укрупнения отечественных агрофирм, а также активного привлечения на взаимовыгодных условиях транснациональные корпорации;
- стимулировании укрупнения субъектов малого предпринимательства;
- декриминализации ряда экономических преступлений.

Таким образом, в своем послании Президент сосредоточился на мерах по улучшению инвестиционного климата и климата для местного бизнеса.

Однако, следует отметить, что такие меры должны сопровождаться комплексным пакетом мер, направленных и на развитие ответственного ведения бизнеса и стимулирования бизнес соблюдать права человека. Иначе отсутствие баланса между открывающимися экономическими возможностями в виде преференций и снижения государственного контроля способно привести к злоупотреблениям и росту нарушений в области прав человека.

Стратегический план развития Республики Казахстан до 2025 года¹⁴

Стратегический план развития Республики Казахстан до 2025 года (далее – *Стратегический план*) был утвержден Указом Президента Республики Казахстан № 636 от 15 февраля 2018 года. Стратегический план является документом системы государственного планирования на среднесрочный период и разработан в реализацию долгосрочной Стратегии развития Казахстана до 2050 года. Стратегический план нацелен на запуск процессов Третьей модернизации страны, объявленной Главой государства в начале 2017 года, и ставит задачи по ускоренному качественному экономическому росту и повышению уровня жизни в стране. Главная цель до 2025 года – добиться качественного и устойчивого подъема экономики, ведущего к повышению благосостояния людей на уровень стран Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР).

Стратегический план до 2025 года построен вокруг семи важнейших системных реформ и семи приоритетных политик, которые будут осуществляться в экономике и социальной жизни страны в период до 2025 года. Для измерения прогресса страны на пути вхождения в число 30-ти развитых стран мира определены ключевые национальные индикаторы и международные индексы. План имеет 10 общенациональных приоритетов:

- справедливая социальная политика;
- доступная и эффективная система здравоохранения;
- качественное образование;
- справедливое и эффективное государство на защите интересов граждан;
- новая модель государственного управления;
- культивирование ценностей патриотизма;
- укрепление национальной безопасности;
- построение диверсифицированной и инновационной экономики;
- активное развитие экономической и торговой дипломатии;
- сбалансированное территориальное развитие.

Формирование новой модели развития будет основано на 7 основных принципах:

- справедливое распределение благ и обязанностей;
- ведущая роль частного предпринимательства;
- честная конкуренция, открытие рынков для нового поколения предпринимателей;
- рост производительности, повышение сложности и технологичности экономики;
- развитие человеческого капитала, инвестиции в образование нового типа;
- "озеленение" экономики, охрана окружающей среды;
- принятие государством обоснованных решений и ответственность за них перед обществом.

Стратегический план является весьма масштабным документом с комплексом запланированных целей и задач. С точки зрения защиты прав человека выделяется пакет отдельных мер, связанных с обеспечением социального благополучия, в рамках которого предусмотрены Социальный кодекс страны, внедрение методики оценки и управления профессиональными рисками (включая вредное воздействие производственных факторов, снижение риска возникновения несчастных случаев и профессиональных заболеваний), кадровое развитие в области охраны труда, увеличение коэффициентов замещения доходов

¹⁴ Об утверждении Национального плана развития Республики Казахстан до 2025 года и признании тратившими силу некоторых указов Президента Республики Казахстан. Указ Президента Республики Казахстан от 15 февраля 2018 года № 636. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U180000636>

(потеря работы, потеря кормильца, утрата трудоспособности), и продолжительности выплат (потеря работы) до уровня стран ОЭСР.

Общенациональный приоритет 4 «Справедливое и эффективное государство на защите интересов граждан» направлен на совершенствование правовых основ государства, направленных на эффективную реализацию гражданином прав и свобод, обеспечивающих верховенство закона во всех сферах жизни, взаимную ответственность личности и государства. Реализация мер снизит риски для ведения бизнеса, улучшит качество жизни населения, повысит уровень защищенности прав граждан. Этот приоритет планируется реализовать через несколько значимых задач:

- Задача 1. Повышение доверия к судебной системе и качеству правосудия.
- Задача 2. Сервисная модель правоохранительных органов.
- Задача 3. Защита интересов граждан и бизнеса.
- Задача 4. Превенция коррупции и политика добропорядочности.
- Задача 5. Совершенствование законодательства и правоприменения.

Общенациональный приоритет 8 «Построение диверсифицированной и инновационной экономики» основан на новой повестке развития предпринимательства, направленной на стимулирование и развитие экономической активности предпринимателей, эффективную защиту частной собственности и конкуренции. В качестве основного результата запланировано формирование конкурентоспособных отечественных предприятий и переход от простейших принципов развития субъектов предпринимательства к созданию современной предпринимательской экосистемы. Однако этот приоритет не имеет прямых или косвенных связей с продвижением стандартов ответственного ведения бизнеса, а в большей степени связан с обеспечением мягких условий для бизнеса. В фокусе этого приоритета лишь построение качественной системы защиты прав потребителей с созданием единой информационной системы приема жалоб по принципу "одного окна".

Внедрение новых подходов привлечения инвестиций также предполагает обеспечение комфортных условий для инвесторов, но не включает развитие мер по привлечению добросовестных инвесторов, осуществляющих деятельность на подходе, основанном на правах человека.

Стратегический план указывает на то, что Казахстан до 2025 года проведет работу по имплементации передовых практик и стандартов ОЭСР для направления официального заявления о намерении вступления в данную организацию. Однако, не содержит описания конкретных мер по достижению данной задачи.

В целом Стратегический план, не содержит конкретных мер по стимулированию бизнеса соблюдать права человека в рамках предпринимательской деятельности и продвижению практик ответственного ведения бизнеса в Казахстане.

Концепция правовой политики Республики Казахстан до 2030 года

Концепция правовой политики РК до 2030 года (*далее – Концепция правовой политики*) была утверждена Президентом в октябре 2021 года.¹⁵ Концепция правовой политики Республики Казахстан до 2030 года является документом Системы государственного планирования, определяющим приоритетные направления развития национального права,

¹⁵ Указ Президента Республики Казахстан «Об утверждении Концепции правовой политики Республики Казахстан до 2030 года» от 15 октября 2021 года № 674. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U2100000674>

правоохранительной и судебной систем, внешнеполитической и внешнеэкономической деятельности, а также правового образования и правовой пропаганды.

Концепция правовой политики в целом указывает на важность усиления государственной политики в сфере защиты прав человека. Концепция также предусматривает, что пересмотр (актуализация) государственного регулирования предпринимательской деятельности должен носить перманентный характер, не создавая необоснованных барьеров для бизнеса. Государственное регулирование предпринимательской деятельности должно быть ограничено необходимостью устранения рисков, которые затрагивают национальную безопасность, жизнь и здоровье человека, экологию, правопорядок, нравственность.

В части регулирования корпоративной деятельности Концепция правовой политики указывает на необходимость проведения модернизации корпоративного законодательства на основе рекомендаций и стандартов передовой практики корпоративного управления, повышения уровня правовых гарантий и регулирования механизмов по защите прав инвесторов и акционеров, регламентации статуса холдинговых компаний и вопросов формирования корпоративных групп, в том числе транснациональных, с учетом применения эффективных мер регулирования, направленных как на защиту внутреннего рынка, так и на продвижение международных (трансграничных) экономических связей. В механизме по защите прав инвесторов нужно рассмотреть вопрос развития норм об ответственности корпоративных должностных лиц и института производных, а также коллективных (групповых) исков.

Что касается конкретных прав человека, то Концепция правовой политики говорит о необходимости:

- развивать законодательство о потребительских договорах, защите прав потребителей и ответственности бизнеса за качество товаров, работ и услуг. Необходимо уделить внимание вопросам защиты прав экономически слабой стороны в договоре и в этих целях использовать потенциал договора о присоединении и иных правовых конструкций;
- дальнейшего совершенствования трудового законодательства, что должно осуществляться в направлении обеспечения надлежащего уровня безопасности и охраны труда, защиты работников в трудовых отношениях и повышения эффективности рынка труда в соответствии с индикаторами Глобального индекса конкурентоспособности. Меры по модернизации трудового законодательства должны быть направлены на реформирование государственного контроля за соблюдением трудового законодательства;
- принятия мер, направленных на стимулирование не только бережного отношения к окружающей среде, но и развитие и преумножение природных богатств страны.

Из ключевых реформ, затрагивающих в целом права человека, документом предусмотрена реформа уголовного законодательства и реформирование правоохранительной и судебной систем с разграничением полномочий между органами досудебного расследования, прокуратурой и судом, а также упрощению и сокращению форм уголовного судопроизводства.

Концепция правовой политики также указывает на необходимость развития альтернативных способов урегулирования споров *«В этой связи важно определить уполномоченный государственный орган, который будет вести политику в сфере регулирования альтернативных способов разрешения споров, а также принимать меры, стимулирующие их широкое применение на постоянной основе. Правоприменительная практика обозначила ряд недостатков в правовом регулировании арбитража и медиации, в связи с чем с учетом международного опыта необходимо дальнейшее развитие данных институтов».*

Ожидается, что реализация Концепции правовой политики будет способствовать устойчивому экономическому и социальному развитию казахстанского общества, построению модели государственного управления на принципах результативности, прозрачности и ответственности власти, защищенности прав и свобод человека и гражданина, что является продолжением курса, обозначенного в Стратегии "Казахстан-2050".

В связи с реализацией Концепции правовой политики ожидается внесение изменений в ряд законодательных актов, затрагивающих продвижение защиты прав человека в целом и в рамках предпринимательской деятельности в частности.

Таким образом, Концепция правовой политики содержит описание стратегических направлений для совершенствования в области защиты прав человека и развития верховенства права. Отдельный фокус сосредоточен на вопросах трудовых прав, прав потребителей и экологических прав.

Концепция антикоррупционной политики на 2022 - 2026 годы

Концепция антикоррупционной политики Республики Казахстан на 2022 - 2026 годы (*далее – Концепция антикоррупционной политики*) была утверждена Указом Президента РК от 2 февраля 2022 года.¹⁶ Подходы развития антикоррупционной политики будут реализованы путем исполнения следующих задач:

- формирование нетерпимости к коррупции;
- исключение возможностей коррупции;
- совершенствование мер по обеспечению неотвратимости ответственности;
- усиление роли гражданского общества в противодействии коррупции;
- обеспечение эффективного мониторинга реализации антикоррупционных мер;
- дальнейшее совершенствование деятельности уполномоченного органа по противодействию коррупции.

Концепция антикоррупционной политики среди прочего направлена на содействие добропорядочности бизнеса, посредством стимулирования честного бизнеса через добровольную имплементацию антикоррупционного стандарта: *«В качестве его составной части важно предусмотреть практику разработки и реализации внутренних программ противодействия коррупции с конкретными мерами по недопущению коррупционных проявлений в деятельности компаний и их персонала».*

Еще одной рекомендацией Концепции является возможность включения в договор с контрагентами антикоррупционной оговорки, направленной на взаимное понимание сторонами недопустимости совершения коррупционных правонарушений и готовности их своевременного предупреждения. Для эффективности данных мер необходимо расширить компетенции антикоррупционных комплаенс-служб и развить рынок комплаенс-специалистов с внедрением соответствующих образовательных программ в вузах.

Концепция антикоррупционной политики также указывает на необходимость установления непрерывного процесса обучения работников компаний основам антикоррупционного поведения.

¹⁶ Указ Президента Республики Казахстан «Об утверждении Концепции антикоррупционной политики Республики Казахстан на 2022 - 2026 годы и внесении изменений в некоторые указы Президента Республики Казахстан» от 2 февраля 2022 года № 802. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U2200000802>

В целях повышения прозрачности и ответственности в бизнес-среде, снижения корпоративной коррупции Концепция предлагает широкое внедрение бизнес-реестра - открытой интегрированной базы данных по субъектам бизнеса, позволяющей аккумулировать всесторонние сведения о субъектах предпринимательства, в том числе с позиции их порядочности и надежности. **Оценка предпринимателями потенциальных контрагентов с использованием такой базы данных, соблюдение принципа должной осмотрительности будут по мнению разработчиков документа ограждать добросовестных предпринимателей от коррупционных рисков.** Для финансовых процессов, подверженных высоким коррупционным рискам, необходима система индикаторов коррупции и алгоритмы их выявления.

Концепция антикоррупционной политики указывает, что результаты применения предлагаемых антикоррупционных инструментов должны носить рекомендательный характер и не противоречить установленным стандартам и принципам ведения бизнеса.

Документ также указывает, что для достижения существенного прогресса в противодействии коррупции и обеспечения неотвратимости ответственности Казахстану предстоит присоединиться к новым международным правовым инструментам - Конвенции Совета Европы об уголовной ответственности за коррупцию и Конвенции ОЭСР по борьбе с подкупом иностранных должностных лиц при осуществлении международных коммерческих сделок.

В целом Концепция антикоррупционной политики и План действий по ее реализации предлагают широкий комплекс мер по улучшению антикоррупционной среды в Казахстане, с особым фокусом на повышение добропорядочности бизнеса.

Планы в области прав человека и верховенства закона

В целях комплексной модернизации правозащитной сферы 9 июня 2021 года Президентом Республики Казахстан К.К. Токаевым был подписан Указ «О дальнейших мерах Республики Казахстан в области прав человека».¹⁷ На основании данного Указа Правительством РК были утверждены План первоочередных мер в области прав человека¹⁸ и План дальнейших мер в области прав человека и верховенства закона¹⁹.

План первоочередных мер в области прав человека сосредоточен на мерах в следующих областях:

- совершенствование механизмов взаимодействия с договорными органами ООН и специальными процедурами Совета ООН по правам человека;
- обеспечение прав жертв торговли людьми;
- ликвидация дискриминации в отношении женщин;
- право на свободу объединения;
- право на свободу выражения мнения;
- право человека на жизнь и общественный порядок;
- повышение эффективности взаимодействия с неправительственными организациями;

¹⁷ Указ Президента Республики Казахстан «О дальнейших мерах Республики Казахстан в области прав человека» от 9 июня 2021 года № 597. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U2100000597#z3>

¹⁸ Постановление Правительства Республики Казахстан «Об утверждении Плана первоочередных мер в области прав человека» от 11 июня 2021 года № 405. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2100000405>

¹⁹ План дальнейших мер в области прав человека и верховенства закона. Постановление Правительства Республики Казахстан от 28 апреля 2022 года № 258. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2200000258>

- права человека в области уголовного правосудия, исполнения и предупреждения пыток и жестокого обращения.

План дальнейших мер в области прав человека и верховенства закона предусматривает меры в отношении:

- ликвидации дискриминации в отношении женщин;
- продвижения равных прав и возможностей мужчин и женщин;
- права на свободу объединения;
- прав человека в отношении лиц с инвалидностью;
- прав человека в области уголовного правосудия, исполнения наказания и предупреждения пыток и жестокого обращения;
- обеспечения прав жертв торговли людьми;
- права человека в отношении мигрантов, лиц без гражданства и беженцев;
- совершенствования механизмов взаимодействия с органами Организации Объединенных Наций.

Оба плана ориентированы на общие сроки реализации до 2023 года (включительно). Планы содержат вполне конкретные и точечные меры в отношении указанных ключевых направлений.

План действий в области прав человека и верховенства закона

8 декабря 2023 года Указом Президента Республики Казахстан был утвержден План действий в области прав человека и верховенства закона²⁰. План содержит комплекс мер, направленных на совершенствование правовой политики и правоприменительной практики по следующим вопросам:

- Продвижение равных прав и возможностей мужчин и женщин
- Права ребенка
- Ликвидация дискриминации в отношении женщин
- Права человека в области уголовного правосудия, исполнения наказания и предупреждения пыток и жестокого обращения
- Право на свободу объединений
- Права человека в отношении мигрантов, лиц без гражданства и беженцев
- Права человека в отношении лиц с ограниченными возможностями
- Право на труд, охрану труда и профсоюзную деятельность
- Права человека в предпринимательской деятельности

Необходимо отметить, что данный стратегический документ содержит прямое указание на права человека в рамках предпринимательской деятельности. В этой части план предусматривает следующую меру:

- Выработка предложений по обеспечению соблюдения прав человека в предпринимательской деятельности с учетом руководящих принципов ООН.

С этой целью предусмотрено создание рабочей группы при Правительстве РК в 2024 году.

²⁰ Указ Президента Республики Казахстан от 8 декабря 2023 года № 409 «О Плана действий в области прав человека и верховенства закона». URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=35159574

1.4.1.3. Национальный правовой ландшафт

В Казахстане имеется развернутая система законодательства, направленного на регулирование предпринимательской деятельности. Это регулирование также предполагает ответственность компаний за нарушения прав человека, допущенные в рамках предпринимательской деятельности. Приверженность фундаментальным правам и свободам прописана в Конституции РК²¹. Законодательство, регулирующее защиту прав человека в рамках предпринимательской деятельности, делится на общее и специальное.

К правовым актам общего характера относятся кодифицированные акты, регулирующие различные виды ответственности, общий надзор в сфере предпринимательской деятельности, и административную юстицию.

Ответственность

Уголовная ответственность юридических лиц не введена в Казахстане. Уголовный кодекс РК²² (далее – УК РК) предполагает персональную ответственность физических лиц за различные нарушения прав человека, в том числе в рамках производственной и коммерческой деятельности.

Кроме того, в Казахстане установлена административная ответственность организаций различной формы собственности и размера за нарушения затрагивающие фундаментальные права и свободы в рамках административных деликтов. Кодекс об административных правонарушениях РК²³ (далее – КоАП РК) основывается на Конституции РК, общепризнанных принципах и нормах международного права.

Гражданско-правовая ответственность регулируется нормами Гражданского кодекса РК²⁴ и Гражданского процессуального кодекса РК^{25, 26}.

Общий контроль и надзор за предпринимательской деятельностью

В 2015 году в стране вступил в действие Предпринимательский кодекс РК²⁷, который закрепляет за государством функции государственного контроля и надзора во исполнение задач обеспечения безопасности производимой и реализуемой проверяемым субъектом

²¹ Конституция Республики Казахстан (принята на республиканском референдуме 30 августа 1995 года) (с изменениями и дополнениями по состоянию на 19.09.2022 г.). URL: https://online.zakon.kz/document/?doc_id=1005029

²² Уголовный кодекс Республики Казахстан от 3 июля 2014 года № 226-V ЗПК. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1400000226>

²³ Кодекс Республики Казахстан об административных правонарушениях от 5 июля 2014 года № 235-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 18.11.2022 г.). URL: https://online.zakon.kz/document/?doc_id=31577399&doc_id2=31577399#activate_doc=2&pos=13;-93&pos2=1145;-84

²⁴ Гражданский кодекс Республики Казахстан. Кодекс Республики Казахстан от 27 декабря 1994 года № 268-XIII. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K940001000>

²⁵ Гражданский процессуальный кодекс Республики Казахстан. Кодекс Республики Казахстан от 31 октября 2015 года № 377-V ЗПК. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000377>

²⁶ Подробнее см. Раздел III. ДОСТУП К СРЕДСТВАМ ПРАВОВОЙ ЗАЩИТЫ настоящего отчета.

²⁷ Предпринимательский кодекс Республики Казахстан. Кодекс Республики Казахстан от 29 октября 2015 года № 375-V ЗПК. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000375/k150375.htm>

продукции, технологических процессов для жизни и здоровья людей, защиты их имущества, безопасности для окружающей среды, национальной безопасности Республики Казахстан, включая экономическую безопасность, предупреждения обманной практики, экономии природных и энергетических ресурсов, повышения конкурентоспособности национальной продукции и защиты конституционных прав, свобод и законных интересов физических и юридических лиц.²⁸

Кроме этого, Прокуратура РК²⁹ выполняет функции надзора и средства правовой защиты в случае нарушений прав человека, допущенных в рамках предпринимательской деятельности.³⁰

Также, в стране существует развернутая система различных механизмов защиты прав человека в рамках предпринимательской деятельности, которая подробно описана в Разделе III «ДОСТУП К СРЕДСТВАМ ПРАВОВОЙ ЗАЩИТЫ» настоящего исследования.

Административная юстиция

Гарантией от широкой дискреции государственных органов выступает административная юстиция, рамках которой субъекты предпринимательства имеют возможность обжаловать административные действия и решения.

В частности, Административный процедурно-процессуальный кодекс (*далее - АППК*) регулирует публично-правовые отношения, возникающие между административным органом (должностным лицом) и гражданами или юридическими лицами в ходе реализации установленных законом публичных функций этого административного органа. Регулирование данных отношений устанавливается внешними административными процедурами, а также административным судебным процессом (если имеется публично-правовой спор между государством и человеком или организацией). При этом АППК также содержит раздел о внутренних административных процедурах, который регулирует исключительно внутреннюю деятельность государственных органов.³¹

В том случае если осуществление административных процедур не урегулировано отраслевым (специальным) законодательством, то административные органы обязаны соблюдать требования АППК.

Споры между административными органами и физическими/юридическими лицами, вытекающие из решений, принятых в рамках АППК, рассматриваются в административных судах. Ранее действующие административные суды, рассматривающие дела по КоАП РК, переименованы в «Специализированные районные и приравненные к ним суды по административным правонарушениям».

²⁸ Статья 130 Предпринимательского кодекса РК.

²⁹ Конституционный закон Республики Казахстан от 5 ноября 2022 года № 155-VII «О прокуратуре» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 12.09.2023 г.). URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31771762&pos=3;-108#pos=3;-108

³⁰ Подробнее см. Раздел III. ДОСТУП К СРЕДСТВАМ ПРАВОВОЙ ЗАЩИТЫ настоящего отчета.

³¹ См. Методические рекомендации по Административному процедурно-процессуальному кодексу. URL: <https://www.gov.kz/memleket/entities/bko/press/article/details/70204?lang=ru>

Административные споры в апелляционном порядке рассматриваются областными и приравненными к ним судами. В кассационном порядке пересмотр дел осуществляется специализированной судебной коллегией Верховного Суда.

Административный суд инициирует сбор доказательств, обладая возможностью затребовать все необходимые для правильного разрешения дела документы. Бремя доказывания возлагается на административный орган, принявший административный акт.

АППК устанавливаются виды исков, которые, в зависимости от предъявляемых требований, разделяются на иски:

- об оспаривании административного акта;
- о принуждении;
- иск о совершении действия;
- о признании.

Специальные правовые акты регулируют отдельные права человека, на которые корпоративный сектор оказывает наиболее сильное влияние. В рамках исследования мы остановимся на вопросах, которые по мнению группы исследователей являются уязвимыми в Казахстане. Это мнение было сформировано на основе изучения различных независимых оценок авторитетных международных организаций по правам человека и специальных отчетов, согласно которым Казахстан сталкивается с нарушениями прав человека. Изучение последних независимых отчетов, связанных с правами человека в Казахстане, позволяет выделить следующие наиболее уязвимые права человека в Казахстане:



Рисунок 1.2. Группа наиболее уязвимых прав человека в Казахстане в контексте предпринимательской деятельности, согласно независимым оценкам, отчетам и наблюдениям 2021 – 2023 гг.

Трудовые права

Трудовой Кодекс РК³² (далее – ТК РК) выступает основным законодательным актом, регулирующим трудовые отношения между работниками и работодателями в Казахстане. Он содержит нормы, определяющие права и обязанности сторон трудового договора, порядок установления и изменения условий труда, гарантии и компенсации, меры поощрения и взыскания, а также другие вопросы трудового права. Целью трудового законодательства Республики Казахстан является правовое регулирование трудовых отношений и иных отношений, непосредственно связанных с трудовыми, направленное на защиту прав и интересов сторон трудовых отношений, установление минимальных гарантий прав и свобод в сфере труда. Задачами трудового законодательства Республики Казахстан являются создание

³² Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗПК. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>

необходимых правовых условий, направленных на достижение баланса интересов сторон трудовых отношений, социальной стабильности, общественного согласия.

В 2023 году был принят Социальный кодекс РК³³, консолидировавший в себе 15 ранее действовавших законов. Данный кодекс направлен на повышение благополучия граждан, профилактику социальных рисков, социальную поддержку семей, имеющих детей, содействие занятости населения, социальную защиту людей с инвалидностью, дополнительные меры социальной поддержки семей с детьми (продление срока выплат по уходу за ребенком до 1,5 года), повышение доступности специальных социальных услуг для лиц с инвалидностью, либерализацию рынка труда (признании всех форм гибкой занятости, включая платформенную занятость).

Несмотря на наличие подробных кодифицированных актов, основанных на международных обязательствах в области труда и конституционных гарантиях в области труда, правоприменительная практика демонстрирует наличие проблем в области трудовых прав. Обзор международных документов и отчетов позволяет выделить следующие проблемные вопросы в области труда, профессионального здоровья и безопасности³⁴:

- нарушения свободы ассоциаций и права на заключение коллективного договора (нарушения свободы для профсоюзов и аналогичных профессиональных или рабочих организаций);
- принудительный труд;
- использование детского труда и минимальный возраст трудоустройства;
- дискриминация в трудоустройстве и трудовой деятельности;
- неприемлемые условия труда;
- нарушения по оплате труда и рабочему времени;

³³ Социальный Кодекс Республики Казахстан от 20 апреля 2023 года № 224-VII ЗРК. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K2300000224>

³⁴ Доклад Рабочей группы по универсальному периодическому обзору. Казахстан. Совет по правам человека. Сорок третья сессия 24 февраля – 20 марта 2020 года. URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G19/351/53/PDF/G1935153.pdf?OpenElement> ; Решение, принятое Советом по правам человека 12 марта 2020 года 43/109. Итоги универсального периодического обзора: Казахстан. URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G20/072/91/PDF/G2007291.pdf?OpenElement> ; CCPR/C/KAZ/CO/2: Комитет по правам человека - заключительные замечания по второму периодическому докладу Казахстана. URL: <https://www.ohchr.org/ru/documents/concluding-observations/ccprkazco2-concluding-observations-second-periodic-report> ; CRC/C/KAZ/CO/4: Комитет по правам ребенка - заключительные замечания по четвертому периодическому докладу Казахстана. URL: <https://www.ohchr.org/ru/documents/concluding-observations/crcckazco4-concluding-observations-fourth-periodic-report> ; E/C.12/KAZ/CO/2: Комитет по экономическим, социальным и культурным правам - заключительные замечания по второму периодическому докладу Казахстана. URL: <https://www.ohchr.org/ru/documents/concluding-observations/concluding-observations-second-periodic-report-kazakhstan> Amnesty International Report 2021/22: The state of the world's human rights. URL: <https://www.amnesty.org/en/documents/pol10/4870/2022/en/> ; Freedom in the world 2022. URL: <https://freedomhouse.org/country/kazakhstan/freedom-world/2022> ; Доклад о ситуации с правами человека в Казахстане за 2021 год. URL: <https://kz.usembassy.gov/ru/2021-country-reports-on-human-rights-practices-kazakhstan/> ; Глобальный индекс МКП по соблюдению прав трудящихся 2022 года. URL: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/2022_ituc_rights_index_exec_summ_rus.pdf ; Findings on the Worst Forms of Child Labor. URL: <https://www.dol.gov/agencies/ilab/resources/reports/child-labor/kazakhstan> ; Аналитический доклад «Трудовые права, профсоюзы: Январские события 2022 года в Казахстане (Мангистауская область)». Архив исследователей.

- небезопасные условия труда / нарушения безопасности труда и гигиены труда.

Показательно, что в Глобальном индексе соблюдения прав трудящихся за 2022 год Казахстан вошел в группу стран с «Отсутствием гарантий прав»³⁵.

О необходимости реформирования трудового законодательства говорит Концепция правовой политики РК до 2030 года³⁶, которая предусматривает, что дальнейшее совершенствование трудового законодательства должно осуществляться в направлении обеспечения надлежащего уровня безопасности и охраны труда, защиты работников в трудовых отношениях и меры по модернизации трудового законодательства должны быть направлены на реформирование государственного контроля за соблюдением трудового законодательства.

В целом последние меры в области правовой политики указывают на то, что государство намерено предпринять ряд усилий по приведению трудового законодательства в соответствие с международными обязательствами. Так 8 декабря 2023 года Указом Президента Республики Казахстан был утвержден План действий в области прав человека и верховенства закона³⁷. План содержит следующие меры, выполнение которых запланировано на 2024-2025 гг.:

- Проведение исследования, включающего (1) получение комплексных данных о выявлении незаконного использования детского труда в сельском хозяйстве, строительстве и сфере услуг и (2) выработку предложений по проведению выездных и внеплановых проверок, а также по укреплению системы инспекции труда.
- Принятие Концепции безопасного труда в Республике Казахстан до 2030 года
- Усиление требований законодательства в сфере безопасного труда.
- Организация и проведение семинаров-тренингов для представителей профсоюзов и работодателей в целях повышения их квалификации по применению трудового законодательства.
- Рассмотрение предложения о ратификации Конвенции Международной организации труда № 176 «О безопасности и гигиене труда на шахтах».
- Проведение исследования, включающего: 1) получение комплексных данных о выявлении незаконного использования детского труда в сельском хозяйстве, строительстве и сфере услуг; 2) выработку предложений по проведению выездных и внеплановых проверок, а также по укреплению системы инспекции труда.

Дополнительными проблемными вопросами в контексте права на труд выступают такие вопросы, как свобода объединений в части статуса и полномочий профсоюзов и свобода мирных собраний в контексте забастовок трудовых коллективов. Отдельным аспектом, сохраняющим свою актуальность, выступает трудовая эксплуатация.

Право на объединение

Согласно законодательству РК, профсоюзы в Казахстане создаются по производственно-отраслевому принципу.³⁸ Однако, Закон РК «О профессиональных союзах» с момента принятия

³⁵ Глобальный индекс МКП по соблюдению прав трудящихся 2022 года. URL: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/2022_ituc_rights_index_exec_summ_rus.pdf

³⁶ Указ Президента Республики Казахстан «Об утверждении Концепции правовой политики Республики Казахстан до 2030 года» от 15 октября 2021 года № 674. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U2100000674>

³⁷ Указ Президента Республики Казахстан от 8 декабря 2023 года № 409 «О Плана действий в области прав человека и верховенства закона». URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=35159574

³⁸ Закон Республики Казахстан от 27 июня 2014 года № 211-V ЗПК «О профессиональных союзах». URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1400000211>

подвергается критике ввиду несоответствия международным обязательствам Казахстана в рамках конвенций МОТ.³⁹

По оценке Eurasian Center for People Management, Закон направлен на создание профсоюзов как излишне бюрократизированных институтов.

Свобода мирных собраний

Анализ информационного поля в открытых источниках показал, что чаще всего серьезные нарушения в области прав человека упоминаются в отношении компаний, работающих в добывающем секторе. Самые крупные забастовки работников упоминаются относительно западного региона страны, где наиболее активно ведется добыча полезных ископаемых. Как правило, трудовые конфликты связаны с казахстанскими компаниями, входящими в цепочки поставок национальных предприятий и транснациональных компаний, работающих на территории страны⁴⁰.

Трудовая эксплуатация

Ответственность за трудовую эксплуатацию предусмотрена уголовным законодательством РК.⁴¹ В то же время, отмечается, что в 2023 году «было привлечено к ответственности и

³⁹ См. например: Казахстан под огнем критики из-за положения работников. 9 сентября 2016 года. URL: <https://www.hrw.org/ru/news/2016/06/09/290859> ; «Мы не враги» Нарушения прав работников в Казахстане// Доклад Human Rights Watch. 26 ноября 2016. URL: <https://www.hrw.org/ru/report/2016/11/24/296535> ; Независимые профсоюзы Казахстана под угрозой// Казахстанское международное бюро по правам человека и соблюдению законности. 14 июля 2015. URL: https://bureau.kz/publ-all/iz_drugikh_istochnikov_nezavisimye_profsoyuzy_kazahstana_pod_ugrozoj/ ; Страна под параграфом

У Казахстана возникли серьезные неприятности по профсоюзной линии// Фергана, 15 июля 2019. URL: <https://fergana.agency/articles/108990/> ; Калиева, А. У. (2022). К ВОПРОСУ О ДЕФЕКТАХ ЗАКОНА РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН «О ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗАХ» (результаты анализа законодательства в сфере профсоюзов). Научно-правовой журнал «Вестник Института законодательства и правовой информации Республики Казахстан», 2(69). https://doi.org/10.52026/2788-5291_2021_69_2_204 ; ДОКЛАД О СИТУАЦИИ С ПРАВАМИ ЧЕЛОВЕКА В КАЗАХСТАНЕ ЗА 2021 ГОД. 23 апреля 2022. URL: <https://kz.usembassy.gov/ru/ru-2021-country-reports-on-human-rights-practices-kazakhstan/>

⁴⁰ Аналитический доклад «Трудовые права, профсоюзы: Январские события 2022 года в Казахстане (Мангистауская область)». Архив авторов исследования.

Анализ причин забастовок в Мангистауской области (Ретроспективный контент-анализ СМИ). URL: <https://echo.kz/images/Analiz-prichin.pdf>

«Нефть и забастовки». URL: <https://www.hrw.org/ru/report/2012/09/10/256358>

«В Мангистауской области на забастовку вышли сотрудники еще одного предприятия». URL: <https://rus.azattyq.org/a/31706911.html>

«Суд признал забастовку «незаконной», ее участники ждут выполнения требований». URL: <https://rus.azattyq.org/a/kazakhstan-zhetibay-west-oil-software-workers-strike-salary/31450152.html>

«Оценка экологической обстановки в нефтяной столице Казахстана». URL: <https://ecolomist.kz/jekologicheskaja-obstanovka-v-atyrau/>

⁴¹ Пункт 1 ст. 3 УК РК предусматривает, что «эксплуатация человека - использование виновным принудительного труда, то есть любой работы или службы, требуемой от лица путем применения насилия или угрозы его применения, для выполнения которой это лицо не предложило добровольно своих услуг, за исключением случаев, предусмотренных законами Республики Казахстан». Эксплуатация предусмотрена ст. 128 УК РК «Статья 128. Торговля людьми» и ст. 135.УК РК «Торговля несовершеннолетними».

осуждено значительно меньшее число торговцев людьми, а представители гражданского общества и должностные лица правительства сообщили, что недостатки законодательства по-прежнему препятствовали эффективному применению правовых норм по борьбе с торговлей людьми и мерам по выявлению жертв. Власти продолжили выявлять небольшое число потерпевших иностранцев, и по-прежнему наблюдалась недостаточность предпринимаемых усилий по борьбе с принудительным трудом».⁴²

По информации Отчета о торговле людьми 2023 года (*далее – Отчет*), ежегодно размещаемого на ресурсе Посольства США в Казахстане⁴³, в 2023 году полиция начала расследования по 3 случаям принудительного труда. Судебное преследование в 2023 году осуществлялось по 5 делам о принудительном труде. Как и в предыдущие годы, многие случаи торговли людьми были расследованы и раскрыты благодаря проведению специальных полицейских операций по борьбе с торговлей людьми под названием «СТОП-Трафик», в ходе которых полиция совместно с местными властями проводила правоохранительные мероприятия в притонах, массажных салонах, на стройплощадках и фермерских хозяйствах и сотрудничала с НПО для опроса потенциальных жертв.

Отчет отмечает, что правительство предприняло ограниченные усилия по расследованию дел о принудительном труде, в которые были вовлечены иностранные граждане в стране.⁴⁴

По информации отчета также:

- Наблюдатели отмечали, что, хотя большинство случаев торговли людьми с целью трудовой эксплуатации имело место в сельской местности, большинство услуг было доступно в крупных городах.
- НПО сообщили, что неизвестное число жертв принудительного труда может быть не выявлено и, соответственно, они не получают доступа к услугам из-за удаленного расположения фермерских хозяйств по всей стране.
- НПО также отметили отсутствие юридической помощи и доступных адвокатов для гражданского общества и жертв, а также нежелание адвокатов рассматривать дела о торговле людьми.
- Сохраняющиеся недостатки в процедурах идентификации жертв, вероятно, привели к тому, что некоторые неустановленные жертвы иностранного происхождения, особенно те, кого эксплуатировали на принудительных работах, были ненадлежащим образом наказаны исключительно за незаконные действия, совершенные непосредственно в результате торговли людьми.

В отношении использования принудительного труда в коммерческом секторе Казахстана Отчет указывает, что:

⁴² ОТЧЕТ О ТОРГОВЛЕ ЛЮДЬМИ 2023. URL: <https://kz.usembassy.gov/ru/2023-trafficking-in-persons-report-kazakhstan/>

⁴³ Там же.

⁴⁴ Например, наблюдатели отметили случаи с признаками принудительного труда с участием трудовых мигрантов из Узбекистана в строительном секторе, которые правоохранительные органы отказались расследовать из-за ограниченного понимания преступления и методов принуждения, используемых работодателями, что способствовало небольшому числу выявленных случаев принудительного труда. НПО продолжали сообщать, что следователи закрыли или решили не возбуждать некоторые уголовные дела из-за предполагаемого отсутствия доказательств, особенно в отношении случаев в сельской местности, и что они продолжали сосредотачиваться на расследовании дел о торговле людьми в целях сексуальной эксплуатации, исключая те, которые связаны с принудительным трудом. См. подробнее на: <https://kz.usembassy.gov/ru/2023-trafficking-in-persons-report-kazakhstan/>

- в 2020 году правительство официально внесло поправки в должностные инструкции инспекторов труда, включив в них ответственность за выявление жертв торговли людьми и последующее уведомление правоохранительных органов;
- в 2022 году государственные инспекторы труда провели 4920 проверок, в том числе на фермерских хозяйствах и строительных объектах, на предмет преступлений, связанных с принудительным трудом, по сравнению с 4300 проверками в 2021 году; однако правительство не сообщило, привели ли какие-либо проверки к выявлению случаев принудительного труда или возбуждению уголовных дел;
- власти признали, что инспекция по вопросам труда испытывает нехватку финансовых средств, а гражданское общество сообщило, что инспекторам требуется дополнительная подготовка для выявления случаев торговли людьми;
- частое применение мораториев на проверки определенных видов бизнеса затрудняло обеспечение соблюдения трудового законодательства Казахстана.
- международные эксперты сообщили, что строительные компании использовали субподрядчиков в качестве посредников для найма трудовых мигрантов без государственного надзора или использования договоров, что создавало уязвимость по отношению к торговле людьми;
- гражданское общество сообщило о недостатке знаний о трудовых правах, включая торговлю людьми, среди трудовых мигрантов.

28 ноября 2023 года принят новый План мероприятий Правительства Республики Казахстан по профилактике, предотвращению и борьбе с преступлениями, связанными с торговлей людьми, на 2024 – 2026 годы, который содержит комплекс мер, направленных на искоренение принудительного труда.

Детский труд

Казахстан ратифицировал все ключевые международные конвенции, касающиеся детского труда, включая:

- Конвенцию МОТ № 182 о наихудших формах детского труда;⁴⁵
- Конвенция МОТ № 138 о минимальном возрасте для приема на работу;⁴⁶
- Конвенция о правах ребенка (Конвенция ООН о правах ребенка);⁴⁷
- Факультативный протокол к Конвенции о правах ребенка, касающийся участия детей в вооруженных конфликтах;⁴⁸

⁴⁵ Конвенция о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c182_ru.htm

⁴⁶ Конвенция о минимальном возрасте для приема на работу. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c138_ru.htm и <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z000000116>

⁴⁷ Конвенция о правах ребенка. Принята резолюцией 44/25 Генеральной Ассамблеи от 20 ноября 1989 года. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/childcon.shtml

⁴⁸ Факультативный протокол к Конвенции о правах ребенка, касающийся участия детей в вооруженных конфликтах. Принят резолюцией 54/263 Генеральной Ассамблеи от 25 мая 2000 года. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/rightschild_protocol1.shtml и <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z010000221>

- Факультативный протокол к Конвенции о правах ребенка, касающийся продажи детей, детской проституции и детской порнографии;⁴⁹
- Протокол о торговле людьми (Палермский протокол).⁵⁰

В то же время независимые отчеты отмечают ряд проблем, которые связаны с использованием детского труда в Казахстане. Так ежегодный отчет Департамента труда США, который осуществляет анализ по 139 странам мира в отношении детского труда, отмечает, что несмотря на новые инициативы по борьбе с детским трудом, Казахстан оценивается как демонстрирующий только минимальный прогресс. Отчет также указывает на то, что дети в Казахстане подвергаются самым тяжелым формам детского труда (в том числе на рынках), включая коммерческую сексуальную эксплуатацию, иногда в результате торговли людьми. Согласно данным отчета, к сожалению, Правительство РК не располагает актуальными, комплексными и детализированными исследованиями о детском труде, включая производство хлопка.⁵¹

В настоящее время не существует всеобъемлющего исследования детского труда в Казахстане, которое могло бы предоставить подробную информацию о количестве детей, работающих в различных секторах (в том числе в строительстве, сфере услуг, выращивании хлопка или других видах сельского хозяйства), характере их работы или связанных с ней опасностях. Наиболее часто детский труд фиксируется в сельском хозяйстве, включая сбор овощей, прополку, сбор червей и хлопка и табака, уход за скотом, в сфере услуг (работа на рынках, транспортировка и продажа товаров, работа на заправках и мойка машин, работа официантом, кондуктором в автобусах), домашнем хозяйстве, включая уход за детьми.⁵²

⁴⁹ Факультативный протокол к Конвенции о правах ребенка, касающийся торговли детьми, детской проституции и детской порнографии. Принят резолюцией 54/263 Генеральной Ассамблеи от 25 мая 2000 года. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/rightschild_protocol2.shtml и <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z010000219>

⁵⁰ Протокол о предупреждении и пресечении торговли людьми, особенно женщинами и детьми, и наказании за нее, дополняющий Конвенцию Организации Объединенных Наций против транснациональной организованной преступности. Принят резолюцией 55/25 Генеральной Ассамблеи от 15 ноября 2000 года. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/protocol1.shtml

⁵¹ Международные отчеты о детском труде и принудительном труде. Выводы по наихудшим формам детского труда - Казахстан. URL: <https://www.dol.gov/agencies/ilab/resources/reports/child-labor/kazakhstan>

⁵² По информации: 1) Посольства США в Нур-Султане. Отчетность от 31 января 2022 г. и 16 февраля 2023 года. URL: <https://www.dol.gov/agencies/ilab/resources/reports/child-labor/kazakhstan> 2) Международная федерация по правам человека (FIDH). Невидимые и эксплуатируемые в Казахстане: тяжелое положение кыргызских трудящихся-мигрантов и членов их семей. Июнь 2018 г. URL: https://www.fidh.org/IMG/pdf/kyrgyz_migrant_workers_in_kazakhstan.pdf 3) Иса, Дилара. Месяц в поле, чтобы заработать на интернет Школьники на хлопковых полях. Радио Азаттык, октябрь 2020 г. URL: <https://rus.azattyq.org/a/kazakhstan-turkestan-region-child-labour-in-cotton-fields/30894173.html> 4)

Кервен, Кэрол и др. Скотоводство в масштабах казахских пастбищ: От кланов к рабочим и ранчерам. Январь 2021 г. URL:

https://www.researchgate.net/publication/348621728_Pastoralism_at_Scale_on_the_Kazakh_Rangelands_From_Clans_to_Workers_to_Ranchers 5) КазИнформ. В Казахстане выявлены случаи нелегального детского труда. 27 сентября 2019 года. URL: https://www.inform.kz/ru/fakty-nezakonnogo-detskogo-truda-vyavili-v-kazahstane_a3570117 6) Хьюман Райтс Вотч. Казахстан: Дети в учреждениях изолированы, подвергаются насилию. 17 июля 2019 года. URL: <https://www.hrw.org/news/2019/07/17/kazakhstan-children-institutions-isolated-abused>

Эта информация подтверждается представителями Министерстве труда и социальной защиты населения РК, которые подчеркивают, что «эксплуатация несовершеннолетних чаще всего допускается в летнее каникулярное время. К труду привлекаются дети в возрасте от 12 до 18 лет у субъектов малого бизнеса, в местах торговли на рынках, на автомойках и станциях ремонта автотранспортных средств, в пунктах общественного питания. Наиболее характерным нарушением является отсутствие трудовых договоров»⁵³.

Исследования различных международных организаций и представительств отмечают особую уязвимость следующих детей-мигрантов, которые не только становятся жертвами принудительного детского труда и коммерческой сексуальной эксплуатации в Казахстане, но и могут столкнуться с трудностями в получении услуг здравоохранения и образования.⁵⁴

Некоторые из запланированных мероприятий Плана мероприятий Правительства Республики Казахстан по профилактике, предотвращению и борьбе с преступлениями, связанными с торговлей людьми, на 2021 – 2023 годы⁵⁵ направлены непосредственно на наихудшие формы детского труда, включая усилия по предотвращению принудительного детского труда, в том числе эксплуатации детского труда на хлопковых и табачных полях и на строительных площадках. В ходе исследования не удалось установить, проводились ли в отчетный период мероприятия по реализации указанных мероприятий.

План мероприятий по искоренению наихудших форм детского труда на 2022-2024 годы был утвержден Приказом Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 18 апреля 2022 года.⁵⁶ Хотя в 2022 году правительство Казахстана реализовало программы по защите уязвимых детей и повышению осведомленности о детском труде, исследование не выявило доказательств того, что оно осуществляло программы по оказанию помощи детям, занятым детским трудом в сельском хозяйстве или сфере услуг.

⁵³ Вопросы борьбы с детским трудом обсудили в МТСЗН. URL: <https://www.gov.kz/memleket/entities/enbek/press/news/details/209777?lang=ru>

⁵⁴ По информации: 1) Посольство США в Нур-Султане. Отчетность. 16 февраля 2023 года. URL: <https://www.dol.gov/agencies/ilab/resources/reports/child-labor/kazakhstan> 2) Международная федерация по правам человека (FIDH). Невидимые и эксплуатируемые в Казахстане: тяжелое положение кыргызских трудящихся-мигрантов и членов их семей. Июнь 2018 г. URL: https://www.fidh.org/IMG/pdf/kyrgyz_migrant_workers_in_kazakhstan.pdf 3) МОТ

CEACR. Индивидуальное наблюдение относительно Конвенции 1999 года о наихудших формах детского труда (№ 182) Казахстан (ратификация: 2003). Опубликовано: 2019. URL:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3959489:NO 4)

Государственный департамент США. Отчет о торговле людьми - 2022: Казахстан. Вашингтон, округ Колумбия, 19 июля 2022 года. URL: <https://www.state.gov/reports/2022-trafficking-in-persons-report/kazakhstan/> 5) ЮНИСЕФ. Анализ положения детей в Казахстане. 2019. URL:

<https://www.unicef.org/kazakhstan/en/reports/situation-analysis-children-kazakhstan>

⁵⁵ Об утверждении Плана мероприятий Правительства Республики Казахстан по профилактике, предотвращению и борьбе с преступлениями, связанными с торговлей людьми, на 2021 – 2023 годы Постановление Правительства Республики Казахстан от 24 февраля 2021 года № 94. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2100000094>

⁵⁶ Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 18 апреля 2022 года № 127

О некоторых вопросах борьбы с наихудшими формами детского труда. URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=39106367&pos=5;-108#pos=5;-108

Недискриминация

Республика Казахстан ратифицировала следующие ключевые международные документы по правам человека, содержащие положения о защите от дискриминации:

- Международный пакт о гражданских и политических правах;
- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах;
- Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации;
- Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин;
- Конвенция о правах ребёнка;
- Конвенция о правах инвалидов;
- Конвенция МОТ о дискриминации в области труда и занятий (Конвенция 111);
- Конвенция МОТ о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями (Конвенция 156);
- Конвенция о предупреждении преступления геноцида и наказании за него;
- Конвенция ЮНЕСКО о дискриминации в области образования.

Статья 14 Конституции Казахстана гарантирует равенство всех перед законом и судом, исключая дискриминацию по различным основаниям. Этот запрет дискриминации также отражён в ряде кодифицированных правовых актов страны, включая гражданский, уголовный, административный и трудовой кодексы, а также в законодательстве о здравоохранении. Однако в законах Казахстана отсутствует определение дискриминации, соответствующее международным стандартам, таким как Международная конвенция по ликвидации расовой дискриминации и Конвенция ООН о ликвидации дискриминации женщин.

В статье 1, подпункт 3) Закона о государственных гарантиях равных прав и возможностей мужчин и женщин⁵⁷ содержится ограниченное определение дискриминации, определяемое как «любое ограничение или ущемление прав и свобод человека, а также принижение его достоинства по признаку пола». Данный подход представляет собой единственный пример попытки концептуализации дискриминации в рамках существующего законодательного корпуса Республики. Отсутствие широкого и всестороннего определения дискриминации, включая концепции прямой и косвенной дискриминации, в других кодифицированных правовых актах или законах приводит к недостатку антидискриминационных институтов и процедур в законодательной системе страны.

В связи с этим, в рамках отчетности по международным обязательствам в области прав человека, Республика Казахстан получила значительное количество рекомендаций от ООН⁵⁸.

⁵⁷ ЗАКОН РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин» (с изменениями по состоянию на 01.07.2021 г.). URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30526983

⁵⁸ Доклад Рабочей группы по универсальному периодическому обзору. Казахстан. Совет по правам человека. Сорок третья сессия 24 февраля – 20 марта 2020 года. URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G19/351/53/PDF/G1935153.pdf?OpenElement> ; Решение, принятое Советом по правам человека 12 марта 2020 года 43/109. Итоги универсального периодического обзора: Казахстан. URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G20/072/91/PDF/G2007291.pdf?OpenElement> ; CCPR/C/KAZ/CO/2: Комитет по правам человека - заключительные замечания по второму периодическому докладу Казахстана. URL: <https://www.ohchr.org/ru/documents/concluding-observations/ccprkazco2-concluding-observations-second-periodic-report> ; CRC/C/KAZ/CO/4: Комитет по правам ребенка - заключительные замечания по четвертому периодическому докладу Казахстана. URL: <https://www.ohchr.org/ru/documents/concluding-observations/crckazco4-concluding-observations-fourth-periodic-report> ; E/C.12/KAZ/CO/2: Комитет по

Эти рекомендации, представленные различными комитетами и специальными механизмами ООН, касались вопросов дискриминации и прав меньшинств, защиты от пыток, борьбы с рабством и торговлей людьми, а также прав женщин и детей. Среди учреждений, выдвинувших эти предложения: Совет ООН по правам человека, Комитет ООН по правам человека, Комитет ООН по экономическим, социальным и культурным правам, Комитет ООН по ликвидации расовой дискриминации, Комитет ООН по ликвидации дискриминации в отношении женщин, Комитет ООН по правам ребёнка, Независимый эксперт ООН по вопросам меньшинств и Специальный докладчик ООН по вопросу о праве на образование.

Эти рекомендации охватывают вопросы принятия всеобъемлющего антидискриминационного законодательства, запрещающего дискриминацию по любым основаниям и предусматривающего юридические определения, механизмы защиты и санкции. Дополнительно акцентируется важность повышения осведомленности о международных стандартах предупреждения дискриминации, участия этнических меньшинств в политической жизни и вопросах культурного развития, включая образование на родном языке.

Отсутствие четких нормативных положений по вопросам недискриминации в национальном праве может послужить произволу в части обеспечения принципа недискриминации в правоприменительной практике. В особенности это актуально в рамках предпринимательской деятельности, где право на недискриминацию напрямую коррелирует с целым комплексом трудовых прав. В связи с этим возможны такие злоупотребления как:

- отказ в приеме на работу по дискриминирующим признакам;
- дискриминация в оплате труда;
- дискриминация в условиях труда;
- увольнение по дискриминирующим признакам и др.;
- повторная виктимизация;
- дискриминация в продвижении по службе, при обучении и повышении квалификации.

На протяжении нескольких последних лет правозащитное сообщество Казахстана содействует в продвижении антидискриминационной повестки в стране⁵⁹.

экономическим, социальным и культурным правам - заключительные замечания по второму периодическому докладу Казахстана. URL: <https://www.ohchr.org/ru/documents/concluding-observations/concluding-observations-second-periodic-report-kazakhstan>; CEDAW/C/KAZ/CO/5: Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин - заключительные замечания по пятому периодическому докладу Казахстана. URL: <https://www.ohchr.org/ru/documents/concluding-observations/committee-elimination-discrimination-against-women-concluding> ; A/HRC/37/56/Add.4: Доклад Специального докладчика по правам инвалидов о посещении Казахстана: комментарии государства. URL: <https://www.ohchr.org/ru/documents/comments-state/report-special-rapporteur-rights-persons-disabilities-her-visit-kazakhstan>

⁵⁹ См. Например: Информационная записка О возможных направлениях разработки антидискриминационного законодательства, создания антидискриминационных институтов и процедур в Республике Казахстан. URL: https://bureau.kz/analiz/kommentarii_i_zaklyucheniya/o-razrabotke-zakonodatelstva/; Информационная записка о возможных направлениях разработки антидискриминационного законодательства, создания антидискриминационных институтов и процедур в Республике Казахстан. URL: https://bureau.kz/analiz/kommentarii_i_zaklyucheniya/o-vozmozhnyh-napravleniyah/ ; О возможных направлениях разработки антидискриминационного законодательства, создания антидискриминационных институтов и процедур в РК (информационная записка). URL: <https://bureau.kz/novosti/o-napravleniyah-antidiskriminacziionnogo-zakonodatelstva/> ; Аналитическая записка о наличии дискриминационных норм в законодательстве Республики Казахстан по некоторым основным признакам. URL:

Гендерное равенство

В Казахстане принят Закон Республики Казахстан «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин»⁶⁰ и реализуется Концепция семейной и гендерной политики в Республике Казахстан до 2030 года⁶¹.

Тема гендерного равенства остается актуальной страны. Об этом свидетельствуют международно-признанные показатели гендерного равенства.

В 2023 году Казахстан занял 62-место в глобальном рейтинге гендерного равенства по данным доклада «Глобальный гендерный разрыв 2022» Всемирного экономического форума⁶². За последние годы Казахстан улучшил свои показатели по гендерному неравенству и поднялся в глобальном рейтинге с 80 до 62-места. Для сравнения в рейтинге Казахстан опережают такие страны как Польша, Бангладеш и Зимбабве. Индекс измеряет уровень гендерного разрыва в странах по 14 различным переменным в 4 ключевых областях (субиндекс):

- Экономическое участие и карьерные возможности;
- Образование;
- Здоровье и выживаемость;
- Политические права и возможности.

Следует отметить, что по критерию равного доступа к политическим правам и возможностям страна находится на 100 месте из 146 стран. Такие низкие показатели характерны для всех стран Центральной Азии. Это обозначает необходимость большего вовлечения женщин в высшие политические представительные и исполнительные органы власти.

Казахстан занимает 56 место в Индексе гендерного неравенства (GII)⁶³, который представляет собой комплексный показатель гендерного неравенства, использующий три измерения: репродуктивное здоровье, расширение прав и возможностей и рынок труда. Низкое значение GIИ указывает на низкое неравенство между женщинами и мужчинами, и наоборот.

«Женщины, бизнес и закон 2023»⁶⁴ — девятый из серии ежегодных докладов, в которых анализируются законы и постановления, влияющие на экономические возможности женщин в

https://bureau.kz/analiz/tekushii_analiz_zakonodatelstva/analiticheskaya-zapiska-o-nalichii-diskriminatsionnyh-norm-v-zakonodatelstve-respubliki-kazahstan-po-nekotorym-osnovnym-priznakam/; ВО ИМЯ ЕДИНСТВА. Решение проблем дискриминации и неравенства в Казахстане. Equal Rights Trust в сотрудничестве с Казахстанским международным бюро по правам человека и соблюдению законности. URL: https://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/Kazakhstan_RU.pdf

⁶⁰ Закон Республики Казахстан №223-IV от 8 декабря 2009 года «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин», с изм. и доп. от 01.07.2021 г. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z090000223>

⁶¹ Указ Президента Республики Казахстан №384 от 6 декабря 2016 года ««Об утверждении Концепции семейной и гендерной политики в Республике Казахстан до 2030 года». URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U1600000384>

⁶² Индекс гендерного разрыва (The Global Gender Gap Index) — глобальное исследование и сопровождающий его рейтинг стран мира по показателю равноправия полов. Отчет о глобальном гендерном разрыве, 2023 г. URL: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/in-full/>

⁶³ Индексе гендерного неравенства. URL: <https://hdr.undp.org/data-center/thematic-composite-indices/gender-inequality-index#/indicies/GII>

⁶⁴ ИНДЕКС «ЖЕНЩИНЫ, БИЗНЕС И ПРАВО» ВСЕМИРНЫЙ БАНК. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstreams/b60c615b-09e7-46e4-84c1-bd5f4ab88903/download>

190 странах. Восемь индикаторов, структурированных вокруг взаимодействия женщин с законом в начале, развитии и завершении своей карьеры, соответствуют экономическим решениям, которые женщины принимают на различных этапах своей жизни. Индикаторами являются мобильность, рабочее место, оплата, брак, родительство, предпринимательство, активы и пенсия.⁶⁵ Согласно этому подходу, Казахстан набрал 75,6 баллов из 100. Общий балл Казахстана ниже среднего показателя по региону, наблюдаемого в Европе и Центральной Азии (84,4).

Индекс гендерных социальных норм (GSNI)⁶⁶ количественно оценивает предубеждения в отношении женщин, фиксируя отношение людей к роли женщин по четырем ключевым измерениям: политическая, образовательная, экономическая и физическая целостность. Несмотря на десятилетия прогресса в сокращении разрыва в равенстве между мужчинами и женщинами, 96 процентов населения Казахстана придерживаются той или иной предвзятости в отношении женщин⁶⁷.

Правительство уделяет внимание гендерной дискриминации. Об этом свидетельствуют меры, содержащиеся в Плане действий в области прав человека и верховенства закона⁶⁸. План содержит следующие меры, по продвижению равных прав и возможностей мужчин и женщин выполнение которых запланировано на 2024-2025 гг.:

- Учреждение должности внештатного советника акима по вопросам гендерного равенства, в том числе из числа гражданского общества, экспертов и бизнес-сообщества;
- Разработка и принятие плана действий Правительства по обеспечению продвижения равных прав и возможностей мужчин и женщин;
- Проведение семинаров-тренингов для женщин, в том числе для государственных служащих, представителей от политических партий и гражданских активистов в целях повышения их квалификации с возможным привлечением органов и институтов ООН, ОБСЕ.

Однако данный комплекс мер не решает вопросы неравенства в рамках трудовых отношений. Наиболее нерешенный вопрос связан с неравенством в оплате труда:

⁶⁵ Всего по восьми показателям оценивается 35 вопросов. Затем общие баллы рассчитываются путем взятия среднего значения каждого показателя, где 100 соответствует максимально возможному баллу. Данные относятся к законам и нормативным актам, применимым к основному деловому городу (Алматы).

⁶⁶ Индекс гендерных социальных норм(GSNI). URL: <https://hdr.undp.org/system/files/documents/hdp-document/gsni202303pdf.pdf>

⁶⁷ См.: <https://www.undp.org/kazakhstan/press-releases/kazakhstan-96-cent-population-are-biased-against-women>

⁶⁸ Указ Президента Республики Казахстан от 8 декабря 2023 года № 409 «О Плане действий в области прав человека и верховенства закона». URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=35159574

Таблица 1.1. Среднемесячная номинальная заработная плата работников всего по видам деятельности⁶⁹

Год	Среднемесячная номинальная заработная плата, тенге			Отношение заработной платы женщин к заработной плате мужчин, в процентах
	Всего	в том числе		
		женщины	мужчины	
2018	162 673	129 039	195 959	65,8
2019	186 815	150 779	222 513	67,8
2020	213 003	182 679	243 524	75,0
2021	250 311	220 160	281 239	78,3
2022	309 867	265 762	355 296	74,8

Очевидно, что разница в оплате труде у женщин и мужчин имеет колебания в сторону сокращения за последние 5 лет с 35% до 25%. Однако важно исключить такую разницу на практике обеспечив равные условия в оплате труда вне зависимости от гендера.

Сексуализированные домогательства на рабочем месте

К сожалению, в настоящее время Казахстан не ратифицирован Конвенцию об искоренении насилия и домогательств в сфере труда МОТ.⁷⁰

В то же время вопрос сексуальных домогательств на рабочем месте носит актуальный для Казахстана характер. Так в 2023 году РГП на ПХВ «Республиканский научно-исследовательский институт по охране труда МТСН РК» выпустил отчет «Изучение уровня и основных причин насилия и сексуальных домогательств на рабочем месте в Республике Казахстан»⁷¹. В опросе приняли участие 1339 человек по всему Казахстану. Около половины опрошенных женщин (51%) подтвердили, что в Казахстане есть факты насилия и домогательств на рабочем месте. Из опрошенных женщин, подвергшихся домогательствам, более половины указали, что данные факты были неоднократными (57,6%). Эмпирически, можно предположить, что 26 тыс. женщин терпят насилие, неуместное и непристойное поведение в свой адрес постоянно. Это подтверждают 12% опрошенных работодателей, которые лично получали подобные обращения от женщин или слышали о таких в других организациях. Среди наиболее часто

⁶⁹ Женщины и мужчины Казахстана / Статистический сборник / на русском языке / 147 стр. Агентство по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан Бюро национальной статистики. URL: [https://stat.gov.kz/upload/iblock/219/mmxyzk8245qmi8pc3vhl4i16aa5gc9cdx/%D0%A1-16-%D0%93-2018-2022%20\(%D1%80%D1%83%D1%81\).pdf](https://stat.gov.kz/upload/iblock/219/mmxyzk8245qmi8pc3vhl4i16aa5gc9cdx/%D0%A1-16-%D0%93-2018-2022%20(%D1%80%D1%83%D1%81).pdf)

⁷⁰ Конвенция об искоренении насилия и домогательств в сфере труда МОТ. Принята на Генеральной конференции Международной организации труда, созданной в Женеве Административным советом Международного бюро труда и собравшаяся на свою 108-ю сессию (столетия) 10 июня 2019 года. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_712057.pdf

⁷¹ Изучение уровня и основных причин насилия и сексуальных домогательств на рабочем месте в Республике Казахстан. URL: https://eca.unwomen.org/sites/default/files/2023-09/sexual_harassment_ru_2023.pdf

допускаемых видов насилия женщины отметили неприятные прикосновения, флирт, ухаживания и попытки поцеловать (17%), неуместные шутки на сексуальные темы (16%), комментарии и жесты сексуального характера (16%).

В Казахстане с 1998 по 2018 годы было зарегистрировано всего 87 дел, связанных с сексуальными домогательствами.⁷² Отчасти это связано с отсутствием надлежащей правовой базы и корпоративных практик, которые развиты в иностранных государствах и компаниях.

Отрадно, что Правительство осознает проблематику в этом вопросе. Так в Планах действий в области прав человека и верховенства закона⁷³ предусмотрена мера по совершенствованию законодательства в области трудовых отношений, включающему определение понятия «сексуальные домогательства на рабочем месте», в соответствии с международными нормами и стандартами, эффективные процедуры подачи и рассмотрения жалоб, средства правовой защиты и санкции.

Экологические права

В Казахстане действует Экологический кодекс,⁷⁴ который регулирует общественные отношения в сфере взаимодействия человека и природы (экологические отношения), возникающие в связи с осуществлением физическими и юридическими лицами деятельности, оказывающей или способной оказать воздействие на окружающую среду. К основным документам экологического законодательства также относятся Земельный, Водный, Лесной, Налоговый кодексы, кодексы Республики Казахстан «О недрах и недропользовании» и «Об административных правонарушениях», законы: «Об охране, воспроизводстве и использовании животного мира», «Об особо охраняемых природных территориях», «Об обязательном экологическом страховании», «О поддержке возобновляемых источников энергии».⁷⁵

Казахстан является участником более 29 международных экологических соглашений, что подчеркивает стремление страны к сотрудничеству в области защиты окружающей среды и устойчивого развития.⁷⁶

Указом Президента Республики Казахстан от 30 мая 2013 года утверждена Концепция по переходу Республики Казахстан к «зеленой экономике».⁷⁷ Реализация Концепции осуществляется в три этапа:

⁷² По информации эксперта Халиды Ажигуловой. Сексуальное домогательство в Казахстане: полиция за 20 лет зарегистрировала всего 87 дел: <https://liter.kz/za-20-let-v-kazahstane-zaregistririvali-vsego-87-del-po-seksualnomu-domogatelstvu/>

⁷³ Указ Президента Республики Казахстан от 8 декабря 2023 года № 409 «О Планах действий в области прав человека и верховенства закона». URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=35159574

⁷⁴ Экологический кодекс Республики Казахстан от 2 января 2021 года № 400-VI ЗРК. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K2100000400>

⁷⁵ Размещены на ресурсе <http://ecogofond.kz/>

⁷⁶ См. Перечень Международных конвенций в области охраны окружающей среды, ратифицированных, подписанных Республикой Казахстан. URL: <https://ecogofond.kz/orhusskaja-konvencija/dostup-k-jeologicheskoj-informacii/haly-araly-yntyyma-tasty/aza-stan-respublikasymen-ratifikacijalan-an-ol-ojyl-an-orsha-an-ortany-or-au-salasynda-y-haly-araly-konvencijalary-tizimi/>

⁷⁷ О Концепции по переходу Республики Казахстан к "зеленой экономике". Указ Президента Республики Казахстан от 30 мая 2013 года № 577. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U1300000577/info>

- 2013-2020 гг. – основным приоритетом государства в этот период является оптимизация использования ресурсов и повышение эффективности природоохранной деятельности, а также создание «зеленой» инфраструктуры;
- 2020-2030 гг. – на базе сформированной «зеленой» инфраструктуры начнутся преобразования в национальной экономике, ориентированные на бережное использование воды, стимулирование развития и широкое внедрение технологий возобновляемой энергии, а также строительство сооружений на базе высоких стандартов энергоэффективности;
- 2030-2050 гг. – переход национальной экономики на принципы так называемой «третьей промышленной революции», ориентированной на использование природных ресурсов при условии их возобновляемости и устойчивости.

В то же время деятельность предприятий в Казахстане оказывает существенное влияние на экологию страны. Так в 2022 году за экологические нарушения было наложено 5,8 млрд тенге штрафов на предприятия в Казахстане.⁷⁸ По информации Комитета экологического регулирования и контроля Министерства экологии и природных ресурсов РК в 2022 году проведено 1 627 проверок хозяйствующих субъектов на соблюдение экологических норм, административные штрафы оплачены на сумму 3,9 млрд тенге. В доход государства поступило 4,4 млрд тенге от взысканных штрафов.

В 2021 году Комитетом экологического регулирования и контроля Министерства экологии, геологии и природных ресурсов Республики Казахстан и его территориальными подразделениями проведены 1 200 проверок хозяйствующих субъектов в части соблюдения экологического законодательства. Всего в 2021 году в доход государства взысканы 579 требований о возмещении ущерба на сумму 9 510,53 млн тенге (2020 г. – 656 требований на сумму 7 142,08 млн тенге).⁷⁹

По информации Министерства экологии и природных ресурсов наиболее часто компании допускают следующие нарушения экологического законодательства РК⁸⁰:

- осуществление деятельности без заключения договора обязательного экологического страхования;
- незаконная порубка леса;
- превышение годового лимита сброса вредных веществ (сверхнормативные и самовольные эмиссии);

⁷⁸ За экологические нарушения наложено 5,8 млрд тенге штрафов на предприятия в Казахстане в 2022 году. URL: <https://mtrk.kz/ru/2023/04/14/za-yekologicheskie-narusheniya-nalozheno-58/>

⁷⁹ Согласно информации Национального доклада о состоянии окружающей среды и об использовании природных ресурсов Республики Казахстан за 2021 год. Стр. 209. URL: <https://ecogofond.kz/kz-2021-zhyla-arnal-an-orsha-an-ortany-zhaj-k-ji-turaly-zh-ne-r-tabii-i-resurstaryn-pajdalanu-turaly-ltty-bajandama-ru-nacionalnyj-doklad-o-sostojanii-okruzhajushhej-sredy-i-ob-ispolzovanii-prirodnih/>

⁸⁰ См.: На 323 млрд оштрафованы предприятия за экологические нарушения. URL: <https://24.kz/ru/news/ekologiya/item/637463-na-323-mlrd-oshtrafovanyye-predpriyatiya-za-ekologicheskie-narusheniya> ; 2) Национальный доклад о состоянии окружающей среды и об использовании природных ресурсов Республики Казахстан за 2021 год. URL: <https://ecogofond.kz/kz-2021-zhyla-arnal-an-orsha-an-ortany-zhaj-k-ji-turaly-zh-ne-r-tabii-i-resurstaryn-pajdalanu-turaly-ltty-bajandama-ru-nacionalnyj-doklad-o-sostojanii-okruzhajushhej-sredy-i-ob-ispolzovanii-prirodnih/> ; 3) За экологические нарушения наложено 5,8 млрд тенге штрафов на предприятия в Казахстане в 2022 году. URL: <https://mtrk.kz/ru/2023/04/14/za-yekologicheskie-narusheniya-nalozheno-58/> ; 4)

- сброс загрязняющих веществ на объекты, поверхностную воду и при закачке в подземные горизонты;
- аварийное загрязнение в местах добычи нефти и газа.

Бесспорно, эти нарушения существенно влияют на 1) право на здоровую окружающую среду: право каждого человека на доступ к чистой и безопасной воде, воздуху, земле и другим природным ресурсам, и 2) право на здоровый климат.

Ответом государства на ухудшающуюся ситуацию с соблюдением экологических прав послужило ужесточение уголовной и административной ответственности, которое было введено в 2023 году.⁸¹

Официальные данные подтверждаются независимыми исследованиями международных и местных общественных организаций,⁸² которые высказывают дополнительные рекомендации для страны в части развития системы защиты экологических прав в Казахстане.

1.4.2. СВЯЗЬ ГОСУДАРСТВА И ПРЕДПРИЯТИЙ

Руководящий принцип 4 указывает, что «Государствам следует предпринимать дополнительные шаги по защите от нарушений прав человека со стороны предприятий, которые находятся в собственности государства или контролируются им либо пользуются существенной поддержкой и услугами государственных агентств, например по кредитованию экспорта и государственному страхованию или гарантированию инвестиций, в том числе, при необходимости, путем установления требования о соблюдении принципа должной заботы о правах человека».

В Казахстане существуют как национальные компании, так и квазигосударственные компании, которые занимают существенную часть рынка в областях, связанных с добывающим сектором, энергетикой, инфраструктурой, сектором услуг, финансовым сектором, технологиями и здоровьем.

В стране функционирует два национальных управляющих холдинга, один национальный холдинг и 19 национальных компаний.⁸³ Все холдинги и компании организованы в форме

⁸¹ «О внесении изменений и дополнений в Уголовный и Уголовно-процессуальный кодексы Республики Казахстан по вопросам усиления ответственности за экологические правонарушения и проявления вандализма». Закон Республики Казахстан от 3 января 2023 года № 186-VII ЗПК. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z2300000186>

⁸² См. например: 1) Решение проблемы промышленного загрязнения воздуха в Казахстане. ОЭСР. URL: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/2dc9c306-ru/index.html?itemId=/content/component/2dc9c306-ru> ; 2) Казахстан. Обзоры результативности экологической деятельности. Третий обзор ЕЭК ООН. 2019. URL: <https://wecoop.eu/wp-content/uploads/2020/04/KZ-EPR-final-ECE CEP 185 Rus.pdf> ; 3) Загрязнение воздуха в Казахстане: вид из космоса. Фундаментальный анализ на примере Карагандинской области, с заметками об общей роли Казахстана в изменении климата. 2023. URL: <file:///C:/Users/Admin/Downloads/KZ-Air-Pollution-from-Space-RU WEB.pdf>

⁸³ Постановление Правительства Республики Казахстан от 6 апреля 2011 года № 376 «Об утверждении перечня национальных управляющих холдингов, национальных холдингов, национальных компаний». URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1100000376>

акционерных обществ. Единственным акционером компаний выступает Правительство или отдельные министерства.

В Группу компаний АО «Самрук-Қазына» входят 12 национальных и самых крупных казахстанских компаний нефтегазового и транспортно-логистического секторов, химической и атомной промышленности, горнометаллургического комплекса, энергетики и недвижимости.⁸⁴

В составе холдинга АО «НУХ «Байтерек» работают восемь дочерних организаций, которые 1) предоставляют такие инструменты поддержки, как долговое и доленое финансирование, страхование экспортных операций, лизинговое финансирование, и, в целом, оказывают поддержку несырьевым экспортерам; 2) предоставляют предприятиям три инструмента поддержки – субсидирование ставки вознаграждения, гарантирование кредитов и льготное финансирование через банки; 3) сосредоточены на развитии финансирования, ипотечного кредитования, субсидий и аренды жилья; 4) содействуют устойчивому развитию и техническому оснащению агропромышленного комплекса (АПК) страны путем финансовой поддержки крупного, среднего и малого предпринимательства на селе. В холдинг также входит банк, который ориентирован на потребности розничных клиентов и всех сегментов корпоративного бизнеса.⁸⁵

Изучение профилей национальных компаний указывает на то, что многие из них объявили публичную приверженность правам человека на уровне руководства, имеют специальные политики по правам человека или группу политик, включающих права человека, имеют пакеты политик, регламентов и инструкций по различным аспектам защиты прав человека, имеют отчетность по устойчивому развитию, придерживаются принципов ESG. 4 компании являются участниками Глобального договора ООН.

В то же время, в рамках исследования не было обнаружено информации на сайтах компаний о проведении должной заботы о правах человека (идентификация рисков, определение приоритетов, разработка планов по снижению рисков в области прав человека).

При этом изучение медиа материалов показало, что публикации о национальных компаниях чаще всего связаны со следующими проблемами в области прав человека и деловой добропорядочности:

- **Трудовые права**
 - низкая/несправедливая оплата труда;
 - диспропорция в заработной плате казахстанских и иностранных сотрудников;
 - плохие условия труда;
 - отсутствие постоянной работы;
 - сокращения рабочих мест;
 - увеличение нагрузки на сохранивших рабочее места;
 - нарушения в области охраны труда и промышленной безопасности;
 - частые забастовки работников;
 - ограниченное влияние профсоюзов.
- **Экологические права**
 - выбросы загрязняющих веществ в окружающую среду (воздух, почва, вода).

⁸⁴ Подробнее по ссылке: <https://sk.kz/investors/portfolio-companies/?lang=ru>

⁸⁵ См. <https://baiterek.gov.kz/ru/>

- **Деловая добропорядочность**
 - коррупционные правонарушения в руководстве компаний;
 - нарушения в области конфликта интересов;
 - нарушения в процессе закупок.
- **Права потребителей**
 - злоупотребление монополией и установление тарифов;

Следует отметить, что наиболее часто упоминаемые нарушения связаны не только самими национальными компаниями, но и с их партнерами/поставщиками, входящими в цепочки поставок. Это косвенно указывает на то, что национальные компании не посвящают достаточного внимания должной заботе о правах человека в своих цепочках поставок.

Кроме того, нет очевидных признаков того, что национальные компании предоставляющие различные формы финансовой поддержки субъектам бизнеса в рамках мониторинга рисков учитывают права человека в качестве критериев оценки, и продвигают ответственное инвестиционное управление, основанное на международных принципах и стандартах, таких как установленные РПООН.

Руководящий принцип 5 говорит также о том, что *«Государствам следует осуществлять надлежащий контроль в целях выполнения своих международных обязательств в области прав человека при заключении контрактов с предприятиями или принятии законодательных актов в их интересах для предоставления услуг, которые могут оказать воздействие на осуществление прав человека»*.

Примером может послужить Единый накопительный пенсионный фонд Казахстана (АО «ЕНПФ»), который заявлен, как высокотехнологичный финансовый институт с персонализированным подходом к формированию и планированию накопительной пенсии. Учредителем и акционером АО «ЕНПФ» является Правительство Республики Казахстан в лице ГУ «Комитет государственного имущества и приватизации» Министерства финансов Республики Казахстан. Управление пенсионными активами АО «ЕНПФ» осуществляет Национальный Банк РК.⁸⁶ Через АО «ЕНПФ», Казахстан имеет финансовые инвестиции как внутри страны, так и во всем мире. Структура портфеля пенсионных активов по странам в ноябре 2023 года включает инвестиции в США, Индонезия, Мексика, Филиппины, Катар, Саудовская Аравия, Колумбия, Панама, Оман, Румыния, Швеция, ОАЭ, Марокко, РФ, Япония, Кувейт, Перу, Польша, Чили, Израиль, Венгрия и Бразилия.⁸⁷ Поскольку Правительство должно придавать большое значение прозрачности и этике в управлении АО «ЕНПФ» предполагается, что корпоративная практика ЕНПФ должна также базироваться на стандартах и принципах ответственного инвестиционного управления с учетом подхода основанного на правах человека. Это особенно актуально в свете того, что некоторые из стран, куда инвестируются пенсионные средства всех работающих граждан Казахстана не характеризуются высоким уровнем соблюдения и обеспечения прав человека.

Принцип 6 РПООН указывает, что *«Государствам следует поощрять соблюдение прав человека предприятиями, с которыми они осуществляют коммерческие сделки»*.

⁸⁶ См. На официальном ресурсе: <https://www.enpf.kz/ru/about/summary/index.php>

⁸⁷ См. Обзор инвестиционного портфеля пенсионных активов АО «ЕНПФ». URL: <https://www.enpf.kz/upload/medialibrary/291/29113f7c97799148a86a0ef89959e5b6.pdf>

В настоящее время в Казахстане действуют два закона, регулирующие государственные закупки.⁸⁸ Первый из них регулирует процедуры закупок в госорганах и коммунальных предприятиях, второй - в некоторых субъектах квазигосударственного сектора. Кроме того, есть еще несколько исключений из общих процедур — правила закупок для АО «Самрук-Казына»⁸⁹ и дочерних компаний фонда⁹⁰, а также особый порядок проведения закупок без использования единого веб-портала⁹¹.

Концепция антикоррупционной политики Республики Казахстан на 2022-2026 годы⁹² предусматривает ряд мер по повышению добросовестности в сфере государственных закупок (которые пока остаются нереализованными), в частности:

- Снижению доли закупок из одного источника будет способствовать пересмотр законодательной базы с точки зрения их целесообразности, особенно по интеллектуальной собственности, закупки, осуществляемые в особом порядке и в рамках государственных заданий;
- Установление единых требований к государственным закупкам и закупкам квазигосударственного сектора, что поможет обеспечить единый подход в регулировании данной сферы;
- Рассмотрение оснований закупок и внедрение целевых показателей, которые должны быть достигнуты за счет бюджетного финансирования;
- Качественная цифровизация процесса госзакупок и т.д.

По данным Агентства по противодействию коррупции РК, сфера госзакупок остается подверженной коррупции.⁹³

В отчете ГРЕКО о двух раундах мониторинга указано, что «коррупция, связанная с использованием государственных средств, в частности, в сфере государственных закупок, рассматривается как один из наиболее насущных вопросов в Казахстане, требующих немедленных и решительных действий, в том числе посредством надлежащего надзора за

⁸⁸ Закон Республики Казахстан от 4 декабря 2015 года № 434-V «О государственных закупках» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.05.2023 г.). URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=34050877&pos=9;-55#pos=9;-55 и Закон Республики Казахстан от 8 июня 2021 года № 47-VII «О закупках отдельных субъектов квазигосударственного сектора» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 12.01.2023 г.). URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=32733901&show_di=1

⁸⁹Фонд «Самрук-Казына» — инвестиционная холдинговая компания, миссией которой является повышение национального благосостояния Республики Казахстан и обеспечение долгосрочной устойчивости для будущих поколений. Информация доступна по ссылке: <https://www.sk.kz/?язык=ру>

⁹⁰Подпункт 15 статьи 2 Закона Республики Казахстан «О закупках отдельных субъектов квазигосударственного сектора». Документ доступен по ссылке: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z2100000047>.

⁹¹Статья 18 Закона Республики Казахстан «О закупках отдельных субъектов квазигосударственного сектора». Документ доступен по ссылке: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z2100000047>.

⁹²Концепция антикоррупционной политики Республики Казахстан на 2022-2026 годы. Документ доступен по ссылке: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Y2200000802>

⁹³ См. например Национальный доклад о противодействии коррупции за 2022 год. URL: <https://www.gov.kz/memleket/entities/anticorruption/documents/details/494573?lang=ru>

критериями приемлемости, выявления и предотвращения конфликта интересов и надлежащего выполнения контрактов»⁹⁴.

Ограничения, связанные с участием в государственных закупках, не связаны напрямую с идентификацией фактов нарушений прав человека. Существующие реестр недобросовестных участников закупок, и (или) перечень ненадежных потенциальных поставщиков также не основан на категориях напрямую связанных с определением отдельных нарушений прав человека.

Предусмотренная Концепцией антикоррупционной политики мера по установлению единых требований к государственным закупкам и закупкам квазигосударственного сектора, могла бы учитывать внедрение критерия по идентификации фактов нарушений прав человека, при принятии решения о результатах торгов совокупно с другими уже существующими критериями.

1.4.3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОБЛЮДЕНИЯ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА ПРЕДПРИЯТИЯМИ В РАЙОНАХ, ЗАТРОНУТЫХ КОНФЛИКТАМИ

Принцип 7 РПООН предусматривает: *«Ввиду повышенного риска совершения грубых нарушений прав человека в районах, затронутых конфликтом, государствам следует способствовать обеспечению того, чтобы предприятия, действующие в таких районах, не участвовали в совершении подобных нарушений, в частности путем:*

- a) налаживания на возможно более ранних этапах контактов с предприятиями, с тем чтобы помочь им выявлять, предотвращать и смягчать связанные с правами человека риски, которые обусловлены деятельностью и деловыми отношениями;*
- b) предоставления надлежащей помощи предприятиям для оценки и устранения повышенных рисков нарушения прав с уделением особого внимания гендерному и сексуальному насилию;*
- c) отказа доступа к государственной поддержке и услугам предприятиям, причастным к грубым нарушениям прав человека и отказывающимся сотрудничать с целью исправления ситуации;*
- d) обеспечения эффективности проводимой политики, законодательства, подзаконных актов и мер правоприменения в деле устранения риска участия предприятий в совершении грубых нарушений прав человека».*

Казахстанские компании активно осваивают иностранные рынки, в том числе в странах и районах, затронутых конфликтами. Так крупные и средние казахстанские компании работают в России, Украине, Кыргызстане, Азербайджане ⁹⁵.

⁹⁴ Параграф 296. Совмещенный первый и второй раунд оценки ГРЕКО по Казахстану. Документ доступен по ссылке: <https://www.coe.int/en/web/greco/kazakhstan>

⁹⁵ См. например: 1) <https://basis.kz/about> ; 2) Казахстанские компании, покоряющие зарубежный олимп. URL: <https://rus.azattyq-ruhy.kz/analytics/43356-kazakhstanskije-kompanii-pokoriaiushchie-zarubezhnyi-olimp> ; 3) Как развивать IT-бизнес за рубежом: опыт казахстанских компаний. URL: <https://kz.kursiv.media/2022-07-14/kak-razvivat-it-biznes-za-rubezhom-opyt-kazahstanskih-kompanij/>

Планируется открытие представительств некоторых компаний и торговых домов в таких странах как: Таджикистан, Пакистан и Афганистан, Египет, Турция.⁹⁶

По данным Обзора Вооруженных Конфликтов 2023 года⁹⁷, выпущенного Международным институтом стратегических исследований (The International Institute for Strategic Studies)⁹⁸, Россия, Украина, Азербайджан (Нагорный Карабах), Пакистан, Афганистан, Турция и Египет входили в карту стран с вооруженными конфликтами в 2023 году⁹⁹.

Кроме того, затянувшийся приграничный конфликт между Таджикистаном и Кыргызстаном позволяет отнести эти страны к странам с районами, затронутыми конфликтами.¹⁰⁰

В связи с этим стране необходимо иметь четкую стратегию поведения по отношению к казахстанским компаниям, находящимся в таких районах. Очевидно, что как сама компания, так и местный персонал (например, охранные службы) в районах, затронутых конфликтами, могут быть причастны к потенциальным нарушениям прав человека.

1.4.4. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОГЛАСОВАННОСТИ ПОЛИТИКИ

Принцип 8 РПООН предусматривает, что *«Государствам следует сохранять необходимую свободу маневра в сфере внутренней политики для соблюдения своих правозащитных обязательств в процессе достижения связанных с предпринимательством политических целей с другими государствами или предприятиями, например в рамках инвестиционных соглашений или контрактов».*

Членство Казахстана в международных торговых организациях, таких как Всемирная торговая организация (ВТО), Евразийское экономическое сообщество (ЕврАзЭС) и Таможенный союз, играет ключевую роль в формировании его внешнеэкономической политики и обязательств в области прав человека, в том числе в контексте принципа 8 Руководящих принципов ООН по бизнесу и правам человека.

Членство в ВТО требует от Казахстана соблюдения международных стандартов в области торговли, что подразумевает прозрачность, недискриминацию и предотвращение неправомерных торговых практик. Эти принципы могут способствовать созданию условий для соблюдения прав человека в контексте международной торговли.

Членство в ЕврАзЭС и участие в Таможенном союзе предполагают глубокую интеграцию с другими государствами-участниками в экономической и таможенной сферах. Это создает

⁹⁶ См. например: Казахстан открывает торговые дома за рубежом. Подробности. URL: <https://ism.kz/kazahstan-sozdaet-torgovye-doma-za-rubezhom-podrobnosti>

⁹⁷ The Armed Conflict Survey 2023. URL: <https://www.iiss.org/en/publications/armed-conflict-survey/>

⁹⁸ Международный институт стратегических исследований является ведущим мировым авторитетом в области глобальной безопасности, политических рисков и военных конфликтов. URL: <https://www.iiss.org/>

⁹⁹ IISS Conflict Trends Map. URL: <https://www.iiss.org/en/publications/armed-conflict-survey/2023/iiss-conflict-trends-map/>

¹⁰⁰ См. например: Приграничные конфликты в Ферганской долине: причины, последствия и варианты решения. URL: https://www.inform.kz/ru/prigranichnye-konflikty-v-ferganskoy-doline-prichiny-posledstviya-i-varianty-resheniya_a4058956

дополнительные возможности для сотрудничества и координации политики в области прав человека, особенно в отношении трудовых прав и стандартов окружающей среды.

Принцип 8 РПООН подчеркивает необходимость сохранения государствами свободы маневра в сфере внутренней политики для соблюдения своих правозащитных обязательств. В контексте международных экономических обязательств Казахстана это может означать разработку и внедрение национальных мер, направленных на улучшение стандартов труда, защиту окружающей среды и обеспечение социальной ответственности компаний, действующих на территории Казахстана, в соответствии с международными обязательствами.

Кроме того, в Казахстане ситуация с инвестициями и коммерческими соглашениями в 2023 году демонстрирует заметный прогресс и рост, что подчеркивает стратегическое направление страны на привлечение иностранных инвестиций и развитие экономики. По информации 2023 Investment Climate Statements: Kazakhstan по состоянию на январь 2023 года общий объем прямых иностранных инвестиций (ПИИ) в Казахстане достиг 169,2 миллиарда долларов США, включая 43,83 миллиарда долларов США от Соединенных Штатов. Это подчеркивает значительный интерес к казахстанской экономике со стороны международных инвесторов, особенно в секторе углеводородов и минеральных ресурсов.¹⁰¹

В течение первой половины 2023 года Казахстан привлек внушительные 13,3 миллиарда долларов США ПИИ. Главными источниками инвестиций стали Нидерланды, США, Швейцария, Россия, Китай, Южная Корея, Бельгия, Франция, ОАЭ и Люксембург. Основными секторами, привлекающими ПИИ, стали горнодобывающая промышленность (5,6 миллиарда долларов США), производство (2,9 миллиарда долларов США), оптовая и розничная торговля (2,5 миллиарда долларов США), финансовые и страховые деятельности (488,2 миллиона долларов США), транспорт и складирование (577,8 миллиона долларов США).¹⁰²

За год до 2022 года Казахстан достиг рекордного уровня ПИИ за последние 10 лет, привлекая 28 миллиардов долларов США, что на 17,7% больше по сравнению с 2021 годом (23,8 миллиарда долларов США). Ведущими странами-инвесторами были Нидерланды (8,3 миллиарда долларов США), США (5,1 миллиарда долларов США), Швейцария (2,8 миллиарда долларов США) и другие. Среди основных секторов, привлекающих инвестиции, были горнодобывающая промышленность (12,1 миллиарда долларов США), производство (5,6 миллиарда долларов США) и оптовая и розничная торговля (5,1 миллиарда долларов США).¹⁰³

Все это свидетельствует о динамичной и интенсивной инвестиционной политике страны, которая естественным образом вызывает существенный рост инвестиционных соглашений и контрактов в последние годы. В связи с этим Казахстан может дополнительно укрепить национальную правовую базу в области защиты прав человека, приведя его в соответствие с

¹⁰¹ 2023 Investment Climate Statements: Kazakhstan. URL: <https://www.state.gov/reports/2023-investment-climate-statements/kazakhstan/>

¹⁰² Kazakhstan's Diplomacy in 2023: Year of High-Profile Visits, Economic Success, and Soaring Foreign Investments. URL: <https://astanatimes.com/2023/12/kazakhstans-diplomacy-in-2023-year-of-high-profile-visits-economic-success-and-soaring-foreign-investments/>

¹⁰³ Foreign Direct Investments to Kazakhstan Reached Record High in 10 Years. URL: <https://invest.gov.kz/media-center/press-releases/pritok-pryamykh-inostrannykh-investitsiy-v-kazakhstan-dostig-rekordnogo-znacheniya-za-poslednie-10-l/>

международными стандартами и обязательствами, в том числе вытекающими из членства в ВТО, ЕврАзЭС и Таможенном союзе. Например, национальные меры могут предусматривать разработку механизмов обеспечения прав работников в контексте иностранных инвестиций и международных коммерческих соглашений, включая защиту трудовых прав и обеспечение достойных условий труда.

Принцип 9 РПООН указывает, что *«Государствам, действующим в качестве членов многосторонних учреждений, которые занимаются вопросами, связанными с предпринимательством, следует:*

а) добиваться обеспечения того, чтобы эти учреждения не ограничивали возможности своих государств-членов в деле выполнения ими обязанности по защите и не препятствовали предприятиям соблюдать права человека;

б) поощрять эти учреждения в рамках своих соответствующих мандатов и возможностей оказывать содействие соблюдению предприятиями прав человека и, по соответствующей просьбе, помогать государствам выполнять свою обязанность по защите от нарушений прав человека предприятиями, в том числе по линии технической помощи, укрепления потенциала и повышения информированности;

с) опираться на настоящие руководящие принципы в деле содействия общему пониманию и развивать международное сотрудничество в решении проблем, касающихся предпринимательской деятельности в аспекте прав человека».

Вовлечение Казахстана в работу международных организаций, таких как ООН, ОБСЕ, ШОС, ОИК, ОДКБ, СНГ, предоставляет стране уникальные возможности для продвижения уважения к правам человека в сфере бизнеса. Принцип 9 Руководящих принципов ООН по бизнесу и правам человека подчеркивает важность содействия государствами-членами многосторонних учреждений в обеспечении соблюдения прав человека предприятиями.

Казахстан может инициировать и поддерживать проекты и программы в рамках этих организаций, направленные на повышение осведомленности и kapacитета предприятий по вопросам прав человека. Например, проведение обучающих семинаров и конференций для бизнеса о важности соблюдения прав человека.

Казахстан также может выступать за расширение программ технической помощи и укрепления потенциала для стран-членов, чтобы они могли более эффективно противостоять нарушениям прав человека в бизнесе. Это включает поддержку в разработке национального законодательства и политик в этой сфере, поощрение международного сотрудничества для обмена лучшими практиками и опытом в области бизнеса и прав человека.

Казахстан также может инициировать создание международных рабочих групп или платформ для обсуждения актуальных проблем и поиска решений и активно участвовать в разработке и обновлении международных стандартов и рекомендаций по бизнесу и правам человека, чтобы обеспечить их соответствие актуальным вызовам и реалиям.

Активное продвижение этих инициатив поможет Казахстану не только укрепить свои внутренние механизмы защиты прав человека в контексте бизнеса, но и внести значительный вклад в глобальные усилия по обеспечению уважения прав человека в экономической деятельности на международном уровне. Стратегическое использование своего членства в международных организациях для продвижения прав человека может стать важной частью

внешней политики Казахстана, подчеркивая его роль как ответственного участника международного сообщества и способствуя развитию устойчивых и инклюзивных экономических отношений.

1.5. ОБЩИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ И ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Республика Казахстан демонстрирует прогресс в области защиты прав человека через ратификацию международных договоров и конвенций, касающихся прав и свобод человека, а также принятие мер в области экологии, трудовых прав, и доступа к правосудию. Казахстан уделяет внимание исполнению взятых на себя международных обязательств, что подтверждается принятием национальных стратегий и планов, направленных на улучшение ситуации в области прав человека, в том числе через ратификацию конвенций Международной организации труда и участие в международных экологических конвенциях. Несмотря на достигнутые результаты, существуют области, где Казахстану необходимо приложить дополнительные усилия. Например, обеспечить участие страны в некоторых ключевых международных договорах, касающихся прав мигрантов, а также некоторых технических конвенциях МОТ.

В настоящее время Казахстан не продемонстрировал явного прогресса в продвижении рекомендательных документов ООН, включая Руководящие принципы ООН по бизнесу и правам человека, что подчеркивает необходимость дальнейшей работы в данном направлении.

Несмотря на рекомендации международных организаций, в Казахстане не разработан и не принят Национальный план действий в этой области, что указывает на необходимость принятия систематического подхода для дальнейшей интеграции прав человека в бизнес-практики.

В стране отмечаются проблемы, связанные с нарушением трудовых прав, включая свободу ассоциаций, принудительный труд, использование детского труда, дискриминацию в трудоустройстве, неприемлемые условия труда и нарушения в области оплаты труда и безопасности на рабочем месте. Необходимо продолжать усилия в области реализации международных обязательств в области труда и занятости. В стране отмечается прогресс в области гендерного равенства, однако сохраняются вызовы, связанные с дискриминацией по полу, особенно в вопросах оплаты труда и карьерных возможностей.

Казахстанские предприятия осуществляют свою деятельность в районах, затронутых конфликтами, где существует повышенный риск нарушений прав человека. В связи с этим важно, чтобы республика способствовала обеспечению того, чтобы предприятия не участвовали в совершении подобных нарушений. Необходимо акцентировать внимание на превентивных мерах, оценке рисков, отказе в государственной поддержке недобросовестным компаниям и усилении эффективности существующего законодательства и политики в этой сфере.

Членство Казахстана в международных торговых и экономических организациях, играет важную роль в формировании его внешнеэкономической политики и обязательств в области прав человека. Это подразумевает соблюдение международных стандартов, прозрачности,

недискриминации и предотвращения неправомерных торговых практик. Участие в этих организациях создает дополнительные возможности для сотрудничества и координации политики в области прав человека, особенно в отношении трудовых прав и стандартов окружающей среды.

Будучи членом ключевых международных организаций, Казахстан может использовать свое членство как платформу для продвижения стандартов прав человека, разработки национального законодательства и политик в этой сфере, а также для поощрения международного сотрудничества и обмена лучшими практиками.

II. КОРПОРАТИВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

2.1. ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

Общие результаты	
<ul style="list-style-type: none"> Исследование показало, что в компаниях, работающих в Казахстане, низкий уровень соответствия их деятельности целям и принципам Руководящих принципов ООН. Весьма ограниченный круг компаний придерживается системного подхода, основанного на внедрении политики по правам человека, процедуры должной осмотрительности в области прав человека и надлежащем взаимодействии, и информировании заинтересованных сторон. Проведенный анализ четко показывает «водораздел» между различными компаниями и их отношением к обязательствам в сфере прав человека. Компании с государственным участием, компании с иностранным участием, полностью иностранные компании, а также компании, чьи акции котируются на мировых фондовых биржах, а частично компании-члены KASE демонстрируют лучшую приверженность соблюдению и защите прав человека по сравнению с другими казахстанскими компаниями. Как правило, у первой группы есть соответствующие политики, процедуры, каналы для сообщений о нарушениях прав человека. Такие компании предусматривают механизмы для восстановления нарушенных прав, а также процедуры мониторинга и оценки воздействия на права человека. Однако и эти усилия не являются полноценными с точки зрения стандартов Руководящих принципов ООН, поскольку практика ответственного ведения бизнеса встроена в общую систему оценки рисков. Нарушение прав человека, компаниями в основном определяется, как риск со средней или низкой степенью вреда и вероятности наступления, о чем свидетельствуют отчеты и анализ в сфере управления рисками. Компании также не оценивают уровень воздействия и изменение ситуации с правами человека, что снижает эффективность практических мер и действий в контексте прав человека. Только отдельные компании требуют от поставщиков и деловых партнеров соблюдения обязательств в сфере прав человека. Большинство компаний имеют механизмы для получения и рассмотрения жалоб, и каналы для сообщений о нарушениях, а также декларируют гарантии доступа к правовым средствам защиты, как судебным, так и внесудебным. Однако, только единицы публикуют отчеты о деятельности таких механизмов, как и далеко не все компании отслеживают их эффективность для целей защиты и восстановления нарушенных прав. Деловые ассоциации не продвигают повестку прав человека в рамках предпринимательской деятельности и не осуществляют популяризацию стандартов ответственного ведения бизнеса в Казахстане. 	
Корпоративная ответственность уважать права человека (Руководящие принципы ООН 11-16)	
<ol style="list-style-type: none"> Обязательства в отношении политики в области прав человека Приверженность руководства и внедрение прав человека в деятельность компании 	
Статус и пробелы	Рекомендации

<ul style="list-style-type: none"> ● Немногие компании открыто заявляют о своих обязательствах в области прав человека через публичные заявления и отдельную политику по правам человека. Тема прав человека встроена в другие политики сегментарно. В большей степени такие заявления носят декларативный характер и не ссылаются на приверженность Международному биллю о правах человека, стандартам МОТ и другим международным инструментам. ● Права работников в компаниях защищены лучше, чем другие права человека. Хотя закрепление прав работников также может соответствовать только минимальным требованиям. Основанные на принципах и стандартах Международной организации труда (МОТ), стратегии по защите прав работников сконцентрированы в основном на правах на рабочем месте, в том числе связанные с безопасностью, охраной труда, достойной заработной платой, защитой здоровья работников и возмещением вреда, в случае нарушений. Однако такие права как право на объединение и ассоциации, эффективное требование права на ведение коллективных переговоров, право на улучшение условий труда защищены гораздо меньше. ● Подавляющее большинство компаний не имеют общедоступного заявления об их приверженности обязательству устранить последствия неблагоприятного воздействия на отдельных лиц, работников и местные сообщества, которое было вызвано ее деятельностью, либо которому она способствовала. Только половина компаний имеют в открытых источниках информацию о доступных в компании механизмах и средствах правовой защиты. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Правительству Казахстана следует предпринять дополнительные усилия для повышения осведомленности компаний о необходимости принятия публичных обязательств по уважению прав человека, взаимодействию с заинтересованными сторонами и предоставлению доступа к информации согласно Руководящим принципам ООН. ● Бизнес ассоциациям необходимо сосредоточиться на разработке полезных инструментов и инициатив по продвижению стандартов Руководящих принципов ООН в корпоративную практику Казахстана. ● Компаниям необходимо разработать политику в сфере прав человека, которая (1) утверждается на высшем уровне; (2) опирается на соответствующий опыт; (3) определяет четкие ожидания в отношении персонала, всех деловых партнеров и других сторон, связанных с деятельностью компании по всей цепочке поставок; (4) является общедоступной и доводится до сведения общественности; (5) воплощается в операционных политиках и процедурах. Это обязательство должно быть увязано с более широким набором процедур, обеспечивающих должную осмотрительность в области прав человека.
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Должная осмотрительность в области прав человека (Руководящие принципы ООН 17-24)

1. Оценка неблагоприятного воздействия на права человека
2. Интеграция и принятие мер по результатам и определение приоритетности ответных мер
3. Отслеживание мер реагирования и информирование о принятых мерах
4. Сообщение о неблагоприятном воздействии на права человека

Статус и пробелы

- Компании не информируют об ответственности и ресурсах для повседневной деятельности в сфере прав человека. Исследование показало, что фактически в компаниях отсутствуют сотрудники, наделенные самостоятельной функцией в сфере прав человека.
- Частично компании осуществляют идентификацию рисков, однако не ранжируют их и не имеют четких планов по их приоритезации и сокращению.
- Исследование показало, что ни одна из проанализированных компаний не имеет процедур на системном уровне, обеспечивающих должную осмотрительность в области прав человека. Хотя компании рассматривают вопрос прав человека в общей системе оценки рисков компании, это не может являться полноценным аналогом подлинной системы должной осмотрительности в области прав человека.
- В очень редких случаях компании интегрируют результаты своих оценок рисков и воздействий на права человека в соответствующие внутренние функции и процессы, и взаимодействуют с заинтересованными сторонами, чтобы принимать соответствующие меры по предотвращению, смягчению или устранению значительных рисков и воздействий на права человека. Единицы компаний отслеживают эффективность действий по реагированию на риски и влияния на права человека.

Рекомендации

- Поскольку крупные компании, работающие в Казахстане, независимо от формы собственности и сферы деятельности, располагают необходимыми ресурсами, им следует внедрять практику должной осмотрительности в области прав человека, интегрировав в эту систему уже существующие подходы в области устойчивого развития, социального аудита, развития добропорядочности. С этой целью компаниям необходимо определить ответственных сотрудников и наделить их необходимыми функциями в области прав человека. Такой подход обеспечит продвижение практики ответственного ведения бизнеса в цепочке поставок крупных компаний и затронет компании среднего и малого сегмента бизнеса.
- Правительству Казахстана и бизнес ассоциациям важно приложить усилия (1) к разработке и распространению инструментов по продвижению должной осмотрительности в области прав человека в корпоративную практику Казахстана, адаптированных к возможностям компаний и (2) повышению осведомленности компаний, работающих в Казахстане, о процедуре должной осмотрительности.

<ul style="list-style-type: none"> Только отдельные компании сообщают, как они устраняют свое влияние на права человека, в формате, доступном для целевой аудитории, и предоставляют достаточную информацию для оценки адекватности ответных действий. 	
<p>Доступ к средствам правовой защиты (Руководящие принципы ООН 22, 29-31) Механизмы эффективного возмещения ущерба от неблагоприятного воздействия на права человека</p>	
<p>Статус и пробелы</p> <ul style="list-style-type: none"> Многие компании, работающие в Казахстане, имеют механизмы рассмотрения жалоб на нарушения, но не все из них касаются прав человека. Многие процедуры касаются работников компаний, но бывают доступны и третьим лицам (партнеры, поставщики, потребители, местные сообщества). Однако лишь немногие компании дополняют эти процедуры подачи жалоб прозрачными процедурами принятия мер по исправлению ситуации. Компании не информируют открыто о подходах, которые они используют для предоставления или обеспечения возможности своевременного возмещения ущерба для жертв. 	<p>Рекомендации</p> <ul style="list-style-type: none"> Компаниям следует разработать прозрачные механизмы рассмотрения жалоб, которые управляются независимо и позволят всем заинтересованным сторонам обращаться с жалобами по поводу нарушений прав человека. Компании (1) должны иметь прозрачный подход к принятию мер по исправлению ситуации в ответ на (предполагаемое) неблагоприятное воздействие на права человека и (2) раскрывать информацию о работе механизма рассмотрения жалоб и подходах к принятию мер по исправлению ситуации. Правительство Казахстана и бизнес ассоциации должны рассмотреть возможность создания механизмов рассмотрения жалоб или поддержки/развития существующих механизмов на предприятиях всех форм собственности, размера и сферы деятельности.

2.2. ВВЕДЕНИЕ

Руководящие принципы ООН исходят из признания роли предприятий, как специализированных органов общества, выполняющих специализированные функции, от которых требуется соблюдение всех применимых законов и уважение прав человека.¹⁰⁴ Этот компонент включает пять основополагающих принципов и девять операционных принципов, которые нацелены на применение компаниями должной осмотрительности в области прав человека (human rights due diligence) как в отношении их деятельности, так и в их цепочке поставок.

¹⁰⁴ Общий принцип (b). Руководящих принципов ООН.

Как было описано в Разделе I, Правительство Казахстана публично не заявляет о поощрении принятия компаниями добровольных мер по должной осмотрительности в области прав человека, нет свидетельств того, что государство готово предпринять более решительные меры, обязывающие компании внедрять в практику действия, направленные на развитие ответственного поведения в отношении прав человека, как в отношении оценки рисков в области прав человека для выявления, предотвращения, смягчения и представления отчетности по влиянию на права человека, так и в отношении создания и поощрения механизмов по возмещению последствий отрицательного влияния предпринимательской деятельности на права человека¹⁰⁵.

Данный раздел представляет оценку того, насколько компании, работающие в Казахстане, соотносят свои политики и процедуры с Руководящими принципами ООН. Раздел также дает общую оценку готовности казахстанских компаний к реализации Руководящих принципов ООН.

2.3. МЕТОДОЛОГИЯ

Оценка уровня соответствия казахстанских компаний Руководящим принципам ООН основана на комбинации следующих инструментов:

- Скрининг веб-сайтов 60 компаний, работающих в Казахстане, для оценки включенности Руководящих принципов ООН в политики, процедуры и практику ведения бизнеса на основании методологии *Оценки (бенчмаркинга) корпоративной ответственности в сфере прав человека. Ключевые индикаторы оценки согласно Руководящим принципам ООН/ Corporate Human Rights Benchmark – Core UNGP Indicators (CHRB-Core)*¹⁰⁶.
- Онлайн опрос 278 предприятий, который был нацелен на определение уровня осведомленности бизнеса о Руководящих принципах ООН, наличия политик в сфере прав человека и процедуры должной осмотрительности.
- Консультации с ключевыми заинтересованными сторонами по вопросам бизнеса и прав человека в Казахстане в формате фокус групп и индивидуальных интервью.

2.3.1. СКРИНИНГ ВЕБ-САЙТОВ 60 КОМПАНИЙ

Для целей Национальной базовой оценки была использована методология «Оценка основных показателей корпоративного бенчмаркинга прав человека (CHRB-Core)». Такая методология имеет своей целью – помочь исследователям, аналитикам и экспертам в области корпоративного управления и прав человека оценивать, реализуют ли компании ключевые ожидания Руководящих принципов ООН.

Методология *CHRB-Core* входит в инструментарий Всемирного альянса бенчмаркинга (WBA) в качестве отдельного набора индикаторов для развернутой методологии *Оценки (бенчмаркинга) корпоративной ответственности в сфере прав человека (CHRB)*, которая

¹⁰⁵ Как это предусмотрено Принципом 15 Руководящих принципов ООН.

¹⁰⁶ Оценка (бенчмаркинг) корпоративной ответственности в сфере прав человека. Ключевые индикаторы оценки согласно Руководящим принципам ООН (доступно на английском языке). URL: <https://www.worldbenchmarkingalliance.org/research/corporate-human-rights-benchmark-core-ungp-indicators/>

оценивает уровень раскрытия информации о правах человека крупнейшими глобальными компаниями. CHRB проводится Всемирным альянсом бенчмаркинга с 2017 года. В свою очередь, CHRB-Core нацелен помочь третьей стороне оценить, реализуют ли компании ключевые ожидания в отношении Руководящих принципов ООН. Обе оценки основаны на бенчмаркинге – способе оценить прогресс или достижение, исходя из соответствия конкретным индикаторам. Достижение индикаторов и субиндикаторов оценивается в баллах.

По сравнению с полной методологией CHRB, «Оценка (бенчмаркинг) корпоративной ответственности в сфере прав человека. Ключевые индикаторы оценки согласно Руководящим принципам ООН» (CHRB-Core) не стремится оценить фактические результаты деятельности компаний в разрезе прав человека. Вместо этого она оценивает, насколько компании соответствуют Руководящим принципам ООН, изложенным в Принципе 15, а именно: 1) наличие обязательства в области политики по соблюдению прав человека; 2) внедрение процедуры должной осмотрительности в сфере прав человека в целях выявления, предотвращения, смягчения последствий и представления отчетности о том, каким образом они устраняют оказываемое ими воздействие на права человека, и 3) внедрение процедур, позволяющих возместить ущерб в связи с любыми видами неблагоприятного воздействия на права человека, оказанного ими самими или при их содействии.

Прозрачность является одним из ключевых принципов подхода CHRB-Core. Методология полагается исключительно на общедоступную информацию, т.е. информацию, опубликованную на веб-сайтах компаний, в финансовых и нефинансовых отчетах и других общедоступных документах и заявлениях.

Для отбора компаний для скрининга сайтов были использованы следующие десять критериев:

Таблица 2.1. Критерии для отбора компаний для скрининга сайтов

Общие критерии	1. Наличие государственного/иностранного/частного капитала в уставном фонде компании 2. Форма собственности – ТОО или АО 3. Регион, в котором компания осуществляет свою деятельность 4. Крупный бизнес или малое/среднее предприятие
Экономические критерии	5. Численность работников 6. Выручка 7. Валовой доход от реализации продукции (выручка + доход от прочей операционной деятельности – стоимость проданных товаров) 8. Прибыль, убыток от операционной деятельности 9. Сальдированный финансовый результат (прибыль минус убыток)
Практика соблюдения прав человека	10. Наличие кейсов или судебной практики 11. Расследования 12. Результаты проверок и т.д.

Для поиска информации о компаниях были использованы релевантные рейтинги и данные из открытых источников о финансовых показателях и коммерческой деятельности. Отбор компании в общий перечень для скрининга производился, если компания соответствовала не

менее 8-ми из предложенных выше двенадцати критериев (80% из 100%). Для этого использовались только открытые источники данных (сайты компании, интегрированные государственные и коммерческие базы данных и реестры с обязательным указанием гиперссылки на сайт компании). Вся информация была интегрирована в таблицу данных, затем данные подверглись анализу в соответствии с методологией CHRB-Core. Проведение оценки по этой методологии помогает выявить:

- общие проблемы компаний при планировании и имплементации политик в области прав человека;
- влияние специфических факторов – таких как форма собственности или способ увеличения капитала;
- влияние индустрии или отрасли, в которой работает компания и т.д.

Подход, использованный в рамках настоящего исследования, уже был применен в нескольких других странах¹⁰⁷, что создает возможности для сравнения и обмена опытом. В тоже время, исследователи внесли ряд корректив при использовании методологии CHRB-Core с тем, чтобы учесть контекст Казахстана.

Во-первых, оценке не подвергались компании малого бизнеса, поскольку они имеют более ограниченные ресурсы и возможности для внедрения политик и процедур, нежели представители среднего и крупного бизнеса.

Во-вторых, подход CHRB-Core характеризуется высокими стандартами, что обычно приводит к очень низким оценкам компаний. В связи с этим исследовательская команда решила не публиковать оценки отдельных компаний и представить результаты только на агрегированном уровне. Это решение отличается от подхода, примененного в других странах, где исследователи использовали основные индикаторы CHRB и публиковали результаты оценок отдельных компаний. Команда исследователей посчитала, что агрегированные данные будут более соответствовать задачам Национальной базовой оценки. Учитывая особенности выборки, маловероятно, что другие компании показали бы лучшие (или худшие) результаты по сравнению с 60 компаниями в нашей выборке, поэтому это не принесло бы существенного вклада в целях НБО сосредотачиваться исключительно на ситуации этих 60 компаний. Аналогичный подход был использован коллегами в рамках НБО Бельгии и Украины.¹⁰⁸

Для скрининга были отобраны 36 компаний с частной формой собственности, 19 компаний – с государственным участием в уставном капитале, и пять – компаний с иностранным участием (более 50% в уставном капитале или голосующих акций). Таким образом, видно, что преимущественно скрининг проводился среди частных компаний (60%), однако следует учесть,

¹⁰⁷ Например, в Финляндии (FIANT Consulting & 3Bility Consulting, 2019), Ирландии (Hogan et al., 2019), Германии (Winistörfer et al, 2019), Дании (Датский институт бизнеса и прав человека, 2020), Бельгии (National Baseline Assessment Business and Human Rights in Belgium - Main Report -Version 2.0), Украине, Шотландии и Нидерландах. Подробнее: <https://www.worldbenchmarkingalliance.org/impact/building-a-movement-empowering-others-to-use-our-chrb-methodology/>

¹⁰⁸ National Baseline Assessment Business and Human Rights in Belgium - Main Report -Version 2.0. The National Baseline Assessment on Business and Human Rights. URL: <https://legalforum.nlu.edu.ua/wp-content/uploads/2019/06/executive-summary.pdf> ; Business and human rights in Ukraine. URL: https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.undp.org/ukraine/publications/business-and-human-rights-ukraine-accelerating-sustainable-and-equitable-development-through-implementation-un-guiding&ved=2ahUKEwj3yM_14I2BAxVKiqQKHZ0RDVQQFnoECBsQAQ&usg=AOvVaw00PDy5yj3wWpмуU2X578v3

что компании с государственным участием представлены национальными холдингами и объединяют наиболее крупные в своих индустриях предприятия.

Определение формы собственности при скрининге важно, так как позволяет выявить различия, характерные для компаний с разной формой собственности. Форма собственности компаний позволяет помочь понять связь между этим аспектом и выполнением обязательств в сфере прав человека. Например, акционерные общества (АО) могут быть более привержены выполнению этих обязательств в силу возможного активизма акционеров, планов компании проводить IPO или использовать другие финансовые возможности для привлечения дополнительного капитала.

Большинство компаний, сайты которых были исследованы, являлись акционерными обществами (66%). Компании в форме ТОО составили 27% от общего числа исследуемых компаний. Остальные представленные организационные формы компаний – это группа компаний, закрытое акционерное общество (ЗАО) и автономная организация образования (АОО), по 2%. Такая выборка в общих чертах отражает организационно-правовую структуру бизнеса в Казахстане.

Компании, сайты которых были исследованы в рамках скрининга, преимущественно работают на территории всего Казахстана (18 компаний), трех городах республиканского значения – Алматы (13 компаний), Астана (11 компаний) и Шымкент (4 компании). Также представлены компании, работающие в различных регионах, на западе, центре и юго-востоке Казахстана.

Компании были разнесены по сферам индустрии, в которой они работают, при этом исследователи использовали самую простую классификацию, которая подразделяет все отрасли на три компонента:

- первичный (добыча и сельское хозяйство),
- вторичный (производство) и
- третичный (услуги)

Половина компаний, сайты которых были изучены, работают в сфере услуг, включая услуги образования. Более 20% от общего количества компаний работают в сфере добычи или сельского хозяйства, и более 30% компаний работают в сфере производства товаров и переработки.

Во всех других странах, где проводились оценки на основе методологии CHRB-core, как правило, отбирались двадцать или тридцать крупнейших компаний. Нами же была выбрана несколько отличная стратегия отбора, которая привела к более разнообразной выборке по секторам компаний. Скрининг охватил компании, которые работают в добывающей промышленности, строительстве, производстве и переработке сельскохозяйственной продукции, легкой промышленности, секторе услуг и торговли (включая банковский сектор), транспорте и логистике, энергетике.

Выбор секторов основывался на качественной оценке рисков прав человека в различных секторах на основе предыдущих исследований. Каждый из секторов, включенных в окончательную выборку, связан с рисками для прав человека, например, из-за опасного производства, высокой зависимости от определенных сырьевых материалов, зависимости от трудоемкого производства или высокой экологической нагрузки.

Таким образом, в скрининг вошли следующие компании:

Таблица 2.2. Компании, отобранные для скрининга

Сфера	Компании	Связанные риски сектора ¹⁰⁹
Добывающая промышленность	<ul style="list-style-type: none"> ● 1 компания горнорудной промышленности ● 2 компании по добыче золота ● 1 компания по добыче меди ● 1 компания по добыче ферросплавов ● 2 металлургические компании ● 2 компании по разведке, добыче и продаже нефти ● 1 компания по урановой промышленности 	<p>Трудовые права в цепочке поставок (в подрядных и субподрядных организациях):</p> <ul style="list-style-type: none"> - низкая/несправедливая оплата труда; - диспропорция в заработной плате казахстанских и иностранных сотрудников; - плохие условия труда; - отсутствие постоянной работы; - сокращение рабочих мест; - увеличение нагрузки на сохранивших рабочее места; - нарушения в области охраны труда и промышленной безопасности. <p>● Право на ассоциации и мирные собрания:</p> <ul style="list-style-type: none"> - конфликты с трудовыми коллективами ввиду забастовок и митингов работников; - недостаточно сильная роль профсоюзов. <p>● Экологические права:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выбросы загрязняющих веществ в окружающую среду (воздух, почва, вода). <p>● Деловая добропорядочность:</p> <ul style="list-style-type: none"> - коррупционные правонарушения со стороны руководства компаний; - нарушения в области конфликта интересов; - нарушения в процессе закупок. <p>● Права местных сообществ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - экологическое воздействие; - ограничения в использовании земли, воды; - сокращение местных природных ресурсов.
Транспорт и логистика	<ul style="list-style-type: none"> ● 3 авиаперевозчика ● 1 логистическая компания ● 1 национальный оператор платных дорог ● 1 компания по транспортировке газа 	<p>Трудовые права в компаниях и их цепочке поставок (в подрядных и субподрядных организациях):</p> <ul style="list-style-type: none"> - нарушения в области охраны труда и промышленной безопасности. <p>● Экологические права:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выбросы загрязняющих веществ в окружающую среду (воздух, почва, вода). <p>● Права потребителей:</p>

¹⁰⁹ Риски представлены на основе обобщенной информации по результатам проведенных фокус-групп и интервью, а также анализа СМИ и открытых источников.

	<ul style="list-style-type: none"> ● 1 компания по транспортным услугам (ж/д перевозки) 	<ul style="list-style-type: none"> - злоупотребление монополией и установление несправедливых тарифов; - низкое качество предоставляемых услуг; - нарушение условий предоставления услуг; - неинформирование потребителей; - нарушения в области персональных данных. ● Деловая добропорядочность: - коррупционные правонарушения со стороны руководства компаний; - нарушения в области конфликта интересов; ● - нарушения в процессе закупок.
Легкая промышленность	<ul style="list-style-type: none"> ● 1 компания автомобильной промышленности ● 1 компания по добыче и производству соли ● 1 компания по производству аммиака и аммиачной продукции ● 1 компания по производству пива ● 2 компании по производству стройматериалов ● 1 компания по производству кондитерских изделий ● 1 компания по производству медицинских препаратов ● 1 компания электромашиностроения 	<ul style="list-style-type: none"> ● Трудовые права в компаниях и их цепочке поставок (в подрядных и субподрядных организациях): - нарушения в области охраны труда и промышленной безопасности. ● Экологические права: - выбросы загрязняющих веществ в окружающую среду (воздух, почва, вода); - влияние на биоразнообразие. ● Деловая добропорядочность: - коррупционные правонарушения со стороны руководства компаний; - нарушения в области конфликта интересов; - нарушения в процессе закупок.
Строительство	<ul style="list-style-type: none"> ● 1 компания по строительству дорог ● 3 компании по строительству зданий и сооружений 	<ul style="list-style-type: none"> ● Трудовые права в компаниях и их цепочке поставок (в подрядных и субподрядных организациях): - низкая/несправедливая оплата труда; - диспропорция в заработной плате казахстанских и иностранных сотрудников; - плохие условия труда; - отсутствие постоянной работы;

		<ul style="list-style-type: none"> - сокращение рабочих мест; - увеличение нагрузки на сохранивших рабочее места; - нарушения в области охраны труда и промышленной безопасности. ● Право на ассоциации и мирные собрания: <ul style="list-style-type: none"> - конфликты с трудовыми коллективами ввиду забастовок и митингов работников; - недостаточно сильная роль профсоюзов. ● Экологические права: <ul style="list-style-type: none"> - выбросы загрязняющих веществ в окружающую среду (воздух, почва, вода). ● Деловая добропорядочность: <ul style="list-style-type: none"> - коррупционные правонарушения со стороны руководства компаний; - нарушения в области конфликта интересов; - нарушения в процессе закупок. ● Права местных сообществ: <ul style="list-style-type: none"> - экологическое воздействие; - ограничения в использовании земли, воды. ● Права трудовых мигрантов: <ul style="list-style-type: none"> - низкая/несправедливая оплата труда; - плохие условия труда; - отсутствие постоянной работы; - нарушения в области охраны труда и промышленной безопасности; - неофициальная занятость; - нарушение рабочего времени. ● Дискриминация: <ul style="list-style-type: none"> - дискриминация на основе сексуальной ориентации и гендерной идентичности; - дискриминация женщин; - дискриминация по возрасту; - сексуальное насилие на рабочем месте; - сексуальные домогательства на рабочем месте; - дискриминация лиц с ограниченными возможностями. ● Права потребителей: <ul style="list-style-type: none"> - низкое качество предоставляемых услуг; - нарушение условий предоставления услуг; - неинформирование потребителей.
--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Сектор услуг и торговли</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 2 компании оказывающие банковские услуги ● 2 компании по инвестиционной деятельности ● 1 компания дистрибуции товаров ● 2 компании по информационным технологиям ● 2 компании оказывающие услуги лизинга оборудования и транспорта ● 1 компания по образовательным услугам ● 1 компания по почтовым и финансовым услугам ● 2 фармацевтические компании ● 3 компании ретейла ● 1 компания по розничной продаже бензина ● 1 компания по розничному кредитованию ● 2 телекоммуникационные компании ● 2 страховые компании ● 1 компания сотовой связи 	<ul style="list-style-type: none"> ● Трудовые права в компаниях и их цепочке поставок (в подрядных и субподрядных организациях): <ul style="list-style-type: none"> - низкая/несправедливая оплата труда; - плохие условия труда. ● Право на ассоциации и мирные собрания: <ul style="list-style-type: none"> - конфликты с трудовыми коллективами ввиду забастовок и митингов работников; - недостаточно сильная роль профсоюзов. ● Деловая добропорядочность: <ul style="list-style-type: none"> - коррупционные правонарушения со стороны руководства компаний; - нарушения в области конфликта интересов; - нарушения в процессе закупок. ● Дискриминация: <ul style="list-style-type: none"> - дискриминация на основе гендерной идентичности; - дискриминация женщин; - дискриминация по возрасту; - сексуальное насилие на рабочем месте; - сексуальные домогательства на рабочем месте; - дискриминация лиц с ограниченными возможностями. ● Права потребителей: <ul style="list-style-type: none"> - низкое качество предоставляемых услуг; - нарушение условий предоставления услуг; - неинформирование потребителей; - нарушения в области персональных данных.
<p>Производство и переработка сельскохозяйственной продукции</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 1 компания по выращиванию и переработке мяса птицы 	<ul style="list-style-type: none"> ● Трудовые права в компаниях и их цепочке поставок (в подрядных и субподрядных организациях): <ul style="list-style-type: none"> - низкая/несправедливая оплата труда;

	<ul style="list-style-type: none"> ● 1 компания по производству глинозема ● 1 компания по производству муки и комбикормов ● 1 компания по сельскому хозяйству 	<ul style="list-style-type: none"> - плохие условия труда; - отсутствие постоянной работы; - сокращение рабочих мест; - нарушения в области охраны труда и промышленной безопасности; - неофициальная занятость; - нарушение рабочего времени; - детский труд; - принудительный труд; - торговля людьми. ● Право на ассоциации и мирные собрания: - отсутствие профсоюзов. ● Экологические права: - выбросы загрязняющих веществ в окружающую среду (воздух, почва, вода). ● Деловая добропорядочность: - коррупционные правонарушения со стороны руководства компаний; - нарушения в области конфликта интересов; - нарушения в процессе закупок. ● Права местных сообществ: - экологическое воздействие; - ограничения в использовании земли, воды. ● Права трудовых мигрантов: - низкая/несправедливая оплата труда; - плохие условия труда; - отсутствие постоянной работы; - нарушения в области охраны труда и промышленной безопасности; - неофициальная занятость; - нарушение рабочего времени. ● Право на здоровье: - нарушения в области безопасности условий труда; - нездоровая окружающая среда; - ограничение доступа к безопасной питьевой воде.
Энергетика	<ul style="list-style-type: none"> ● 3 компании энергетического сектора 	<ul style="list-style-type: none"> ● Трудовые права в компаниях и их цепочке поставок (в подрядных и субподрядных организациях): нарушения в области охраны труда и промышленной безопасности. ● Деловая добропорядочность:

		<ul style="list-style-type: none"> - коррупционные правонарушения со стороны руководства компаний; - нарушения в области конфликта интересов; - нарушения в процессе закупок. ● Права потребителей: - низкое качество предоставляемых услуг; - нарушение условий предоставления услуг; - неинформирование потребителей; ● Экологические права: - выбросы загрязняющих веществ в окружающую среду (воздух, почва, вода).
--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

В рамках исследования изучались документы в следующих разделах сайтов компаний:

- об истории компании,
- корпоративное управление (структура, учредительные документы, политики и механизмы сообщения о нарушениях и т.д.),
- корпоративное развитие и ответственность,
- устойчивое развитие,
- права человека,
- комплаенс-функция на предприятии, кодексы деловой этики,
- охрана труда и безопасность работников,
- экологическое, социальное и корпоративное управление (ESG),
- корпоративная социальная ответственность (КСО),
- Цели устойчивого развития ООН и т.п.

Таким образом, выборка компаний, сайты которых были изучены, представляется релевантной для подобного анализа, поскольку:

- представлены компании частного и квазигосударственного сектора, включая компании с иностранным капиталом;
- компании, в основном, представлены в двух самых распространенных организационно-правовых формах – АО и ТОО;
- треть исследованных компаний работает в сфере услуг;
- компании осуществляют деятельность либо на территории всего Казахстана (имеются филиалы или торговые точки), либо сконцентрированы в трех крупнейших городах страны – Астана, Алматы, Шымкент.

2.3.2. ОНЛАЙН ОПРОС 278 ПРЕДПРИЯТИЙ

Информантами в рамках опроса выступили представители компаний, работающих в Казахстане. Проведение опроса предприятий было обеспечено посредством сплошной интернет-рассылки среди членов ключевых бизнес ассоциаций Казахстана, включая отраслевые ассоциации бизнеса. Для опроса была использована стандартизированная онлайн анкета. Ожидаемое количество респондентов составляло 50 предприятий.

В результате в опросе приняло участие 278 респондентов, которые представляли компании различных сфер и форм собственности. Значительную часть составляли комплаенс офицеры (41,4%); юристы, либо специалисты отделов кадров (30,2%). Третьими по распространённости

среди опрошенных являлись руководители (17,6%). Среди отметивших «Другой статус» были заместители руководителей, руководители департаментов и другие специалисты, занимающие значимые позиции в своих организациях (11,8%).

Результаты опроса свидетельствуют, что участники опроса представляют различные отрасли экономики Казахстана: энергетика (15%), добывающая промышленность (15%), сельское хозяйство и переработка (8%), образование (8%) и здравоохранение (8%) и другие отрасли.

Анализ данных о форме собственности показал, что подавляющее большинство опрошенных (84%) представляют государственные предприятия или предприятия с государственной долей, частные местные компании составляют 12%, совместные предприятия с иностранной долей – 3% и иностранные компании – 1,4% от общего числа опрошенных.

Следует отметить, что в опросе приняли участие компании с различной численностью работников, при этом значительную часть составляли представители компаний с численностью работников от 51 до 200 человек (39%), около трети (31%) представляют компании с численностью больше 200 сотрудников. С численностью до 50 человек – 21% и до 15 человек – 9% опрошенных представителей компаний.

Таким образом выборка опроса репрезентирует различные компании по отраслям экономики, количеству сотрудников и форм собственности. Также данное обследование отражает мнения различных по должностному статусу представителей компаний.

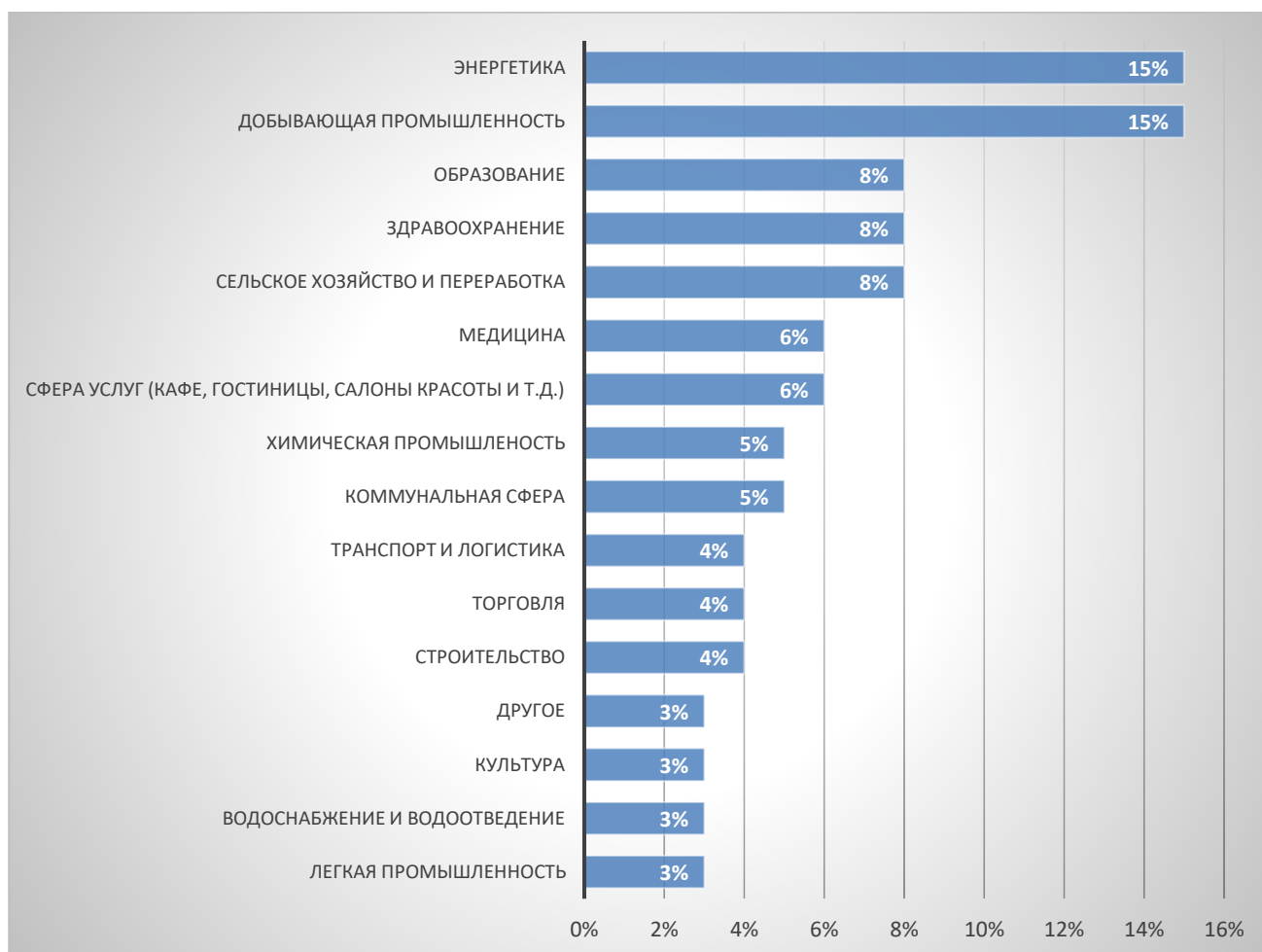


Рисунок 2.1. Распределение опрошенных по представляемым отраслям экономики компаний, n=278

2.3.3. КОНСУЛЬТАЦИИ С КЛЮЧЕВЫМИ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

В рамках исследования также были проведены семь фокус групп с заинтересованными сторонами, куда входили представители организаций гражданского общества, профсоюзов, бизнеса, центральных государственных органов и уполномоченного по правам человека и адвокаты. Фокус группами было охвачено 49 человек.

Также были проведены индивидуальные интервью с тремя представителями организаций гражданского общества, двумя представителями бизнес-ассоциаций и одного представителя адвокатуры.

Таким образом всего в опросе приняли участие следующие группы (полный список см. в Приложении 2.2.):

Таблица 2.3. Список представителей заинтересованных сторон, принявших участие в консультациях

Гражданское общество	<ul style="list-style-type: none">● 17 представителей правозащитных организаций из 7 регионов Казахстана
Профсоюзы	<ul style="list-style-type: none">● 1 представитель Федерации профсоюзов РК● 4 представителя отраслевых профсоюзов
Бизнес	<ul style="list-style-type: none">● 6 представителей из 3 казахстанских крупных компаний● 1 представитель Национальной палаты предпринимателей «Атамекен»● 1 представитель Торговой Палаты БеНиЛюкс
Юридическое сообщество	<ul style="list-style-type: none">● 5 адвокатов из 5 региональных коллегий адвокатов
Государственные органы	<ul style="list-style-type: none">● 7 представителей из 5 Министерств (МИД, МЮ, МИОР¹¹⁰, МЭПР, МТИ)
Уполномоченный по правам человека	<ul style="list-style-type: none">● 12 представителей Уполномоченного по правам человека из 12 регионов Казахстана

Опрос проходил по разработанным вопросникам, адресованным каждой группе заинтересованных сторон. Следует отметить, что исследователи предпринимали усилия для опроса представителей всех центральных органов власти, однако многие государственные органы отказались принять участие в исследовании, сославшись на то, что их ведомства не занимаются вопросами, составляющими предмет исследования.

Таким образом, выборка представителей заинтересованных сторон является релевантной и достаточной для исследования, поскольку:

- представлены все группы заинтересованных сторон с достаточным представительством;
- охвачено достаточное количество регионов.

¹¹⁰ Министерство информации и общественного развития РК было позднее переименовано в Министерство культуры и информации РК.

2.4. ОЦЕНКА ОСНОВНЫХ ИНДИКАТОРОВ РУКОВОДЯЩИХ ПРИНЦИПОВ ООН

Методология CHRB-Core предусматривает выбор следующих индикаторов для проведения сравнительного анализа в трех направлениях, каждый индикатор оценивается от 0 до 2 баллов:

Таблица 2.4. Индикаторы для проведения оценки

А. Управление и обязательства в области политики	A.1.1. Взятые обязательства уважать права человека A.1.2.а. Взятые обязательства уважать права трудящихся: Декларация Международной организации труда (МОТ) об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации A.1.4. Обязательство по восстановлению прав
В. Внедрение принципов уважения и должной осмотрительности в сфере прав человека	V.1.1 Ответственность и ресурсы для выполнения повседневных функций в области прав человека V.2.1 Выявление рисков и воздействия на права человека V.2.2 Оценка рисков и воздействия на права человека V.2.3 Интеграция оценок рисков и воздействия на права человека и принятие соответствующих мер V.2.4 Отслеживание эффективности действий по реагированию на риски и воздействие на права человека V.2.5 Распространение информации о воздействии на права человека
С. Средства правовой защиты и механизмы рассмотрения жалоб	C.1 Механизм(ы) рассмотрения жалоб работников C.2 Механизм(ы) рассмотрения жалоб сторонних лиц и сообществ C.7 Устранение неблагоприятных воздействий

Тема «Управление и обязательства в области политики» оценивает публично взятые обязательства уважать права человека, закрепленные на уровне соответствующих политик, включая права работников, взаимодействие с (потенциально) затронутыми заинтересованными сторонами и устранение негативного воздействия на права человека.

Тема «Внедрение принципов уважения и должной осмотрительности в сфере прав человека» рассматривает взятые обязательства компаний в части внедрения процедуры должной осмотрительности в области прав человека.

Наконец, тема «Средства правовой защиты и механизмы рассмотрения жалоб» фокусируется на том, насколько компании возмещают или сотрудничают в возмещении ущерба для пострадавших от негативных воздействий на права человека.

2.4.1. ОБЩАЯ ОЦЕНКА

В соответствии с методологией CHRB-Core, общее количество баллов, которое может набрать одна компания, составляет 24 балла.

«Вес» каждой категории рассчитан по следующей таблице:

Таблица 2.5. Распределение баллов по категориям

1.	А. Управление и обязательства в области политики	25%	6 баллов
2.	В. Внедрение принципов уважения и должной осмотрительности в сфере прав человека	50%	12 баллов
3.	С. Средства правовой защиты и механизмы рассмотрения жалоб	25%	6 баллов
	Общее количество баллов:	100%	24 балла

Результаты скрининга 60 компаний показали, что ни одна компания не получила баллов выше пятидесяти процентов, максимальный балл составляет 41,7%. 19 из 60 компаний получили нулевой балл. 11 компаний получили очень низкие баллы, не набрав даже 20% от общего числа баллов.

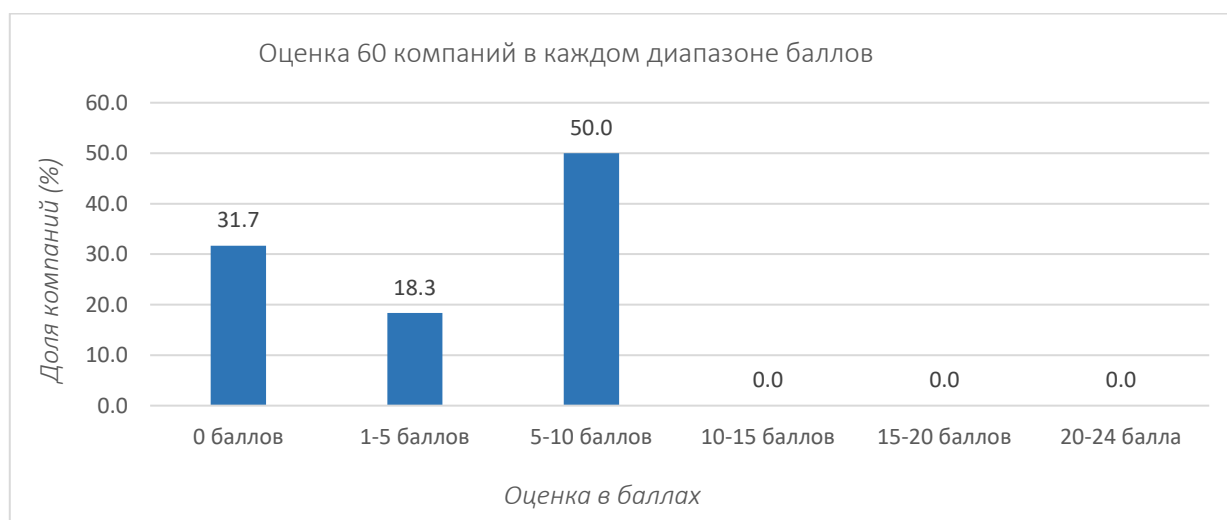


Рисунок 2.2. Оценка 60 компаний в каждом диапазоне баллов

В ходе детального рассмотрения общего результата оценки по трем категориям становится очевидно, что в Казахстане отсутствуют компании, которые бы имели высокие баллы оценки. Наблюдается существенная разница в наборе баллов между тремя ключевыми темами оценки. Так средний балл оценки для темы С (Средства правовой защиты и механизмы рассмотрения жалоб) значительно выше (25,3%) по сравнению с баллами для темы В (Внедрение принципов уважения и должной осмотрительности о правах человека) - 13,2% и А (Управление и обязательства в области политики) - 15,3%. На рисунке 2.3 показана доля компаний, получивших нулевой, низкий, средний или высокий балл по различным темам измерения. Это указывает на то, что:

- практика публичного заявления о приверженности правам человека, а также разработки и внедрения политики по правам человека в компаниях развита слабо и фрагментарно;
- обеспечение уважения и должной осмотрительности в сфере прав человека не присутствует в качестве самостоятельного направления в компаниях и также фрагментарно представлено в рамках общей оценки рисков;

- средства правовой защиты и механизмы рассмотрения жалоб активно развиваются в корпоративном секторе, но без достаточного информирования о результатах их работы и без прямого фокуса на права человека.

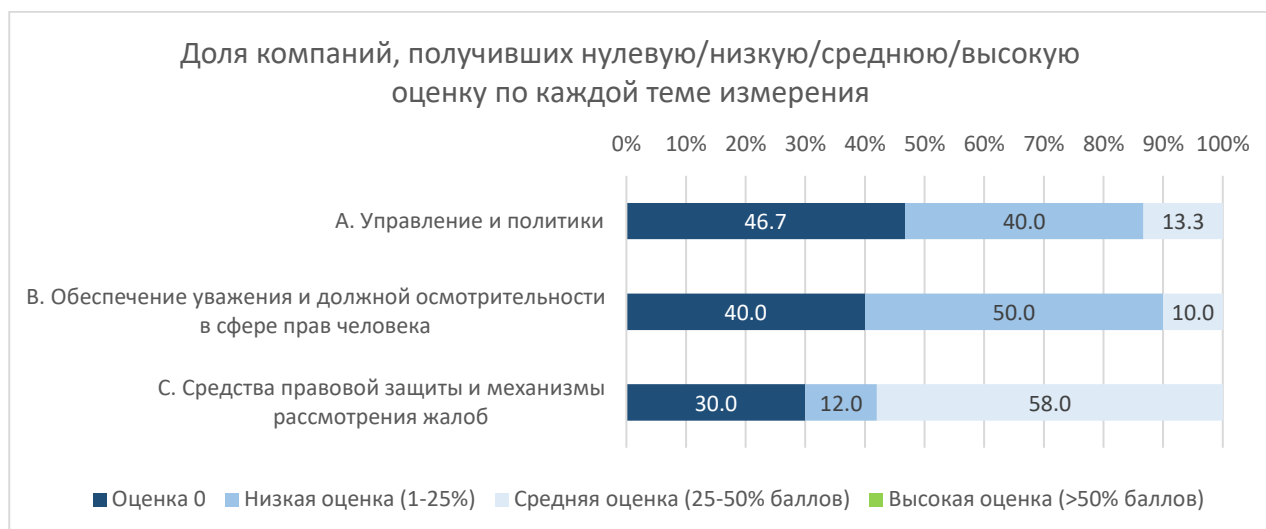


Рисунок 2.3. Доля компаний, получивших нулевую/низкую/среднюю/высокую оценку по каждой теме измерения

Тема оценки А. Управление и обязательства в области политики: только незначительное количество компаний имеет отдельную политику по правам человека или имеет четкое заявление о приверженности соблюдению прав человека в своей деятельности (5 компаний из 60-ти, или 8,3%). Часть компаний различным образом включают в свои политики и корпоративные документы обязательство по соблюдению прав человека. Большинство компаний ограничиваются обязательством соблюдать и защищать права человека без ссылки на конкретные документы или совсем не имеют таких публично взятых обязательств. Обязательства соблюдать права работников частично отражены в корпоративных документах большинства компаний, представленных в первичном и вторичном секторе экономики (добыча, сельское хозяйство и переработка) (32 компании, или 53%). Анализ показал, что у преобладающего большинства компаний нет заявления, которое бы включало в себя четкие обязательства соблюдать: свободу ассоциации и право на ведение коллективных переговоров, а также право не поддаваться принудительному труду, детскому труду или дискриминации в сфере труда и занятости. 46,6% компаний не имеют общедоступного заявления об их приверженности обязательству устранить последствия неблагоприятного воздействия на отдельных лиц, работников и сообщества, которое было вызвано ее деятельностью, либо которому она способствовала. Средний балл 60-ти компаний по данному направлению: 0,3 балла из 2 возможных.

Тема оценки В. Внедрение принципов уважения и должной осмотрительности о правах человека: Данные скрининга показывают, что у трети компаний (26 компаний) отсутствуют какие-либо заявления или публикации об ответственности и ресурсах для уважения, защиты прав человека. У 36 компаний есть отдельные компоненты соответствующего заявления. Таким образом компании фактически не имеют ответственного сотрудника или подразделения для решения вопросов по правам человека. Компании весьма ограниченно описывают процессы, которые они используют для выявления рисков и воздействий на права человека в

определенных местах или в видах деятельности, охватывая ее собственные операции и соответствующие деловые отношения, включая ее цепочку поставок. Несмотря на то, что вопросы прав человека частично интегрированы в общую систему риск-менеджмента в компаниях, это не может считаться полноценной заменой идентификации рисков и влияния на права человека. Подавляющее большинство компаний не описывает процессы, которые она использует для выявления рисков и воздействия на права человека, при этом сложно проследить, как эти процессы реализуются на практике. Исследование также показало, что компании достаточно редко подкрепляют свое программное обязательство в сфере прав человека конкретными мерами и действиями, направленными на интеграцию выявленных рисков и снижения их негативного влияния на компанию, сообщество и стейкхолдеров. Ни одна компания фактически не описывает свою глобальную систему предотвращения, смягчения или устранения серьезных проблем с правами человека, включая влияние на цепочку поставок. Проведенный скрининг показал, что 43% компаний не сообщают о своих мерах реагирования на нарушения прав человека компаниями, а 53,3% имеют недостаточные системы реагирования на факты нарушения прав человека. Компании не отслеживают, как правило, эффективность своих действий по реагированию на риски и влияния на права человека. Многие компании не публикуют информацию о реагировании на факты нарушений прав человека на сайте, и, возможно, не используют механизмы отслеживания эффективности по этому аспекту в своей деятельности. 95% компаний не информируют заинтересованные стороны о влиянии своей деятельности на права человека или такое информирование находится на очень слабом уровне. Средний балл 60-ти компаний по данному направлению: 0,25 балла из 2 возможных.

Тема оценки С. Средства правовой защиты и механизмы рассмотрения жалоб: Большинство компаний имеет каналы, процедуры и алгоритмы рассмотрений жалоб для работников. 55% компаний указывают, что у них есть один или несколько механизмов, доступных всем работникам для подачи жалоб или вопросов, связанных с компанией. 66,7% компаний имеют такие механизмы и используют их для рассмотрения и разрешения споров и конфликтов в сфере прав человека. Информация об этих каналах и механизмах рассмотрения доступна для всех и публикуется на сайтах компаний. Внутренние политики компаний содержат положения о том, что все поставщики, третьи лица и представители местных сообществ могут направлять сообщения и жалобы о нарушениях, включая нарушения в сфере прав человека, по данным каналам. Однако очень немногие компании публикуют информацию об устранении неблагоприятных последствий или ущерба, вызванных деятельностью компании на права человека, и демонстрируют необходимость изменений политик и процедур для лучшего соответствия международным стандартам и обязательствам в сфере прав человека. Чаще всего такая информация отражается в годовых отчетах компаний. У 91,7% компаний отсутствуют или находятся на низком уровне механизмы и обязательства компаний по устранению неблагоприятных последствий, вызванных нарушением прав человека или влиянием деятельности компании на заинтересованные стороны и местное сообщество. Средний балл 60-ти компаний по данному направлению: 0,5 баллов из 2 возможных.

2.4.2. А. УПРАВЛЕНИЕ И ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРИНЯТЬ СООТВЕТСТВУЮЩУЮ ПОЛИТИКУ

2.4.2.1. Управление и обязательства принять соответствующую политику

Скрининг 60 сайтов показал, что только незначительное количество компаний имеет отдельную политику по правам человека или сделало четкое заявление о приверженности соблюдению прав человека в своей деятельности (5 компаний из 60-ти, или 8,3%). Часть компаний различным образом включают в свои политики и корпоративные документы обязательство по уважению прав человека. Анализ показал, что чаще всего используются следующие подходы:

- Крайне редко компаниями разрабатывается и принимается отдельная политика по правам человека. Если такая политика есть в компании, то, как правило, в ней отражается общая приверженность и обязательства, основанные на международных документах. Чаще всего упоминаются Всеобщая декларация прав человека¹¹¹, Руководящие принципы ОЭСР для многонациональных компаний¹¹², а также Руководящие принципы ООН. В таком случае, в политике отражается весь спектр защищаемых прав, обязательства компании по созданию условий для их реализации и гарантии восстановления прав, в случае их нарушения. Чаще всего такая практика используется компаниями, чьи акции котируются на фондовых биржах в США и Великобритании. В компаниях, в которых принята отдельная политика в сфере прав человека отмечается также, что такая политика имеет приоритетный статус по отношению к другим стандартам и инструкциям, которые компания будет разрабатывать по мере необходимости по определенным вопросам прав человека.
- Другой подход заключается в том, что компании принимают на себя обязательства в области прав человека, ссылаясь на Цели устойчивого развития ООН¹¹³. Компании выбирают определенные цели и связывают свои действия в сфере прав человека с достижением данных целей. Такой подход используют как компании с государственным участием, так и частные компании.
- Еще один подход связан с тем, что компании в своих корпоративных документах ограничиваются тем, что декларируют общую приверженность соблюдению прав человека со ссылкой на Конституцию РК¹¹⁴ и действующее законодательство страны. Компании перечисляют в своих документах перечень защищаемых прав, чаще всего, это экономические, социальные и культурные права.
- В отдельных компаниях защита и уважение прав человека включается в стратегию корпоративной социальной ответственности (КСО), и упоминается в общих терминах в соответствующих документах или в годовых отчетах. При таком подходе компании уделяют больше внимания благотворительности, поддержке детей, социальных, культурных и спортивных мероприятий.
- Отметим, что почти половина компаний (46,7%), корпоративные документы которых были изучены в рамках скрининга, не имеют ссылок на обязательства по соблюдению прав

¹¹¹ Всеобщая декларация прав человека. URL:

https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/declhr.shtml

¹¹² Руководящие принципы ОЭСР для многонациональных предприятий. URL:

<https://mneguidelines.oecd.org/guidelines/MNEGuidelinesRussian.pdf>

¹¹³ Цели устойчивого развития ООН. URL: <https://sdgs.un.org/goals>

¹¹⁴ Конституция Республики Казахстан, 1995 год. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K950001000>

представителей крупного бизнеса, стимулом для принятия которой, как правило, выступал выход на биржу. Это подтверждается также тем результатом опроса, что наличие принятой политики в сфере прав человека подтвердили в большей степени представители государственных предприятий / предприятий с государственным участием и иностранных компаний (либо совместных предприятий с иностранной долей), чем представители частных местных компаний.

44% опрошенных отметили, что отдельной политики нет, но права человека как разделы включены в другие политики компании. Эти данные коррелируют с данными скрининга, где в 40% компаний был зафиксирован аналогичный подход.

14% респондентов опроса однозначно ответили, что такой политики нет и 22% затруднились ответить.

Компании, которые не имеют политики в сфере защиты прав человека, в основном отметили, что *«Нет необходимости разработки отдельной политики, т.к. все регулируется трудовым законодательством»* и *«Нет нормативных требований принятия такой политики для бизнеса»*. Отдельные респонденты обозначили следующие причины отсутствия принятой в компании политики в сфере защиты прав человека:

- *«Международные стандарты к бизнесу в местном контексте неприменимы»;*
- *«Наличие политики требует дополнительных ресурсов, которых нет у бизнеса»;*
- *«Бизнес сам нуждается в защите»;*
- *«Нет необходимости в разработке отдельной Политики, так как все регулируется законодательством РК и внутренними нормативными документами»;*
- *«Отдельной политики нет, но есть отдельные положения в разных политиках»;*
- *«Отдельной политики нет, но положения по защите указаны в других политиках компании»;*
- *«Права человека и гражданина соблюдаются».*

В рамках онлайн опроса также был задан вопрос *«Ссылается ли принятая политика в сфере прав человека на международные стандарты в сфере прав человека (Всеобщая декларация прав человека, Конвенции МОТ, Руководящие принципы ООН в сфере предпринимательской деятельности и др.)?»*. Из 180 компаний, подтвердивших наличие политик, 57% респондентов, ответили утвердительно на то, что такие ссылки на международные стандарты включены в их политики.

180 участникам онлайн опроса, ответившим о принятой политике компании в сфере прав человека, в дополнение был задан вопрос *«Утверждена ли эта политика на высшем уровне управления компании?»*, на который 59% ответили утвердительно.

В ходе проведенной фокус-группы представители предприятий показали поверхностное понимание вопросов, связанных с ответственным ведением бизнеса и правами человека. Опрошенные респонденты не смогли пояснить, брали ли компании, которые они представляют, общие и конкретные обязательства по уважению прав человека. Респонденты также не смогли назвать какие-либо документы, которые бы прямо раскрывали политику предприятия в отношении прав человека. Участники фокус-группы не смогли пояснить, насколько политики в области прав человека приветствуются и внедряются в их отрасли.

Представители предприятий понимали под правами человека прежде всего трудовые права, а также обязательства в области корпоративной социальной ответственности.

Респонденты также не смогли назвать конкретные действия, которые предпринимают их компании для обеспечения уважения прав человека в своей деятельности. Участниками фокус-

группы был сделан акцент на том, что их предприятия соблюдают законодательство Республики Казахстан, и трудовые споры разрешаются на его основе. Представители бизнеса и бизнес ассоциаций отметили, что отношение к вопросу прав человека отличается в разрезе местных компаний и компаний с иностранным участием. По их мнению, более крупные компании лучше соблюдают требования трудового законодательства и не нарушают права человека.

2.4.2.2. Обязательство уважать права работников: Декларация МОТ об основных принципах и правах в сфере труда

Скрининг 60 сайтов показывает, что обязательства соблюдать права работников частично отражены в корпоративных документах большинства компаний, представленных в первичном и вторичном секторе экономики (добыча, сельское хозяйство и переработка) (32 компаний, или 53%). Это может быть связано с тем, что в рамках оценки были исследованы документы компаний, которые работают в добывающих, производственных и перерабатывающих отраслях экономики, где безопасность и соблюдение прав работников являются зоной повышенного внимания бизнеса и государства, и соответственно эти вопросы включаются в систему менеджмента и корпоративного управления. Другая причина – это требования инвесторов и акционеров, а также требования бирж, если акции компаний котируются на них, и регуляторов, если речь идет о транснациональных компаниях или компаниях с иностранным участием.

От компаний ожидается выполнение требований по защите и уважению прав работников в соответствии с Декларацией МОТ об основных принципах и правах в сфере труда и механизме ее реализации¹¹⁶, в частности:

- Свобода объединений (создание профсоюзов работников) и эффективное признание права на ведение коллективных переговоров.
- Искоренение всех форм принудительного или обязательного труда.
- Запрет на использование детского труда.
- Устранение дискриминации в сфере труда и занятости.

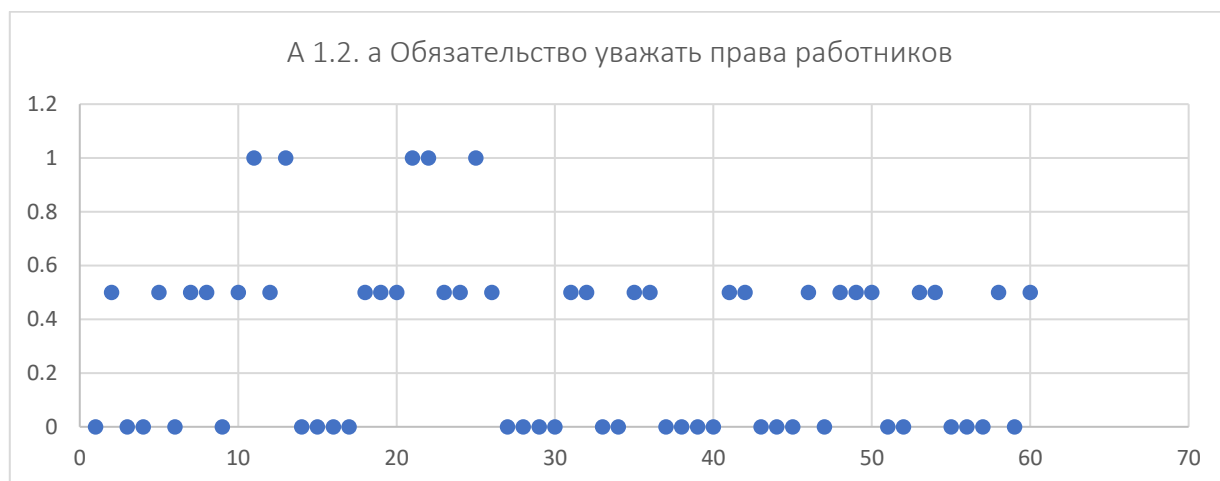


Рисунок 2.5. Результаты скрининга по индикатору "Обязательство соблюдать права работников"

¹¹⁶ Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/ilo_principles.shtml

Отметим, что в Казахстане соблюдение прав работников большинство компаний связывает с охраной труда и безопасностью на рабочем месте, а также достойной заработной платой, социальными льготами и гарантиями самому работнику и членам семьи.

Исследование показало, что компании для выражения обязательства по соблюдению прав работников используют следующие подходы:

- Некоторые компании отражают в кодексах корпоративного управления обязательства по соблюдению прав работников со ссылкой на декларации Международной организации труда (МОТ), но не детализируют, какие именно.
- Еще один подход – это приверженность защите прав работников в рамках Трудового кодекса Республики Казахстан¹¹⁷ и действующих законов и подзаконных актов в сфере трудовых отношений, охраны и безопасности труда. Еще раз подчеркнем, что в таком контексте акцент делается на охране и безопасности труда. Информация об обязательствах компании в отношении безопасности труда отражается в специальных политиках, на сайтах компаний и в годовых отчетах.
- Ряд компаний отражают заботу о правах работников, как высшую ценность и миссию компании, декларируя развитие человеческого потенциала, как одну из целей предприятия, также есть ссылки на заботу о местном сообществе, семьях работников и т.д.
- Компании квазигосударственного сектора Казахстана, документы которых были изучены в рамках исследования, постепенно изменяют подходы, что находит отражение в их обновленных политиках и стратегиях корпоративного управления. В настоящее время в эти политики включаются, чаще всего, искоренение всех форм принудительного или обязательного труда, запрет на использование детского труда в производственных процессах компании и устранение дискриминации в сфере труда и занятости.

При проведении оценки невозможно было отделить право на ассоциации, свободу объединения и право на ведение коллективных переговоров от других прав в рамках данного индикатора. Однако анализ документов показывает, что это право менее других находит отражение в корпоративных политиках и обязательствах.

Под устранением дискриминации чаще всего компаниями понимается отсутствие дискриминации по возрасту и полу, однако вопросы гендерного баланса в органах управления компаний остаются без внимания. Еще один аспект, связанный с устранением дискриминации, это противодействие любым формам домогательств и преследований. Такие политики, как правило, отсутствовали в публичном доступе.

В целом, большинство компаний в рамках скрининга продемонстрировало выполнение данного индикатора на уровне ниже среднего. Средний балл по индикатору: **0,3 балла**. Такая оценка означает, что у половины компаний общедоступное заявление о политике по уважению и защите прав работников, основанное либо на международных стандартах (декларации Международной организации труда), либо на национальном трудовом законодательстве существует фрагментарно. Анализ показал, что у преобладающего большинства компаний нет публичного заявления, которое бы включало в себя четкие обязательства уважать: свободу ассоциации и право на ведение коллективных переговоров, а также право не поддаваться принудительному труду, детскому труду или дискриминации в сфере труда и занятости.

¹¹⁷ Трудовой кодекс Республики Казахстан. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>

По результатам проведенных фокус групп с представителями бизнеса и бизнес ассоциаций можно сделать вывод, что в целом ими понимается важность уважения прав трудящихся. В то же время в ходе проведения фокус групп было выявлено, что респонденты не видят разницы между уважением прав человека и трудовыми правами. По их мнению, это, по существу, одно и то же. Обсуждение трудовых прав с представителями бизнеса и бизнес ассоциаций ограничилось тем, что ими было признано, что трудовые споры имеют место и что их эффективное разрешение имеет важное значение для бизнеса. Респонденты показали низкую осведомленность о механизмах разрешения трудовых споров, а также низкую осведомленность о деятельности согласительных комиссий, профсоюзов и трудовых инспекций.

2.4.2.3. Обязательство гарантировать доступ к средствам правовой защиты

Система защиты прав человека предусматривает обязательное наличие механизмов защиты нарушенных прав и гарантий их восстановления. Руководящие принципы ООН указывают, что средство правовой защиты может включать в себя принесение извинения, реституцию, реабилитацию, финансовую или нефинансовую компенсацию и применение санкций (уголовных или административных, например, в форме штрафов), а также недопущение нового ущерба (например, с помощью судебных запретов или гарантий неповторения). Такие гарантии должны быть публичными и распространяться на всех без дискриминации, а также охватывать поставщиков компании.

Доступ к эффективному средству правовой защиты имеет свои процедурные и материально-правовые аспекты. Термин «механизм рассмотрения жалоб» означает любой организованный и осуществляемый государственным или негосударственным органом судебный или несудебный процесс, в рамках которого могут быть поданы жалобы на связанные с предпринимательской деятельностью нарушения прав человека и затребована правовая защита.

При оценке этого индикатора методология CHRB-Core учитывает, есть ли у компании общедоступное заявление о ее приверженности устранять последствия неблагоприятного воздействия на отдельных лиц, работников и сообщества, которое было вызвано ее деятельностью, либо которому она способствовала, и ожидает ли компания, что ее поставщики возьмут на себя аналогичное обязательство. Публично доступное заявление также свидетельствует о том, что компания берет на себя обязательство сотрудничать с судебными или внесудебными механизмами для обеспечения доступа к средствам правовой защиты, а также обязательство работать с поставщиками для устранения неблагоприятных последствий, которые напрямую связаны с операциями, продуктами или услугами компании.

В рамках скрининга сайтов было установлено, что 46,6% компаний не имеют общедоступного заявления об их приверженности обязательству устранить последствия неблагоприятного воздействия на отдельных лиц, работников и сообщества, которое было вызвано их деятельностью, либо которому компании способствовали. 53,3% компаний хоть и не имеют общедоступного заявления, но в то же время имеют в открытых источниках информацию о доступных в компании механизмах и средствах правовой защиты, в связи с чем им были присвоены баллы частичного соответствия индикатору.

Скрининг сайтов и корпоративных документов 60 компаний Казахстана показывает различные подходы к выполнению этого индикатора:

- Большинство компаний квазигосударственного сектора, компаний с иностранным участием или компаний, чьи акции котируются на фондовых биржах или используют IPO для привлечения капитала, публично гарантируют доступ к средствам правовой защиты в случае нарушения прав человека. Так как разработка отдельной политики по правам человека не всегда практикуется, такие гарантии являются частью других корпоративных документов и находят свое отражение в публикациях на сайтах.
- Некоторые компании включают публичное обязательство о доступе к средствам правовой защиты в кодексы корпоративного управления. Другая практика – связывать такие гарантии с вопросами устойчивого развития местных сообществ, развития человеческого потенциала. Еще один подход – декларировать гарантии доступа к средствам правовой помощи в случае нарушения прав человека в кодексах деловой (или бизнес) этики.
- Чаще всего, компании отражают в своих обязательствах процедурные аспекты – как и к кому нужно обращаться для восстановления нарушенных прав и в рамках каких процедур. Относительно широко представлены негосударственные, внутренние средства правовой защиты, такие как:
 - ✓ Корпоративный Омбудсмен – это внесудебный механизм рассмотрения жалоб и споров, в том числе в сфере прав человека. Помимо рассмотрения жалоб, имеет полномочия представлять варианты разрешения ситуаций, связанных с нарушением прав человека, для руководства компании с целью принятия окончательного решения. Функции омбудсмана – рассматривать и разрешать жалобы по широкому кругу вопросов, начиная от нарушения трудовых прав и завершая вопросами дискриминации, домогательств, нарушений этических норм и правил, принятых в компании.
 - ✓ Согласительная комиссия – это коллегиальный внесудебный механизм рассмотрения и разрешения споров и жалоб. Состав комиссии регулируется внутренними нормативными документами компании, но чаще всего включает представителей администрации и сотрудников. Такой механизм чаще всего применяется при сложных трудовых конфликтах, при удовлетворении требований работников по улучшению реализации своих трудовых прав (увеличение заработной платы, сохранение рабочих мест, обеспечение средствами безопасности и т.д.).
- Компании также поддерживают и (заявляют об этом публично) каналы передачи жалоб и сообщений о нарушениях, в том числе прав человека – это чаще всего горячие линии или специальные адреса электронной почты.
- В то же время, в обеспечение гарантий доступа к средствам правовой защиты практически не затрагивается вопрос о том, в какой материальной форме выражается компенсация или восстановление нарушенных прав. Чаще всего, компании принимают такое обязательство только на себя, в редких случаях можно увидеть, что компания декларирует не только свою ответственность, но и возлагает такое же обязательство на поставщиков и партнеров.
- Компании, которые работают в третичном секторе экономики (услуги), или являются полностью частными компаниями, в меньшей степени привержены выполнению этого обязательства. В рамках проведения скрининга было отмечено, что некоторые компании вообще не публикуют корпоративные документы на сайтах, что осложняет

понимание ситуации, или не декларируют гарантии доступа к средствам правовой защиты в случае нарушения прав человека.

- Еще одно наблюдение касается сужения фокуса - концепция прав человека некоторыми компаниями сужена только до прав работников. В таком случае многие компании не только декларируют, но и предоставляют гарантии доступа как во внесудебном, так и судебном порядке. Кроме этого, принимают на себя обязательства по обеспечению безопасности, охраны труда, а также создания достойных условий для работников (заработная плата, социальное обеспечение, культурное многообразие, забота об экологии и местном сообществе). Ряд компаний распространяют такие гарантии не только на своих работников, но и на членов их семей.

Ниже представлены результаты скрининга по индикатору «Обязательство гарантий доступа к средствам правовой защиты». Средний балл по данному индикатору – 0,3 балла, что означает низкий уровень выражения обязательств и гарантий по соблюдению прав человека в исследуемых компаниях.

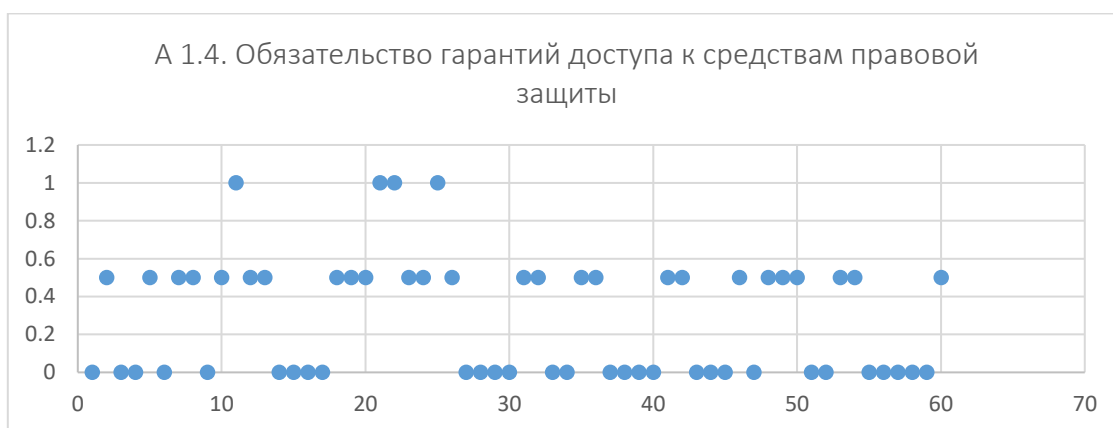


Рисунок 2.6. Результаты скрининга по индикатору "Обязательство гарантий доступа к средствам правовой защиты"

180 участникам онлайн опроса, указавшим на принятую компанией политику в сфере прав человека, задавался вопрос: «Знают ли ваши деловые партнеры, включая поставщиков, Ваши требования по соблюдению Вашей политики в области прав человека?». Результаты опроса продемонстрировали, что в доминирующей части организаций (73%) деловые партнёры осведомлены о требованиях компаний по соблюдению политики в области прав человека. Наиболее распространённым каналом информирования своих деловых партнёров о требованиях по соблюдению политики компании в области прав человека является договор, заключаемый с партнёрами. Следующим распространённым каналом является корпоративный вебсайт компании. Реже, но в то же время используются в некоторых компаниях такие каналы, как периодические выступления в СМИ (22%), подписание кодекса поставщика (7%) и распространение печатной продукции (6%) (Рисунок 2.7.). Среди ответов «Другое» (5%) были отмечены следующие каналы распространения: интернет-ресурсы, социальные сети, устное информирование при взаимодействии.



Рисунок 2.7. Каналы распространения информации о принятой в компании политике в сфере прав человека, n=180

Следует отметить, что в ходе проведения фокус-группы с представителями компаний, респонденты не смогли дать развернутый ответ на вопрос, привержены ли их компании или отрасль к обеспечению гарантий средств правовой защиты. Респонденты ограничились ссылками на то, что существуют как внутренние, так и внешние средства правовой защиты, и что оперативность предоставления таких средств правовой защиты имеет большое значение как для сотрудников компании, так и для самой компании. Один респондент упомянул наличие корпоративного омбудсмана как эффективного внутреннего средства правовой защиты.

2.4.3. В. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УВАЖЕНИЯ И ДОЛЖНОЙ ОСМОТРИТЕЛЬНОСТИ В ОБЛАСТИ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

Руководящие принципы ООН указывают, что «под рисками для прав человека понимается потенциальное неблагоприятное воздействие предприятия на права человека. Потенциальное воздействие следует устранять путем его предотвращения или смягчения, в то время как фактическое воздействие, – то, которое уже имеет место, – должно служить основанием для возмещения причиненного ущерба». Также отмечается, что «должная осмотрительность в сфере прав человека может быть интегрирована в более широкие системы управления рисками предприятия при условии, что данный принцип выходит за рамки простого выявления и устранения материальных рисков для самой компании, а будет учитывать риски в отношении правообладателей» (Принцип 17).

Должная осмотрительность в контексте прав человека должна быть обеспечена как можно раньше на этапе подготовки нового вида деятельности или налаживания деловых отношений с учетом того, что риски для прав человека могут усиливаться или смягчаться уже на стадии подготовки контрактов или других соглашений и могут быть унаследованы в процессе слияний или приобретений. Эта рекомендация, изложенная в Руководящих принципах ООН (Принцип 17), является основой для практической реализации обязательств в сфере прав человека.

Скрининг сайтов показывает, что риски в аспекте прав человека не рассматриваются компаниями отдельно, а включены в общую систему риск-менеджмента – систему выявления, идентификации, ранжирования и митигации¹¹⁸ рисков для компаний.

В ходе проведенной фокус-группы с представителями компаний респонденты подтвердили, что риски прав человека не рассматриваются как самостоятельная категория рисков, а в целом в большей степени воспринимаются как социальные риски.

2.4.3.1. Ответственность и ресурсы в сфере прав человека

В рамках скрининга учитывалось, указывает ли компания должность(и) старшего(их) менеджера(ов), ответственного(ых) за выполнение и принятие решений по вопросам прав человека в компании.¹¹⁹

Скрининг показал, что компании используют разный подход для демонстрации ответственности и имеющихся ресурсов для соблюдения прав человека и механизмов по их восстановлению в случае их нарушения. Данные показывают, что у трети компаний (26 компаний) вообще отсутствуют какие-либо заявления или публикации об ответственности и ресурсах для уважения, защиты прав человека. У 36 компаний есть отдельные компоненты соответствующего заявления. В целом, практика компаний весьма разнообразна и неоднородна, однако ее нельзя считать достаточной и соответствующей Руководящим принципам ООН:

- Компании с квазигосударственным участием, иностранным участием или компании, чьи акции котируются на фондовых биржах, а также иностранные компании, которые осуществляют деятельность в Казахстане, имеют, как правило, отдельные процедуры и политики по риск-менеджменту, и риски нарушения прав человека включаются в общую систему и карту рисков. В этом случае ответственными департаментами и сотрудниками являются департаменты риск-менеджмента или риск-менеджеры. Компании имеют отдельные политики по общему управлению рисками в бизнес-процессах, и публикуют основные данные по выявленным рискам и способам их митигации.
- Такие компании имеют отдельные политики по управлению рисками, а сам процесс риск-менеджмента – неотъемлемый элемент корпоративного управления, и система рисков в сфере прав человека «встроена» в общую систему. Нарушения прав человека в картах рисков компаний ранжируются обычно как риски среднего уровня, которые могут

¹¹⁸ Здесь и далее под «митигацией» подразумеваются меры по снижению последствий, или усилия, направленные не только на уменьшения тяжести последствий возникновения риска, но также и на снижение вероятности возникновения риска в будущем.

¹¹⁹ Методология CHRB-Core указывает, что чтобы получить 1 балл, компания должна соответствовать требованиям МОТ в отношении собственных операций в соответствии с показателем А.1.2.а (т. е. у компании есть общедоступное заявление о политике, обязывающее ее уважать права человека, которые МОТ объявила в качестве фундаментальных прав в сфере труда, и компания прямо перечисляет их в своем заявлении об обязательствах в сфере прав человека). Чтобы получить 2 балла компания должна описать как она распределяет ответственность за выполнение своих обязательств в сфере прав человека в повседневном управлении между соответствующими отделами **И** как она распределяет ресурсы и компетентные кадры с целью повседневного решения соответствующих вопросов в сфере прав человека в своих собственных операциях **И** в своей цепочке поставок.

не быть проявлены в ближайшей перспективе и не нести для компании существенного вреда.

- Процедура выявления и идентификации рисков показывает, что политики «работают» - крупные компании обновляют перечень основных рисков регулярно, некоторые из них публикуют отчеты или анализ проведенной общей риск-оценки на сайтах.
- Помимо включения рисков в сфере прав человека в общую систему риск-менеджмента, крупные компании имеют отдельные процедуры и механизмы для выполнения решений и действий по вопросам прав человека в компании. Это могут быть омбудсмены и согласительные комиссии, дисциплинарные комиссии и комплаенс-службы.
- В крупных компаниях ответственность за соблюдение обязательств в контексте прав человека может быть возложена на службу комплаенса. В этом случае служба комплаенса имеет определенные ресурсы, а компания публикует информацию и контакты для обращений.
- С другой стороны, скрининг показывает отсутствие информации об ответственных лицах и ресурсах, процедурах и политиках на сайтах у многих компаний, как и информацию о возможных рисках в контексте прав человека. Мы не можем однозначно сказать, что данные процедуры или политики полностью отсутствуют в компаниях, однако отсутствие информации об этом на их сайтах не дает возможности оценить отдельные компании в соответствии с методологией CHRB-Core.

Ниже представлены результаты скрининга по индикатору «Ответственность и ресурсы для повседневных функций в сфере прав человека». Средний балл по данному индикатору 0,3, что означает, что компании фактически не имеют ответственного сотрудника или подразделения для решения вопросов по правам человека.

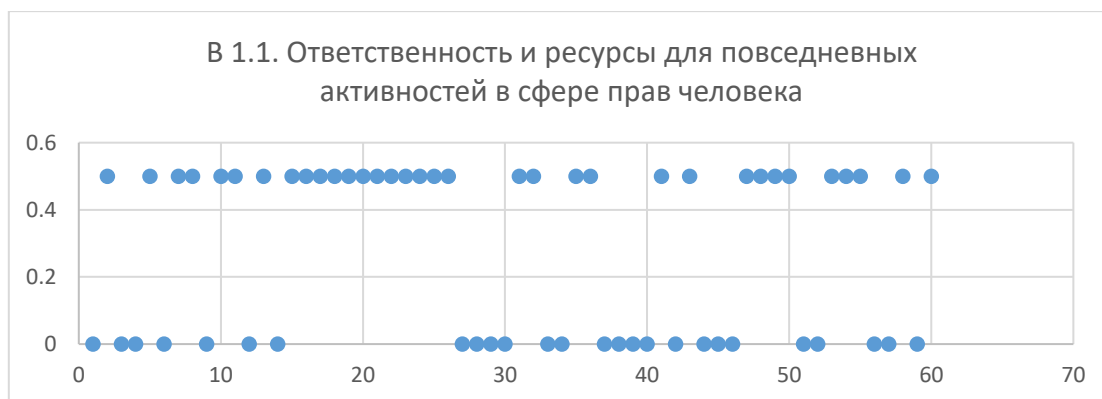


Рисунок 2.9. Результаты скрининга по индикатору "Ответственность и ресурсы для повседневных активностей в сфере прав человека"

2.4.3.2. Идентификация рисков и влияния на права человека

Принцип 18 Руководящих принципов ООН указывает на то, что «С целью оценки рисков для прав человека предприятиям следует выявлять и оценивать любое фактическое или потенциальное неблагоприятное воздействие на права человека, к которому они могут быть причастны либо в результате своей деятельности, либо в результате своих деловых отношений. Этот процесс должен ...включать в себя проведение конструктивных консультаций с потенциально затрагиваемыми группами и другими соответствующими

заинтересованными сторонами с учетом размеров предприятия и характера и условий его деятельности... Для того чтобы предприятия могли точно оценивать свое воздействие на права человека, им следует стремиться понять озабоченности потенциально затрагиваемых заинтересованных сторон путем проведения прямых консультаций с ними в форме, учитывающей языковые и другие потенциальные барьеры, препятствующие налаживанию эффективного взаимодействия».

Как уже было указано выше, для идентификации рисков в сфере прав человека, компании используют общие системы риск-менеджмента (такие, например, как стандарт ISO 31000 Risk management¹²⁰), имеют соответствующие политики, процедуры, каналы передачи информации о нарушениях или жалоб и алгоритмы их рассмотрения и принятия решения. Данные скрининга сайтов показывают, что у 35 компаний (58%) внедрены в том или ином виде системы идентификации и оценки рисков, но риски в сфере прав человека являются частью системы риск-менеджмента, а не самостоятельной процедурой должной осмотрительности в области прав человека.

Основные процедурные аспекты выражены (и опубликованы), как правило, в следующих документах:

- Политика управления рисками в компании.
- Отчеты департамента риск-менеджмента или риск-менеджера о деятельности по управлению рисками.
- Карта рисков или анализ рисков в бизнес-процессах компании.
- Положение об омбудсмене с указанием функций, полномочий и каналов для отправки сообщений, а также алгоритм рассмотрения жалоб и обращений и возможные способы восстановления нарушенных прав.
- Положение о комплаенс-функции (службе) с указанием функций и полномочий по соблюдению законодательства и политик компании в сфере прав человека.
- Другие возможные процедуры и политики – положение о согласительной комиссии по разрешению трудовых и иных споров в контексте соблюдения компанией прав человека.

Средний балл по данному индикатору – 0,3, что означает, что компании весьма ограниченно описывают процессы, которые они использует для выявления рисков и воздействий на права человека в определенных местах или в видах деятельности, охватывая их собственные операции и соответствующие деловые отношения, включая их цепочки поставок. Несмотря на то, что вопросы прав человека частично интегрированы в общую систему риск-менеджмента в компаниях, это не может считаться полноценной заменой идентификации рисков и влияния на права человека. В связи с этим только три компании набрали 1 балл в рамках оценки.

¹²⁰ ISO 31000. Risk management. URL: <https://www.iso.org/iso-31000-risk-management.html>

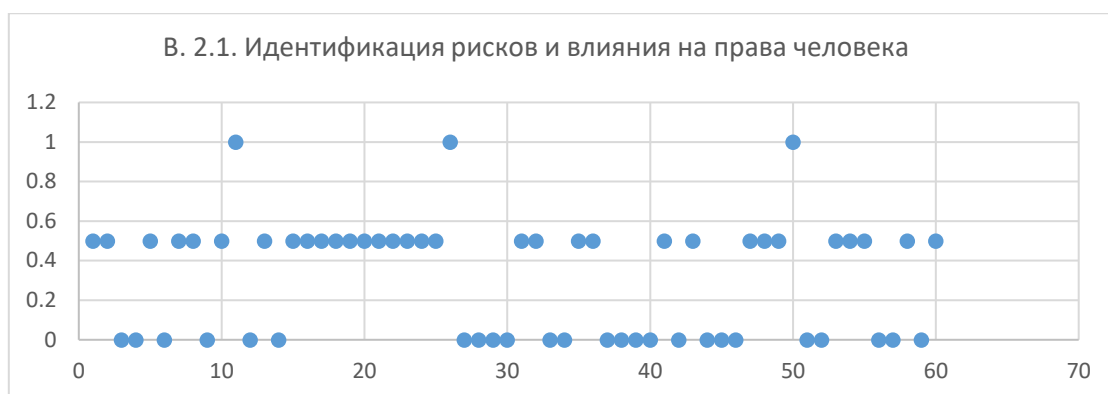


Рисунок 2.10. Результаты скрининга по индикатору "Идентификация рисков и влияния на права человека"

В рамках онлайн опроса 278 компаний, 180 участникам опроса, отметившим наличие у компании принятой политики в сфере прав человека, был задан вопрос: «Отслеживает ли / оценивает ли компания свое влияние – позитивное и негативное на права человека внутри и вне компании?» – 69% ответили «Да».

С целью определения того, какие предпринимаются действия для соблюдения политики в области прав человека в компаниях, всем участникам опроса был задан соответствующий вопрос. Лишь 3% представителей компаний отметили, что ничего не предпринимается для соблюдения политики в области прав человека в компаниях. Ещё 16% не смогли ответить на поставленный вопрос. В целом опрос показал, что наиболее распространёнными действиями для соблюдения политики в области прав человека в компаниях Казахстана являются:

- проводятся разбирательства по фактам нарушения прав человека (46%);
- используются механизмы и инструменты, разработанные на уровне компании (39%);
- используются механизмы и инструменты, работающие на уровне государства (34%).

Вместе с тем, в ряде компаний проводится регулярный мониторинг соблюдения прав человека партнерами (28%), либо предоставляется публичная информация о соблюдении прав человека в компании (26%).



Рисунок 2.11. Действия, предпринимаемые компаниями для соблюдения принятой в компании политики в сфере прав человека, n=180

Среди ответов опции «Другое» по действиям для соблюдения политики в области прав человека в компаниях были даны следующие комментарии: «Законодательством четко определены права и обязанности граждан по вопросам здравоохранения» и «Коллективный договор».

В ходе онлайн опроса 278 компаний задавался вопрос «Вовлекается ли Ваша компания в диалог с заинтересованными сторонами по вопросам предпринимательской деятельности и защиты прав человека?». Большинство (63%) представителей компаний ответили положительно: 33% однозначно «да» и 30% «скорее да, чем нет». Соответственно 37% опрошенных дали отрицательные ответы: 21% «скорее нет, чем да» и 16% однозначно «нет». Значимых различий в ответах на этот вопрос не наблюдается. То есть большая часть компаний (около 63%) в независимости от форм собственности, количества сотрудников и отраслей экономики вовлекаются в диалог с заинтересованными сторонами по вопросам предпринимательской деятельности и защиты прав человека.

Всем представителям компаний, ответившим отрицательно (n=103) на этот вопрос, задавался дополнительный вопрос: «Если нет, то есть ли у компании мотивация участвовать в таком диалоге?». Большая доля (63%) ответили «нет», соответственно 37% ответили положительно. Подобное распределение ответов свидетельствует, что большинство компаний, не вовлечённых в диалог с заинтересованными сторонами по вопросам предпринимательской деятельности и защиты прав человека, не мотивированы участвовать в таком диалоге.

Примечательно, что исследование, основанное на мнениях 278 представителей компаний, продемонстрировало, что в сфере прав человека в Казахстане, чаще всего со стороны бизнеса наблюдаются следующие нарушения:

- Нарушения в сфере труда и трудовых отношений - 40%;
- Низкое качество управления (коррупция, непрозрачность, отсутствие подотчетности) - 35%.

Менее распространены, но тем не менее наблюдаются в отдельных компаниях РК: нарушения в сфере экологии (9%), доступ к информации (6%), дискриминация по признакам пола/возраста/этнoса (4%) и право на объединения (1%).

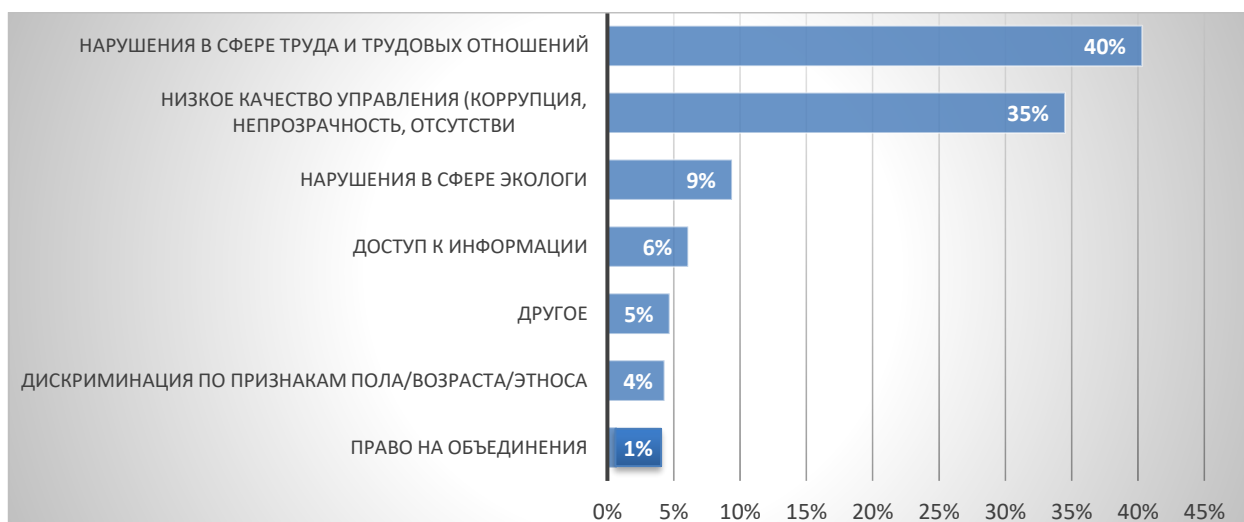


Рисунок 2.12. Распределение ответов на вопрос «Какие права человека, на Ваш взгляд, чаще всего нарушаются со стороны бизнеса в Казахстане?», n=278

В целом только 2% участников опроса в опции других ответов, обозначили, что нарушений прав человека в Казахстане нет. Ещё около 2% затруднились ответить на заданный вопрос.

В ходе фокус-групп с представителями бизнеса и ассоциациями бизнеса респонденты также отметили, что основные нарушения происходят в сфере труда и трудовых отношений, а также в части обеспечения достойной оплаты труда. Также отмечалось, что есть проблемы, связанные с подрядными организациями, которые нанимают сотрудников на кратковременные контракты.

В отличие от результатов опроса, респонденты фокус-групп не подтвердили участия в диалоге с заинтересованными сторонами по вопросам предпринимательской деятельности и прав человека. Так как фокус-группы включали только несколько представителей бизнеса и бизнес ассоциаций, не представляется сделать однозначный вывод распространенности практики диалога. Базируясь на результатах других исследований, проведенных в рамках данной оценки, можно констатировать, что диалог по вопросам предпринимательской деятельности и прав человека понимается бизнесом как любое взаимодействие, которое касается конфликтных или спорных вопросов с заинтересованными сторонами, и прежде всего работниками предприятия. Этим может объясняться отличие результатов, полученных в ходе скрининга, опроса и фокус-групп (отдельных глубинных интервью).

2.4.3.3. Оценка рисков и влияния на права человека

Выявив свои риски и воздействия на права человека, компания должна их оценить, а затем определить приоритетность основных рисков и воздействий на права человека. Это включает в себя взаимодействие с заинтересованными сторонами и уязвимыми группами в рамках процесса оценки.

Следует отметить, что идентификация рисков, их ранжирование и оценка влияния на права человека используется компаниями как стандартная процедура в риск-менеджменте. Выше уже говорилось, что такие риски идентифицируются компаниями ниже среднего уровня, и в основном как риски, реализация которых предполагается в среднесрочной перспективе и вред, вызванный этими рисками, не оценивается как существенный для компании. Скрининг показал, что 58% компаний имеет и применяет системы оценки рисков, однако сложно проследить, оценивают ли компании влияние рисков на права человека. Возможные риски и их влияние на права человека оцениваются не только как риски для компании, ее сотрудников, но и в более широком контексте.

- Например, иностранные компании, работающие в Казахстане, и компании с иностранным участием осуществляют идентификацию рисков и оценку их влияния на права человека в следующих сегментах:
 - ✓ Работники и административный персонал
 - ✓ Деловые партнеры
 - ✓ Местные сообщества
 - ✓ Другие группы стейкхолдеров
- Факторами, которые могут повлиять на оценку рисков, чаще всего выступают:
 - ✓ Внутриполитические процессы
 - ✓ Изменение законодательства
 - ✓ Внешнеполитические процессы
 - ✓ Экономические санкции
 - ✓ Социальная нестабильность

✓ Финансовое положение компании

- Безусловно, не все компании публикуют результаты оценки рисков и их влияния на права человека. Отсутствие анализа рисков и отчетности в сфере управления рисками чаще всего демонстрируют частные компании, работающие в регионах Казахстана, а также компании, осуществляющие свою деятельность в сфере услуг.
- В отдельных компаниях оценка рисков и влияние на права человека отражается в годовых отчетах по устойчивому развитию компаний, которые доступны на их сайтах.

Ниже представлены результаты скрининга по индикатору «Оценка рисков и их влияния на права человека». Средний балл по данному индикатору – 0,3, что означает, что подавляющее большинство компаний не описывает процессы, которые они используют для выявления рисков и воздействия на права человека, при этом сложно проследить, как эти процессы реализуются на практике. Скрининг показал, что только две компании, работающие в Казахстане, описывают свой процесс оценки рисков для прав человека и раскрывают то, что они считают своими основными проблемами в области прав человека. Это описание включает в себя то, как учитываются соответствующие факторы, такие как географические, экономические, социальные и другие факторы. Следует отметить, что в одном случае это иностранная компания, в другом крупная частная компания.



Рисунок 2.13. Результаты скрининга по индикатору "Оценка рисков и влияния на права человека"

2.4.3.4. Интеграция оценок рисков и влияния на права человека и принятие соответствующих мер

Наличие обязательства на уровне политики по соблюдению прав человека должно быть подкреплено практическими действиями по выявлению и идентификации таких рисков. Для этого требуется обеспечить правильное понимание результатов оценки, придание им должного значения и принятие мер на их основе. Оценивая воздействие на права человека, предприятия должны рассматривать как фактическое, так и потенциальное неблагоприятное воздействие. Потенциальное воздействие следует предотвращать или смягчать путем горизонтальной интеграции результатов оценки в рамках всего предприятия, в то время как фактическое воздействие, – т.е. то, которое уже имело место, – должно стать основанием для возмещения причиненного ущерба (Принцип 19 Руководящих принципов ООН).

В целях предотвращения и смягчения неблагоприятного воздействия на права человека предприятиям следует интегрировать результаты проведенных ими оценок воздействия во все

соответствующие внутренние бизнес-функции и процессы и принять надлежащие меры (Принцип 19 Руководящих принципов ООН).

Большинство из опрошенных 278 компаний (85%) отметили, что в их компаниях предпринимается ряд мер для устранения рисков возникновения нарушения прав человека в компаниях Казахстана (Рисунок 2.14.). В целом предпринимаются различные действия и мероприятия, но чаще всего предпринимаются следующие действия:

- компания принимает меры по повышению безопасности труда (94%);
- компания соблюдает все требования, предписанные законодательством в сфере защиты прав человека (91%);
- компания реагирует на все случаи нарушения прав человека у себя (90%);
- компания предпринимает меры по достойной оплате труда (89%);
- компания имеет механизм подачи жалоб (88%);
- сотрудники и клиенты информированы о механизме подачи жалоб (87%).

Из всех предпринимаемых мер по устранению рисков возникновения нарушения прав человека в компаниях, участвующих в опросе, сравнительно меньше распространены следующие действия:

- компания на встречах с партнерами, заинтересованными сторонами и сотрудниками поднимает вопросы влияния бизнеса на права человека (50%);
- компания размещает информацию обо всех своих поставщиках (55%);
- компания реагирует на все случаи нарушения прав человека у своих партнеров/поставщиков (57%);
- компания размещает информацию о своей политике на сайте компании в отношении прав человека (58%);
- компания имеет политику, запрещающую дискриминацию по разным признакам (68%).



Рисунок 2.14. Предпринимаемые действия для устранения рисков возникновения нарушения прав человека в компаниях РК, n=278

Данные скрининга 60 компаний показывают, что у 25 компаний (42%) отсутствуют системы интеграции рисков, которые оцениваются в данном индикаторе. Проведенный скрининг показывает, что компании не всегда интегрируют выявленные и оцененные риски в общую программу действий по митигации рисков и их влияния на права человека. Больше всего уделяется внимания действиям, направленным на снижение рисков в следующих сферах:

- безопасность и охрана труда для самих работников;
- влияние деятельности компании или предприятия на местное сообщество;
- влияние деятельности компании или предприятия на экологическую ситуацию;
- влияние деятельности компании или предприятия на реализацию культурных и социальных прав человека и т.д.

Скрининг показывает, что компании достаточно редко подкрепляют свое обязательство на уровне политики в сфере прав человека конкретными мерами и действиями, направленными на интеграцию выявленных рисков и снижения их негативного влияния на компанию, сообщество и стейкхолдеров.

Ниже представлены результаты скрининга по индикатору «Интеграция оценок рисков и влияния на права человека и принятие соответствующих решений». Средний балл по данному индикатору – 0.2 баллов, что показывает практическое отсутствие механизмов, позволяющих интегрировать выявленные риски в процесс принятия мер по их митигации. Только 2 компании из 60 описывают примеры конкретных действий, которые были предприняты или должны быть предприняты к по крайней мере одной из наиболее существенных проблем в области прав человека, выявленных в результате процессов оценки по крайней мере в отношении одного из видов деятельности компании / ее операций за последние три года. Однако ни одна компания фактически не описывает свою глобальную систему предотвращения, смягчения или устранения серьезных проблем с правами человека, включая влияние на цепочку поставок.



Рисунок 2.15. Результаты скрининга по индикатору "Интеграция оценок рисков и влияния на права человека и принятие соответствующих мер"

2.4.3.5. Отслеживание эффективности действий по реагированию на риски и влияния на права человека

Отслеживание необходимо предприятию для того, чтобы знать, насколько оптимально реализуется его политика по правам человека, эффективно ли оно реагирует на выявленное воздействие на права человека, а также для обеспечения непрерывного улучшения ситуации. Предприятиям следует прилагать особые усилия для отслеживания эффективности своих мер реагирования на воздействие, оказанное на отдельных лиц, относящихся к группам или

категориям населения, которые могут подвергаться повышенному риску уязвимости или маргинализации (Принцип 20 Руководящих принципов ООН).

Компания должна отслеживать и оценивать эффективность действий, предпринимаемых в ответ на риски и воздействия на права человека, и описывать, как она использует эту информацию для постоянного улучшения процессов и систем. Это включает взаимодействие с заинтересованными сторонами и уязвимыми группами при оценке эффективности любых предпринятых действий.

Проведенный скрининг показал, что 26 компаний (43%) не сообщают о своих мерах реагирования на нарушения ими прав человека. Более половины компаний (32 компаний, или 53,3%) имеют недостаточные системы реагирования на факты нарушения прав человека. Скрининг также показывает, что компании не отслеживают, как правило, эффективность своих действий по реагированию на риски и влияния на права человека. Информация о соблюдении прав человека, о рисках и действиях по их сокращению обычно содержится в годовых отчетах или специальных публикациях на сайтах компании, но она носит обобщенный характер таких действий.

Многие компании не публикуют информацию о реагировании на факты нарушений прав человека на сайте, и, возможно, не используют механизмы отслеживания эффективности по этому аспекту в своей деятельности. Ниже приводятся результаты скрининга по индикатору «Отслеживание эффективности действий по реагированию на риски и влияния на права человека». Средний балл по данному индикатору – 0.2 балла, что демонстрирует очень низкий уровень отслеживания и эффективности действий со стороны компаний на факты нарушения прав человека. Только две компании приводят примеры извлеченных уроков при отслеживании эффективности своих действий по крайней мере по одной из основных проблем в области прав человека в результате процесса (ов) должной осмотрительности. Но при этом ни одна компания не описывает свою систему (системы) для отслеживания или мониторинга действий, предпринимаемых в ответ на риски и воздействия на права человека, для оценки того, были ли эти действия эффективными, были ли упущены ключевые проблемы или нет желаемых результатов.



Рисунок 2.15. Результаты скрининга по выполнению индикатора "Отслеживание эффективности действий по реагированию на риски и влияния на права человека"

2.4.3.6. Информирование о влиянии на права человека

Компания должна сообщать вовне о том, как она устраняет свое влияние на права человека (например, на протяжении всего процесса (-ов) должной осмотрительности), в формате, доступном для целевой аудитории, особенно для затронутых заинтересованных сторон,

которые выразили озабоченность, предоставляет достаточную информацию для оценки адекватности ответных действий и не создает риски для затронутых заинтересованных сторон или персонала. Такие сообщения должны предоставлять точную, сбалансированную и полную информацию. Этот тип коммуникации отличается от взаимодействия с затронутыми заинтересованными сторонами в целях оценки или устранения конкретных воздействий (см. также индикаторы 4.2.1 и 4.2.2).

Проведенный скрининг показал, что компании используют различные подходы для информирования о своем влиянии на права человека. Это могут быть:

- разделы в годовых отчетах «Корпоративное управление» и «Устойчивое развитие»;
- отдельные отчеты по достижению ЦУР ООН;
- отдельные отчеты по нефинансовому аудиту;
- отдельные отчеты по выполнению политик в сфере прав человека;
- публикации на сайтах;
- подборка публикаций в СМИ и других ресурсах по правам человека;
- отчетность по управлению рисками;
- отчетность комплаенс-службы по выполнению действующего законодательства в сфере трудовых отношений и прав человека;
- публикации о встречах руководителей компании с местным сообществом и т.д.

В то же время, компании чаще всего просто описывают свои мероприятия и действия, но не оценивают эффективность, как минимум, в краткосрочной и среднесрочной перспективе. С одной стороны, компании могут получать информацию от местных стейкхолдеров и партнеров, сотрудников, а с другой – демонстрировать, что они соблюдают права человека на практике. Такая демонстрация предполагает распространение информации, на основе определенной прозрачности и подотчетности среди отдельных лиц или групп, на которые может быть оказано воздействие, а также среди других соответствующих заинтересованных сторон, включая инвесторов. Представляемая информация может принимать различные формы, включая личные встречи, онлайн-диалоги, консультации с затрагиваемыми заинтересованными сторонами, а также официальные публичные отчеты.

Данные скрининга показывают, что 55 компаний (или 95% от общего количества) не информируют заинтересованные стороны о влиянии своей деятельности на права человека или такое информирование находится на очень слабом уровне. Средний балл по данному индикатору составляет **0.2 балла**, что означает, что используемые компаниями подходы об информировании о влиянии на права человека предполагают больше информирования о действиях, но не о влиянии деятельности компании на соблюдение прав человека. Только пять компаний приводили как минимум два примера, демонстрирующих, как они общаются с затронутыми заинтересованными сторонами в отношении конкретных воздействий на права человека, поднятых ими или от их имени.

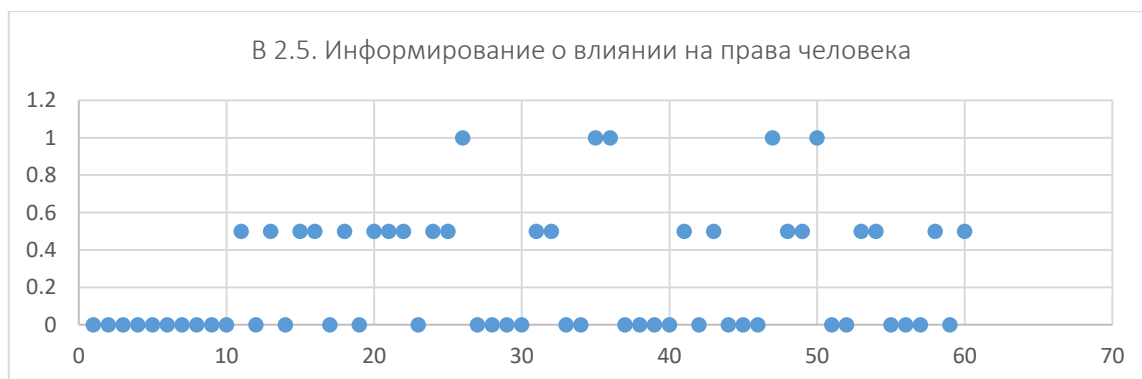


Рисунок 2.16. Скрининг выполнения индикатора "Информирование о влиянии на права человека"

Респонденты фокус-группы с представителями компаний не смогли дать примеры консультаций с местными сообществом. Также они не смогли дать какие-либо пояснения по проведению и обнародованию оценок экологических и социальных последствий деятельности компаний.

В своих ответах респонденты отметили, что информация о соблюдении прав человека (под которой понималась корпоративная социальная ответственность) публикуется как часть корпоративной финансовой и нефинансовой отчетности.

2.4.4. С. СРЕДСТВА ПРАВОВОЙ ЗАЩИТЫ И МЕХАНИЗМЫ РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ

Как правило, наличия заявления компании о соблюдении прав человека самой компанией, идентификации рисков и оценка воздействия деятельности компании на права человека, публичного информирования об этом всех заинтересованных сторон, недостаточно для эффективной реализации стратегии по уважению, соблюдению и защите прав человека в контексте предпринимательской деятельности.

Для этого компании должны обеспечить:

- наличие каналов передачи сообщений о нарушении прав человека, причем это должны быть конфиденциальные каналы и, возможно, предполагающие анонимную передачу сообщения;
- наличие процедур для проверки данных сообщений. Как правило, это проведение внутренних проверок или расследований коллегиальным органом (комиссией) или единолично комплаенс-офицером.
- отчетность и публичное информирование. Проведение такой проверки или расследования завершается, как правило, отчетом с рекомендациями изменить политику, процедуры, обеспечить более серьезные гарантии защиты прав человека;
- механизм реализации решений, связанных с правами человека, и устранение причин их нарушения и негативных последствий.

Проведенный скрининг показывает, что большинство компаний (40 компаний или 66,6%) имеет процедуры, каналы и механизмы рассмотрения жалоб.¹²¹ Однако большинство компаний не публикуют информацию о количестве и существо поступивших жалоб, результатах их рассмотрения и мерах по устранению негативных последствий.

2.4.4.1. Механизмы подачи жалоб для работников

Оценке подвергалась информация, есть ли у компании один или несколько механизмов (собственных, сторонних или общих), с помощью которых работники могут подавать жалобы или опасения, в том числе в отношении вопросов прав человека. Механизм(ы) доступен для всех работников и учитывает необходимость доступности для маргинализированных групп. Механизм(ы) не используется для подрыва роли законных профсоюзов (или аналогичных органов работников, где право на свободу ассоциации и ведение коллективных переговоров ограничено законом) в разрешении трудовых споров, а также не препятствует доступу к судебным или другим внесудебным механизмам рассмотрения жалоб. Принцип 31

¹²¹ См. также индикатор 4.1.4. по программным обязательствам в отношении средств правовой защиты.

Руководящих принципов ООН устанавливает соответствующие критерии для разработки и функционирования таких механизмов.

Проведенный скрининг показал, что большинство компаний имеет каналы, процедуры и алгоритмы рассмотрений жалоб для работников. Выше уже отмечалось, что компании могут использовать для восстановления прав в случае их нарушения как внутренние, так и внешние механизмы, и гарантии защиты. Компании применяют различные подходы для мотивации своих сотрудников обращаться с жалобами в случае нарушения политик, законодательства, фактов коррупции, конфликта интересов и других инцидентов, которые потенциально могут быть причиной негативных последствий для компании, в том числе в связи с нарушениями прав человека и оказанием на них неблагоприятного влияния, повлечь потерю репутации, ущерб для бизнеса и потерю доверия инвесторов и акционеров.

В частности, в рамках скрининга были выявлены такие меры и действия, предпринимаемые компаниями в Казахстане, по внедрению механизмов подачи жалоб для работников:

Таблица 2.6. Механизмы компаний на основе скрининга сайтов

Внутренние механизмы подачи жалоб для работников	Омбудсмен. Сотрудник компании, на которого возложена обязанность по рассмотрению жалоб по трудовым правам, этическим нарушениям, сообщениям о конфликте интересов, сообщениям о нарушении прав человека. Единоличный орган по рассмотрению таких жалоб и сообщений о нарушениях.
	Согласительная комиссия. Коллегиальный орган по рассмотрению сообщений и жалоб о нарушениях, состоит из сотрудников компании, уполномочен рассматривать и принимать решения и рекомендации по устранению нарушений в различных сферах, включая обязательства компании в сфере прав человека.
	Горячая линия и SpeakUp Policy. Политика инициативного и добровольного информирования (SpeakUp Policy) и горячая линия позволяет обеспечить конфиденциальность, а также вовлеченность третьих сторон в процесс раскрытия информации о нарушениях в компании.
	Комплаенс-служба. Специальное подразделение компании, отвечающее за соблюдение требований действующего законодательства и регулирования. COMPLIANCE-служба также уполномочена принимать, рассматривать жалобы о нарушениях в различных сферах, включая нарушения прав человека.
	Непосредственные руководители (первый или руководители подразделений). В некоторых случаях работники могут не доверять или опасаться отсутствия конфиденциальности или эффективности при рассмотрении их жалоб о нарушениях в компании. Подача жалобы непосредственно первому руководителю или руководителю подразделения практикуется во многих компаниях, документы которых были изучены в рамках скрининга.

	<p>Профсоюзы. Добровольное объединение работников компании для защиты своих трудовых прав и делегирование права на ведение коллективных переговоров лидерам профсоюзов. Профсоюзы принимают и рассматривают жалобы на нарушения прав работников и предлагают работодателю пути решения проблем и конфликтных ситуаций в сфере защиты трудовых прав, безопасности и охраны труда.</p>
	<p>Внутренний пул медиаторов. Специально и профессионально обученные сотрудники компаний, которые призваны оказывать помощь при разрешении споров, жалоб и конфликтов.</p>
<p>Внешние механизмы подачи жалоб для сотрудников</p>	<p>Государственные инспекции по труду. Работники могут использовать внешние каналы передачи сообщений о нарушениях трудовых прав помимо подачи жалобы и ее рассмотрения внутренними механизмами. Государственные инспекции по труду являются органом для реагирования на жалобы на нарушения трудовых прав, инспекторы вправе назначать и проводить проверки, выносить предписания об устранении нарушений в сфере труда со стороны компании.</p>
	<p>Судебные инстанции. Трудовые споры рассматриваются в общем порядке, однако сам судебный процесс может занять время.</p>
	<p>Уполномоченный по правам человека. Специальный институт, который призван защищать права человека от посягательств государственных должностных лиц, обеспечивать развитие законодательства и правоприменительной практики, разрабатывать и внедрять просветительские программы. Вся деятельность Уполномоченного строится в соответствии с Конституцией РК и международными обязательствами РК по ратифицированным конвенциям ООН и со ссылкой на мировую практику работы подобных учреждений. Уполномоченный также тесно сотрудничает с неправительственными организациями, средствами массовой информации и международными организациями. Принципами работы Уполномоченного являются гласность, объективность и беспристрастность¹²².</p>

Средний балл по данному индикатору составляет 0.6 балла. Что является самым высоким средним баллом среди всех показателей в рамках скрининговой оценки. 33 компании (55%) получили 1 балл, поскольку указывают, что у них есть один или несколько механизмов, или она участвует в стороннем или общем механизме, доступном всем работникам для подачи жалоб или вопросов, связанных с компанией.

¹²² Более подробная информация об институте Уполномоченного по правам человека в Республике Казахстан доступна по ссылке: <https://www.gov.kz/memleket/entities/ombudsman/about?lang=ru>

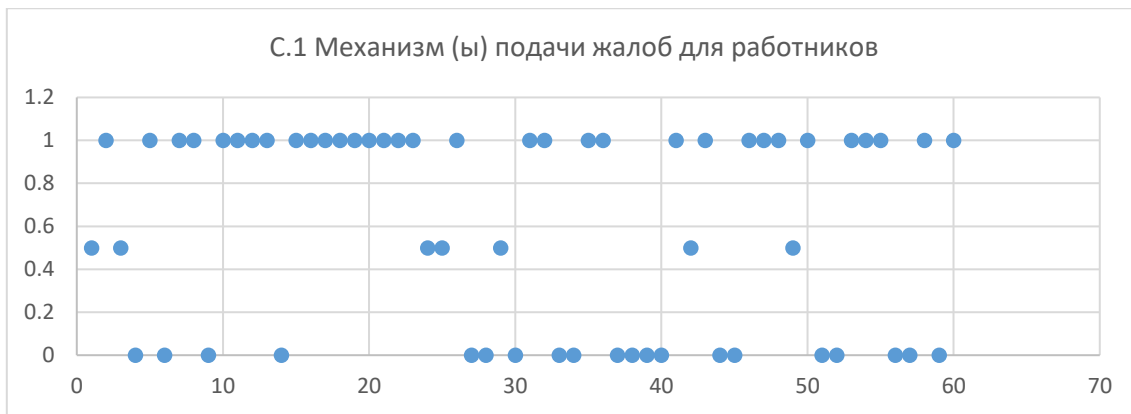


Рисунок 2.17. Скрининг выполнения индикатора "Механизм(ы) подачи жалоб для работников"

Подавляющее большинство из опрошенных 278 представителей компаний отметили, что в их организациях есть профсоюзы (69%) и заключены коллективные договора (83%). Анализ в разрезе характеристик компаний показал, что чем больше количество сотрудников в компании, тем больше ответов о наличии профсоюзов и коллективных договоров. Также наличие профсоюзов и заключенных коллективных договоров значительно больше распространено среди государственных и иностранных компаний, чем среди частных местных компаний, работающих в Казахстане.

Результаты проведенных фокус-групп и индивидуальных интервью также подтверждают распространённость профсоюзов и практики заключения коллективных договоров. Это характерно прежде всего для крупных предприятий с государственным участием и иностранным участием. В то же время респонденты не смогли пояснить о роли профсоюзов в защите трудовых прав, ограничиваясь только признанием того, что такие профсоюзы осуществляют свою деятельность в их отрасли. Респонденты также затруднились более детально рассказать об имеющихся механизмах подачи жалоб для работников.

2.4.4.2. Механизмы рассмотрения жалоб для внешних лиц и сообществ

Компания должна иметь один или несколько механизмов (собственный, сторонний или совместный), с помощью которых отдельные лица и сообщества, на которых компания может негативно повлиять, имеют возможность подавать жалобы или опасения, в том числе по вопросам прав человека. Механизм (ы) должен быть доступен для всех внешних лиц и сообществ и учитывать необходимость доступности для маргинализированных групп. Механизм (ы) не должны препятствовать доступу к судебным или другим внесудебным механизмам рассмотрения жалоб. Руководящий принцип 31 ООН устанавливает соответствующие критерии для разработки и функционирования таких механизмов.

Опрос 278 компаний показал, что ситуация в отношении механизмов для выявления и реагирования на нарушения прав человека / негативное воздействие неоднозначна. Так около трети (32%) представителей компаний отметили, что у них есть специальный механизм для подачи жалоб/заявлений/горячая линия. В почти каждой четвёртой компании (23%) подобных механизмов не наблюдается. У 10% компаний проводятся опросы сотрудников, потребителей, клиентов о возможном негативном воздействии компании на права человека (Рисунок 2.18.).

Среди варианта ответов «Другое» (2%) отмечены следующие единичные ответы: «заявления рассматриваются», «нет нарушений», «есть профсоюзы», «не могу ответить».



Рисунок 2.18. Механизмы для выявления и реагирования на нарушения прав человека / негативное воздействие в компаниях РК, n=278

На вопрос «Пожалуйста, укажите от каких групп правообладателей чаще всего исходят жалобы?» значительная часть (45%) опрошенных представителей компаний затруднились ответить. Остальные участники опроса обозначили, что чаще всего жалобы исходят от сотрудников компаний (14%), местных жителей (14%) и потребителей услуг компаний (13%). Реже жалобы поступают от поставщиков/партнёров компании (8%). Среди ответов опции «Другое» были отмечены ответы об отсутствии жалоб, либо ответы, что поступают предложения, но не жалобы.

Респондентам было предложено ответить на вопрос «Пожалуйста, укажите, о каких нарушениях прав человека чаще всего поступают жалобы», ответы на который представлены на Рисунке 2.19. Наиболее распространённой жалобой является заявление о нарушениях трудовых отношений, таких, как соблюдение режима работы и отдыха, оплата труда, безопасность труда – об этих жалобах сообщили 24% представителей компаний. Следующей распространённой жалобой является нарушение прав потребителей граждан РК, об этом сообщили 8% участников опроса. Замыкает тройку распространённых жалоб о нарушениях прав человека – заявления о коррупционных правонарушениях (5%). Обращает на себя внимание, что значительная часть представителей компаний (44%) затруднились ответить.

Наряду с вышеобозначенными распространёнными жалобами о нарушениях прав человека, участники опроса отметили следующие нарушения:

- Право на ассоциации и мирные собрания (права профсоюзов и право на профсоюз, право на забастовку и т.п.) (1%);
- Права местных сообществ (ограничения в использовании земли, воды; сокращение местных природных ресурсов) (2%);
- Дискриминация (2%);
- Экологические права (право на чистый воздух, право на чистую воду). Нарушения, связанные с выбросами и загрязнением (3%);
- Право на здоровье (безопасность условий труда, влияние производства на здоровье местных жителей) (3%).

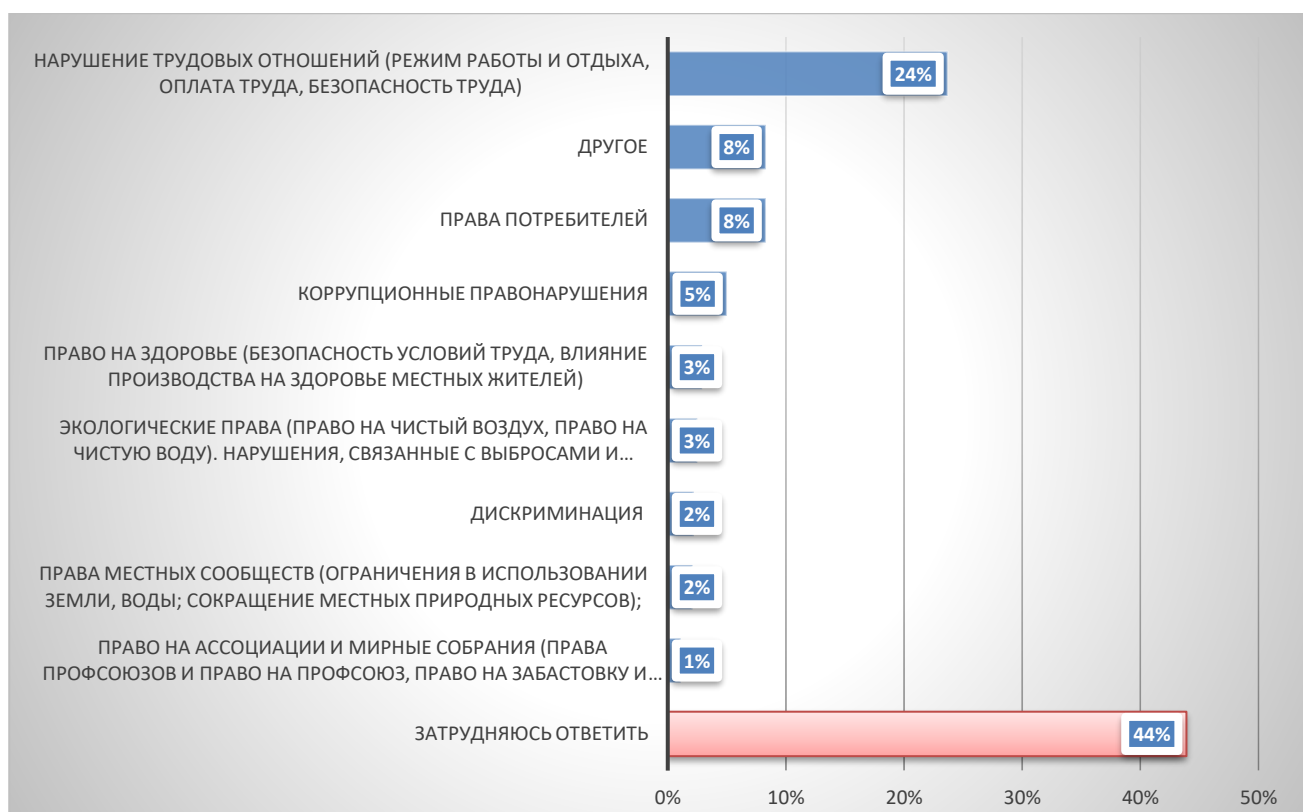


Рисунок 2.19. Распределение ответов на вопрос «Пожалуйста укажите о каких нарушениях прав человека чаще всего поступают жалобы?», n=278

Среди ответов опции «Другое» респонденты чаще писали, что жалоб не поступало, но также были отдельные комментарии о поступивших жалобах: «при аварийных ситуациях», «конфликт интересов», «на оказание медицинской помощи», «этика», «общественный транспорт», «обеспечение граждан медицинскими услугами».

Скрининг 60 компаний показал, что указанные выше каналы и механизмы для рассмотрения жалоб действуют и для внешних лиц и сообществ.¹²³ Как правило, вся информация об этих каналах и механизмах рассмотрения доступна для всех и публикуется на сайтах компаний. Внутренние политики компаний содержат положения о том, что все поставщики, третьи лица и представители местных сообществ могут направлять сообщения и жалобы о нарушениях, включая нарушения в сфере прав человека, по данным каналам.

Ниже представлены результаты скрининга по индикатору «Механизм(ы) рассмотрения жалоб для внешних лиц и сообществ». 40 компаний (66,7%) имеют такие механизмы и используют их для рассмотрения и разрешения споров и конфликтов в сфере прав человека. Средний балл по данному индикатору составляет 0.6 балла. Представленная ниже диаграмма показывает, какой процент компаний имеет различные баллы по данному индикатору. В частности, 0 баллов означает полное отсутствие данных о механизмах рассмотрения жалоб для внешних лиц, 1 балл означает, что у компании есть один или несколько механизмов, 2 балла означает, что компания имеет не только механизм рассмотрения жалоб, но и информирует всех заинтересованных сторон о том, как он работает, проводит обучение.

¹²³ См. Таблицу 2.6.

С.2 Механизм(ы) рассмотрения жалоб для внешних лиц и сообществ

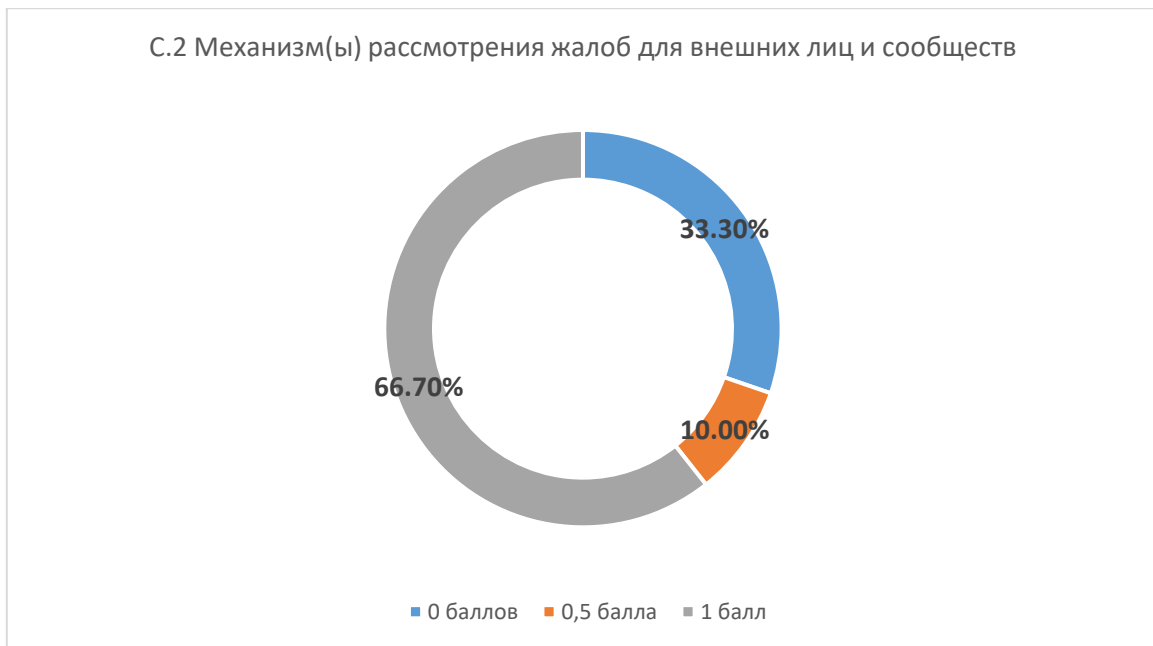


Рисунок 2.20. Результаты скрининга по индикатору "Механизм(ы) рассмотрения жалоб для внешних лиц и сообществ"

Респонденты фокус-группы с представителями компаний, сообщили, что у их компаний есть механизмы рассмотрения жалоб, однако не смогли пояснить, насколько эффективно они работают и где можно найти информацию о том, как такой механизм может быть использован сотрудниками предприятия или лицами, которые не являются сотрудниками. Респонденты указали, что такая информация содержится на сайтах их предприятий или доводится до сотрудников и контрагентов различными методами. Однако, участники фокус-группы не смогли продемонстрировать детальную осведомленность о функционировании таких механизмов.

2.4.4.3. Устранение неблагоприятных последствий

Компания должна оказывать помощь жертвам нарушений прав человека или сотрудничать в устранении их последствий, если она установила, что она вызвала или способствовала неблагоприятному воздействию на права человека (или другие лица довели такую информацию до сведения компании, например, через механизм (механизмы) рассмотрения жалоб). Компания также должна включать изменения в системы, процессы (например, процессы должной осмотрительности в сфере прав человека) и практики для предотвращения подобных неблагоприятных воздействий в будущем.

Проведенный скрининг показал, что очень немногие компании публикуют информацию об устранении неблагоприятных последствий или ущерба, вызванных деятельностью компании на права человека, и демонстрируют необходимость изменений политик и процедур для лучшего соответствия международным стандартам и обязательствам в сфере прав человека. Чаще всего такая информация отражается в годовых отчетах компаний.

Скрининг показал, что у 55 компаний (или более 91,7%) отсутствуют или находятся на низком уровне механизмы и обязательства компаний по устранению неблагоприятных последствий, вызванных нарушением прав человека или влиянием деятельности компании на заинтересованные стороны и местное сообщество.

Ниже представлены результаты скрининга по данному индикатору. Средний балл по данному индикатору – 0.3 балла. Только 5 компаний, попавших в скрининг, описали свой подход, который они использовали для предоставления или обеспечения возможности своевременного возмещения ущерба для жертв неблагоприятных воздействий на права человека, которые компании вызвали или которым они способствовали.

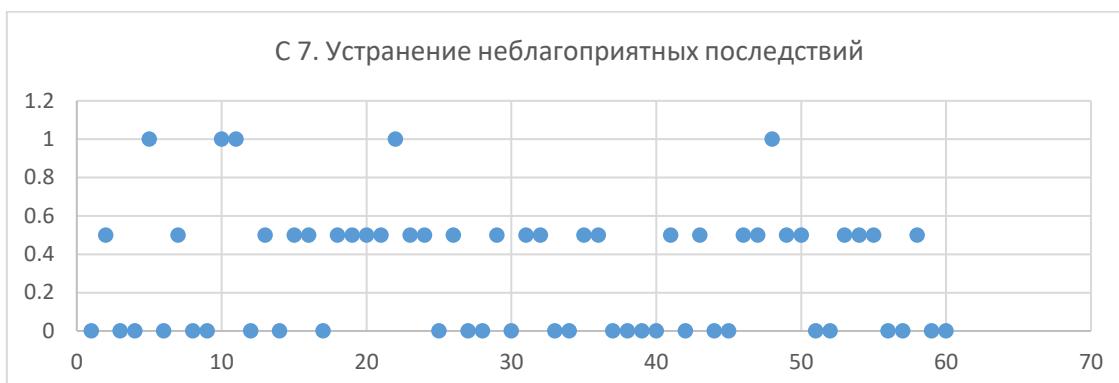


Рисунок 2.21. Результаты скрининга по индикатору "Устранение неблагоприятных воздействий"

Обсуждение на фокус-группе с представителями компаний подтверждают выводы по данному индикатору. Респонденты не смогли дать однозначный ответ о наличии в их компаниях политики или процедур по устранению неблагоприятных последствий для прав человека и насколько они эффективны. На вопрос о существующих механизмах защиты и восстановления прав человека респонденты в основном ссылались на наличие общих механизмов рассмотрения жалоб и не смогли дать развернутый ответ по поводу эффективности данных механизмов.

2.4.5. ДРУГИЕ ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА В БИЗНЕСЕ

2.4.5.1. Влияние формы собственности и наличия иностранного капитала

Скрининг 60 компаний показал, что лучшие практики в сфере защиты прав человека в бизнесе демонстрируют компании, которые:

- имеют иностранный капитал или управляются иностранным менеджментом или являются полностью иностранными компаниями, которые осуществляют деятельность на территории Казахстана;
- включены в листинг фондовых бирж (Нью-Йорк, Лондон) и KASE или планирует провести IPO для привлечения дополнительного капитала;
- являются крупными компаниями квазигосударственного сектора или национальными холдингами.

2.4.5.2. Региональная специфика

Скрининг 60 компаний также показал, что лучшие практики демонстрируют компании из гг. Алматы и Астаны. Региональные компании серьезно отстают по выполнению обязательств в сфере защиты прав человека, хотя обязательства по защите прав работников могут выполняться, концентрируясь, в основном, на вопросах безопасности и охраны труда, и кадровой политике.

2.4.5.3. Специфика по отраслям экономики

Скрининг 60 сайтов показал, что лучшие практики демонстрируют компании из двух отраслей экономики – добывающей и перерабатывающей. Компании из сферы услуг отстают в вопросе соблюдения стандартов и обязательств по правам человека в контексте предпринимательской деятельности.

2.4.5.4. Специфика по экономическим показателям компаний

В ходе скрининга 60 компаний было установлено, что компании, крупные субъекты предпринимательства, с филиалами или сетью дочерних компаний, региональных подразделений и большой численностью работников имеют большую приверженность соблюдению прав человека, чем небольшие, локальные предприятия.

2.4.5.5. Осведомленность компаний о политиках/мерах государства в сфере защиты прав человека

Опрос 278 компаний показал, что подавляющее большинство (83,5%) информированы о политиках/мерах государства в сфере защиты прав человека. Однозначно не информированы 6,5% и 10% затруднились ответить. Ответы «не информированы» и «затрудняюсь ответить» чаще распространены среди представителей частных местных компаний. В разрезе других признаков значимых различий не наблюдается. Таким образом, низкий уровень информированности о политиках/мерах государства в сфере защиты прав человека больше распространён среди сотрудников частных местных компаний, в независимости от должностного статуса, отрасли и количества сотрудников в этих компаниях.

2.4.5.6. Ценности и убеждения

С целью понять, какие ценности и убеждения культивируются в компаниях, всем участникам онлайн опроса был задан вопрос «*Какие из указанных утверждений, соответствуют ценностям и убеждениям Вашей компании?*». Около половины представителей компаний (48%) затруднились ответить на данный вопрос. Результаты ответов других участников опроса показали, что чаще распространены следующие утверждения:

- политики, обязующие предприятие быть социально ответственным, актуальны и должны быть обязательной частью нормативного регулирования деятельности бизнес предприятий (17%);
- политики, регулирующие ответственное отношение к окружающей среде, актуальны и должны быть обязательной частью нормативного регулирования деятельности бизнес предприятий (15%);
- политики, регламентирующие добросовестное корпоративное управление, актуальны и должны быть обязательной частью нормативного регулирования деятельности бизнес предприятий (15%);
- требование для корпораций принимать и выполнять политики экологической, социальной и управленческой ответственности бизнес предприятий не более чем модная кратковременная кампания (2%);

- при существующих условиях становления и выживания отечественного бизнеса требования корпоративной экологической, социальной и управленческой ответственности невыполнимы (2%);
- политики, регулирующие ответственное социальное, экологическое и корпоративное управление, актуальны и должны быть обязательной частью любой компании (1%).

По мнению представителей компаний, приверженность компании соблюдать права человека подтверждает два обстоятельства:

- обеспечение должной осмотрительности в отношении соблюдения прав человека – выявление, предотвращение, смягчение последствий и предоставления информации об их воздействии на права человека (38%);
- разработка политики в области прав человека, которая определяет принципы и правила (35%).

Реже, но в то же время также подтверждают приверженность компании соблюдать права человека, следующие два обстоятельства:

- наличие процедур подачи жалоб (16%);
- разработка процедур и механизмов для обеспечения возмещения ущерба на случаи неблагоприятного воздействия на права человека (12%).

Половина опрошенных представителей компаний (50%) разделяют мнение, что продвигать уважение бизнесом прав человека в Казахстане следует государственным органам страны. Значительная часть (38%) считают, что это задача для всех. Менее распространены мнения, что этим должны заниматься: профсоюзы (20%), правозащитные и общественные организации (16%), сам бизнес (13%), бизнес-ассоциации (10%), СМИ (4%) (Рисунок 2.22). В опции «Другое» был написан комментарий: «*Это зависит от каждого человека, независимо от того бизнесмен он или политик, он должен уважать чужие права и не забывать о своих обязанностях*».

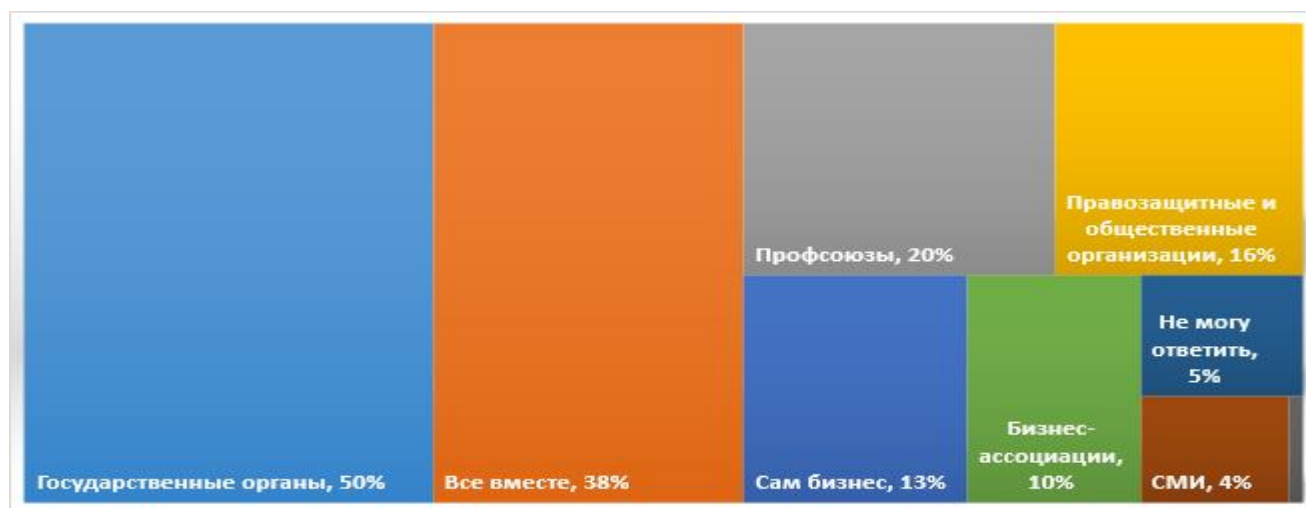


Рисунок 2.22. Распределение ответов на вопрос «Кто, по вашему мнению, должен в Казахстане продвигать уважение бизнесом прав человека?», n=278

В ходе фокус-группы представители компаний затруднились с ответом на вопрос «Кто должен продвигать уважение бизнесом прав человека?». Они также не смогли привести значимые примеры из своего опыта о влиянии бизнеса на права человека.

2.5. РОЛЬ ДЕЛОВЫХ АССОЦИАЦИЙ

С целью исследования роли деловых ассоциаций в продвижении стандартов ответственного ведения бизнеса была изучена деятельность самой крупной бизнес-ассоциации Казахстана - Национальной палаты предпринимателей РК «Атамекен» (далее - НПП). Согласно информации, представленной на сайте НПП¹²⁴, она объединяет 1,4 млн. предпринимателей Казахстана и в ней аккредитовано 200 деловых ассоциаций¹²⁵. НПП представляет интересы бизнеса вне зависимости от его размеров или сферы деятельности (включая внутреннюю и внешнюю торговлю). НПП в качестве своей главной задачи провозглашает защиту прав и интересов бизнеса и обеспечение широкого охвата и вовлеченности всех предпринимателей в процесс формирования законодательных и иных нормативных правил работы бизнеса.

НПП также указывает, что ее деятельность направлена на улучшение делового, инвестиционного климата, стабильности, развития условий ведения бизнеса в стране, как для национальных, так и иностранных инвесторов. Среди множества основных функций НПП также заявлены защита интересов деловых кругов в органах государственной власти и местного самоуправления, расширение и укрепление связи с бизнес-сообществом зарубежных стран, а также поддержка казахстанского бизнеса в рамках интеграционных процессов.

Членами НПП являются:

- коммерческие юридические лица (хозяйственные товарищества, акционерные общества, производственные кооперативы), зарегистрированные в Казахстане (в том числе, банки и банковские организации, национальные компании и организации, входящие в состав национальных холдингов в сфере промышленности, сельского хозяйства и финансового сектора);
- индивидуальные предприниматели;
- крестьянские (фермерские) хозяйства (объединения лиц, осуществляющие индивидуальное предпринимательство в сфере производства, переработки и сбыта сельскохозяйственной продукции).

Региональные палаты предпринимателей существуют во всех областных центрах страны, столице и городах республиканского значения.

В НПП также действуют:

- Совет по защите прав предпринимателей и противодействию коррупции;
- Совет деловых женщин;
- Национальный совет по корпоративному управлению;
- Совет по налоговой методологии;
- Совет по мониторингу проектов государственно-частного партнерства.

Таким образом, НПП представляет собой флагманскую бизнес-ассоциацию в стране.

Изучение деятельности НПП в открытых источниках показало, что усилия палаты отчасти сосредоточены на таких вопросах как продвижение корпоративной социальной ответственности и социального предпринимательства в стране. Однако, нет никаких признаков

¹²⁴ См.: <https://atameken.kz/ru/>

¹²⁵ Список аккредитованных бизнес ассоциаций по ссылке: <https://atameken.kz/ru/pages/11-akkreditovannye-associacii>

того, что НПП продвигает стандарты ответственного ведения бизнеса и участвует в реализации Руководящих принципов ООН.

В рамках исследования также было проведено индивидуальное интервью с представителем Торговой Палаты БеНиЛюкс. Объединение юридических лиц «Ассоциация «Торговая Палата БеНиЛюкс» (далее – Ассоциация) было создано по инициативе Посольств Королевств Бельгии и Нидерландов, а также Великого Герцогства Люксембург и 15 апреля 2021 года зарегистрировано в Министерстве Юстиции Республики Казахстан. Ассоциация представляет интересы малого, среднего и крупного бизнеса как в РК, так и в странах БеНиЛюкс, охватывая своей деятельностью все сферы предпринимательства. В качестве миссии Ассоциации заявлено - выступать в роли прогрессивной платформы для бизнеса и его нужд, а также способствовать экономическому благополучию компаний.¹²⁶ Изучение сайта Ассоциации показало отсутствие информации о каких-либо инициативах по продвижению стандартов ответственного ведения бизнеса.

В ходе индивидуальных интервью представитель НПП и представитель Ассоциации продемонстрировали отсутствие осведомленности о Международных принципах. Респонденты отметили, что основная задача НПП и Ассоциации — это защита прав предпринимателей. В целом респонденты, представляющие бизнес-ассоциации, продемонстрировали низкое понимание темы бизнеса и права человека. Тема прав человека в рамках предпринимательской деятельности была интерпретирована респондентами, как концепция экологического, социального и корпоративного управления. Респонденты также подтвердили наблюдения исследователей по результатам изучения открытых источников и сообщили, то какой-либо работы с предприятиями по теме прав человека в рамках предпринимательской деятельности их организации не осуществляют. Какие-либо обсуждения по правам человека ими не проводятся и не поощряются.

Представители бизнес-ассоциаций считают, что вопросами защиты прав человека надлежит заниматься государству, которое и должно инициировать обсуждение таких тем.

В целом можно сделать вывод, что не существует устойчивого диалога и партнерского взаимодействия между государством, отраслевыми бизнес-ассоциациями, профсоюзами и предприятиями по вопросам эффективной защиты прав человека. Респонденты не смогли привести примеры такого диалога даже в отдельных случаях. Они также затруднились ответить на вопрос какие шаги должны быть предприняты для налаживания такого диалога.

В то же время, представители компаний и бизнес-ассоциаций, принявшие участие в исследовании, проявили интерес к Руководящим принципам ООН и изъявили готовность узнать больше о том какие обязательства имеют компании в сфере бизнеса и прав человека. Они в целом бы приветствовали большую вовлеченность государства в эти вопросы. Однако респонденты высказали опасения, что это также несет риски неоправданных расходов и возможные коррупционные проявления.

2.6. ОБЩИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ И ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Анализ второго компонента Руководящих принципов ООН показывает, что компаниям, работающим в Казахстане, независимо от размера, формы собственности и сферы

¹²⁶ См.: <https://benelux.kz/>

деятельности, предстоит пройти долгий путь, прежде чем они достигнут хотя бы частичного соответствия ожиданиям Руководящих принципов ООН.

Несмотря на то, что в некоторых компаниях есть некоторые компоненты ответственного ведения бизнеса, их усилия в основном сосредоточены на привычных и устойчивых корпоративных практиках общего характера и весьма редко внимание акцентируется на области прав человека. Более того, можно смело утверждать, что в тех случаях, когда наблюдаются позитивные примеры, компании не распространяют свои практики на цепочку поставок.

47% компаний не выражают публично даже базового обязательства соблюдать права человека, и лишь несколько компаний реализуют хотя бы некоторые аспекты должной осмотрительности в области прав человека. Ни одна компания не проводит специальную идентификацию и оценку рисков в области прав человека. Это является весьма негативным фактором с учетом множества рисков, существующих в глобальных цепочках поставок, и в свете возрастающего тренда среди развитых стран в вопросах развития специального законодательства, регулирующего введение процедур должной осмотрительности и практик ответственного ведения бизнеса. Анализ демонстрирует, что компании, работающие в Казахстане, не готовы к такого рода законодательству, особенно к тому, которое бы обязывало их проводить более существенные процессы оценки рисков для прав человека.

Очевидно, что отсутствие четкого видения у компаний в области прав человека и ответственного ведения бизнеса связано с их неосведомленностью. Это является в ближайшей перспективе хорошим ориентиром для Правительства Казахстана и бизнес-ассоциаций в планировании и осуществлении активной работы по повышению осведомленности о корпоративной ответственности по уважению прав человека. На взгляд исследовательской команды, правительству следует сосредоточиться на разработке эффективных программ обучения компаний в корпоративном секторе принципам и основам защиты прав человека в рамках своей деятельности. Эта работа может стать отдельным стратегическим направлением Национального Плана Действий в Области Бизнеса и Прав Человека.

III. ДОСТУП К СРЕДСТВАМ ПРАВОВОЙ ЗАЩИТЫ

3.1. ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

Общие результаты	
<ul style="list-style-type: none">• Казахстану для улучшения эффективности и качества своей судебной системы необходимы глубокие реформы. Страна сталкивается с проблемами независимости судей, длительности исполнения судебных решений, обеспечения базовых прав граждан и коррупции. Финансирование судов требует увеличения, а процессуальное законодательство нуждается в улучшении стабильности и качества. Информатизация судебной системы приносит преимущества, однако стоит перед проблемами качества связи, доступа к материалам и неравномерностью практики в различных регионах. Эффективность рассмотрения гражданских исков осложнена рядом законодательных и практических препятствий.• В отношении государственных внесудебных механизмов рассмотрения жалоб отмечается несколько ключевых проблем, влияющих на эффективность. Статус Уполномоченного по правам человека необходимо повысить до категории А, для повышения эффективности института в вопросах защиты прав человека. Уполномоченные по правам ребенка и социально уязвимых групп страдают от проблем институционализации. Национальный контактный центр ОЭСР ограничен в своей активности. Государственные инспекции труда активно работают по вопросам трудовых прав, однако их численность не соответствует международным рекомендациям, что ограничивает их способность к контролю. Система государственной юридической помощи требует дополнительного финансирования и оптимизации для повышения ее эффективности в защите прав человека в контексте бизнеса.• Негосударственные механизмы тоже нуждаются в укреплении, поскольку их эффективность сложно оценить из-за отсутствия данных. Профсоюзы активны, но законодательство о профсоюзах требует приведения к стандартам МОТ. Отсутствие механизмов исполнения решений договорных органов ООН и нератификация Факультативного протокола к Международному пакту об экономических, социальных и культурных правах ООН ограничивает возможности в обеспечении и защите данных прав в Казахстане.	
Государственные судебные механизмы (Руководящий принцип ООН 26) При устранении связанных с предпринимательской деятельностью нарушений прав человека государствам следует принимать надлежащие меры для обеспечения эффективности национальных судебных механизмов, в том числе за счет изыскания способов снижения правовых, практических и других соответствующих барьеров, которые могли бы явиться причиной отказа в доступе к средствам правовой защиты.	
Статус и пробелы <ul style="list-style-type: none">• Казахстан занимает средние позиции в глобальных рейтингах, связанных с верховенством права. Согласно рейтингам, наиболее уязвимыми вопросами остаются, потенциальные проблемы с независимостью судей и судебных органов от внешних факторов, длительность исполнения судебных	Рекомендации <ul style="list-style-type: none">• Правительству Казахстана необходимо сосредоточить внимание на проведении качественных реформ обеспечивающих введение механизмов защиты судей от внешнего влияния, включая дополнительные гарантии неприкосновенности и стабильности их служебного положения.

<p>решений, вопрос обеспечения базовых прав граждан и высокий уровень коррупции. По мнению национальных экспертов, к слабым сторонам системы правосудия Казахстана относятся: независимость и подотчетность судов и судей, равноправие защиты и обвинения во время судебного процесса, профессионализм судей, качество юридического образования и подготовки, нагрузка на суды, уровень финансирования и длительность исполнения судебных решений.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Финансирование судов в Казахстане значительно меньше по сравнению с европейскими странами. • Информатизация судебной системы Казахстана приносит ряд преимуществ, но имеются недостатки, особенно при онлайн-рассмотрении дел: проблемы с качеством связи, доступом к материалам, фиксацией заседаний, соблюдением публичности и стандартов справедливого суда, а также неравномерность практики в разных регионах. • Основными препятствиями, влияющими на эффективность рассмотрения гражданских исков, являются: 1) установленная законом необходимость в ряде случаев обращаться за защитой в рамках не гражданского, а уголовного, административного производства или производства по делам об административных правонарушениях; 2) невозможность ссылаться на факт противоправного действия или бездействия причинителя вреда без наличия судебного акта или акта уполномоченного органа о привлечении его к уголовной, административной или 	<ul style="list-style-type: none"> • Особое внимание следует сосредоточить на снижении коррупционных рисков в судебной системе. • Сокращение присутствия прокуратуры в не уголовных видах судопроизводства, и по надзору за судебными решениями может создать резерв для более обоснованного финансирования судебной власти и системы гарантированной государством юридической помощи. • Целесообразно инвестировать в технологическое оборудование, улучшение качества интернет-связи и создание удобных платформ для онлайн-рассмотрения дел, учитывая требования к публичности и справедливости. • Целесообразно реформировать нормы, которые создают препятствия для эффективного рассмотрения гражданских исков, в частности, дать возможность ссылаться на противоправные действия без актов о привлечении к ответственности и расширить возможности предъявления исков в интересах широкого круга лиц.
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>дисциплинарной ответственности; 3) отсутствие возможности предъявлять иски в интересах неограниченного круга лиц или в интересах других лиц.</p>	
<p>Государственные внесудебные механизмы рассмотрения жалоб (Руководящий принцип ООН 27) Наряду с судебными механизмами государствам следует обеспечивать эффективные и надлежащие внесудебные механизмы рассмотрения жалоб, являющиеся частью общей государственной системы правовой защиты в случае связанных с предпринимательской деятельностью нарушений прав человека.</p>	
<p>Статус и пробелы</p> <ul style="list-style-type: none"> • Институт Уполномоченного по правам человека наделен статусом «В», что говорит о необходимости приближения данного механизма к наилучшему соответствию Парижским принципам Организации Объединенных Наций, касающимся национальных правозащитных учреждений. • Ввиду отсутствия релевантной и детальной статистики и информации невозможно оценить эффективность защиты прав человека в рамках предпринимательской деятельности посредством таких средств правовой защиты в Казахстане, как Комиссия по правам человека при президенте РК, Уполномоченный по правам ребенка, Уполномоченный по правам социально уязвимых категорий населения, Национальный контактный центр действующий в рамках Руководящих принципов для многонациональных предприятий ОЭСР, Прокуратура РК, Агентство РК по противодействию коррупции, институт медиации и арбитражное производство, Суд МФЦА и Международный арбитражный центр МФЦА. • Деятельность Уполномоченного по правам ребенка и Уполномоченного по правам социально уязвимых категорий населения не подкреплена каким-либо специальным законом. Эти должности не имеют бюджета и штата, а их позиции 	<p>Рекомендации</p> <ul style="list-style-type: none"> • Рекомендуются разработать и внедрить план действий по достижению полного соответствия Института Уполномоченного по правам человека Парижским принципам. • Необходимо разработать систему сбора и анализа данных относительно защиты прав человека в рамках предпринимательской деятельности, в том числе по действиям Комиссии по правам человека при президенте РК, Уполномоченного по правам ребенка, Уполномоченного по правам социально уязвимых категорий населения, Национального контактного центра действующего в рамках Руководящих принципов для многонациональных предприятий ОЭСР, Прокуратуры РК, Агентства РК по противодействию коррупции, института медиации и арбитражного производства, Суда и Международного арбитражного центра МФЦА чтобы обеспечить прозрачность и возможность анализа их эффективности в качестве средств правовой защиты. • Правительству Казахстана необходимо разработать специализированные законы, которые формализуют полномочия, обязанности и финансирование Уполномоченного по правам ребенка и Уполномоченного по

<p>носят общественный характер. Отсутствие их институционализации не позволяет им эффективно выполнять задачи по защите прав уязвимых групп, которые потенциально могут пострадать от предпринимательской деятельности.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Деятельность Национального контактного центра, действующего в рамках Руководящих принципов для многонациональных предприятий ОЭСР по рассмотрению обращений, имеет ограниченный характер ввиду низкого количества обращений, что связано с низкой информированностью заинтересованных сторон о существующем механизме и его роли в вопросах урегулирования споров, связанных с транснациональными компаниями. • Несмотря на то, что государственные инспекции труда проводят активную работу по вопросам защиты трудовых прав на предприятиях и выступают достаточно эффективным внесудебным механизмом в стране, их количество не соответствует рекомендациям МОТ, что влияет на возможности охвата контролируемых предприятий. • Система гарантированной государством юридической помощи по мнению исследователей пока не в полной мере способна обеспечить надлежащую поддержку заявителям о нарушениях прав человека в рамках предпринимательской деятельности и характеризуется наличием практических и процедурных барьеров, препятствующих доступу к судебным средствам правовой защиты. Большая часть средств государственного бюджета уходит на суды и прокуратуру, в то время как на гарантированную государством 	<p>правам социально уязвимых категорий населения.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Министерству национальной экономики РК рекомендуется увеличить усилия по информированию общественности и бизнеса о роли и возможностях Национального контактного центра ОЭСР через кампании осведомленности и обучения. • Необходимо обеспечить масштабирование государственных инспекций труда и увеличить количество государственных трудовых инспекций в соответствии с рекомендациями МОТ и обеспечить их достаточным финансированием и ресурсами. С этой целью рекомендуется разработать и применить стратегию по расширению и укреплению государственных инспекций труда, включая набор и обучение дополнительных инспекторов. • Рекомендуется сократить процедурные и практические барьеры, облегчив доступ к юридической помощи и судебным средствам правовой защиты. Необходимо проанализировать и устранить препятствия, которые мешают гражданам получать гарантированную государством юридическую помощь, с учетом обратной связи и опыта заявителей. • Важно пересмотреть бюджетные расходы с целью выделения большего финансирования на гарантированную государством юридическую помощь. При этом рекомендуется исследовать
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>юридическую помощь выделяется минимальное финансирование.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Арбитраж в Казахстане не может рассматривать споры между физическими и (или) юридическими лицами Республики Казахстан с одной стороны и государственными органами, государственными предприятиями, а также юридическими лицами, 50% и более доли участия в уставном капитале которых прямо или косвенно принадлежат государству. Это положение дискриминирует резидентов, которые не могут включить такую оговорку в договор с компанией, прямо или косвенно принадлежащей государству. 	<p>возможность перераспределения средств без ущерба для других важных областей.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Казахстану рекомендуется провести правовые реформы с целью предоставления арбитражам рассматривать споры между физическими и (или) юридическими лицами Республики Казахстан с одной стороны и государственными органами, государственными предприятиями, а также юридическими лицами, пятьдесят и более процентов голосующих акций (долей участия в уставном капитале) которых прямо или косвенно принадлежат государству.
<p>Негосударственные механизмы рассмотрения жалоб (Руководящие принципы ООН 28-30)</p> <p>Государствам следует рассмотреть возможность содействия доступу к эффективным негосударственным механизмам рассмотрения жалоб, занимающимся возмещением ущерба в результате связанных с предпринимательской деятельностью нарушений прав человека.</p> <p>С целью оперативного рассмотрения жалоб и прямого возмещения ущерба предприятиям следует учредить в интересах отдельных лиц и общин, которые могут оказаться жертвами неблагоприятного воздействия, эффективные механизмы рассмотрения жалоб на оперативном уровне или принимать участие в их работе.</p> <p>Отраслевые, многосторонние и другие совместные инициативы, основанные на соблюдении норм в области прав человека, должны предусматривать наличие эффективных механизмов рассмотрения жалоб.</p>	
<p>Статус и пробелы</p> <ul style="list-style-type: none"> • В Казахстане введена обязанность по созданию антикоррупционных комплаенс служб квазигосударственного сектора. В то же время работа таких служб в частном секторе осуществляется на основании условий добровольности. Однако оценить эффективность данных служб в качестве механизма рассмотрения жалоб, не представляется возможным ввиду отсутствия релевантных статистических данных и информации. 	<p>Рекомендации</p> <ul style="list-style-type: none"> • Необходимо разработать и внедрить систему сбора, агрегации и публикации данных о деятельности антикоррупционных комплаенс служб и средств урегулирования трудовых споров. Это обеспечит прозрачность и возможность анализа их эффективности. • Целесообразно рассмотреть возможность расширения обязанности создания антикоррупционных служб и на субъекты крупного и среднего предпринимательства в частном секторе, чтобы усилить меры противодействия коррупции в стране.

<ul style="list-style-type: none"> • Данные о работе отдельных профсоюзных организаций свидетельствуют об их активной работе в вопросах защиты прав и интересов трудящихся на предприятиях. В то же время, действующий в Казахстане Закон «О профессиональных союзах» не в полной мере соответствует стандартам МОТ. • В стране отсутствует механизм обеспечения исполнения решений договорных органов ООН по правам человека. • Казахстан не ратифицировал Факультативный протокол к Международному пакту об экономических, социальных и культурных правах ООН, что значительно влияет на эффективность защиты отдельных прав человека. 	<ul style="list-style-type: none"> • Важно осуществить пересмотр Закона «О профессиональных союзах» приблизив его к полному соответствию стандартам МОТ. • Важно разработать и принять нормативно-правовой акт, регламентирующий процедуру и механизм исполнения решений договорных органов ООН по правам человека в Казахстане. • Правительству Казахстана необходимо инициировать процесс ратификации Факультативного протокола к Международному пакту об экономических, социальных и культурных правах ООН, обеспечив таким образом углубленную защиту прав человека на международном уровне.
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

3.2. ВВЕДЕНИЕ

Третий компонент Руководящих принципов ООН посвящен доступу к средствам правовой защиты и включает один базовый принцип и шесть принципов деятельности. Базовый принцип указывает на то, что в рамках своей обязанности защищать от связанных с предпринимательской деятельностью нарушений прав человека государства посредством судебных, административных, законодательных или иных соответствующих средств должны принимать надлежащие меры для обеспечения того, чтобы в случаях, когда такие нарушения происходят на их территории и/или в пределах их юрисдикции, затрагиваемые стороны получали доступ к эффективным средствам правовой защиты.

Ключевые международные документы, в рамках которых Казахстан имеет обязательства обеспечивать доступ к средствам правовой защиты, признают право человека на доступ к правосудию и на эффективные средства защиты.¹²⁷

Руководящие принципы ООН под термином «механизм рассмотрения жалоб» подразумевают любой организованный и осуществляемый государственным или негосударственным органом судебный или несудебный процесс, в рамках которого могут быть поданы жалобы на

¹²⁷ См. например: Всеобщая декларация прав человека (статьи 7 и 8), Международный пакт о гражданских и политических правах (статьи 2, 14), Конвенция ООН о доступе к информации, участию общественности в процессе принятия решений и доступе к правосудию по вопросам, касающимся окружающей среды (Орхусская конвенция). Общее замечание Комитета ООН по гражданским и политическим правам № 32.

связанные с предпринимательской деятельностью нарушения прав человека и испрошена правовая защита. Государственные механизмы рассмотрения жалоб могут находиться в ведении государственного ведомства, учреждения или независимого органа, имеющего предоставленные законом или конституцией полномочия. Они могут быть судебными или внесудебными (Принцип 25 Руководящих принципов ООН).

Государствам следует рассмотреть возможность содействия доступу к эффективным негосударственным механизмам рассмотрения жалоб, занимающимся возмещением ущерба в результате связанных с предпринимательской деятельностью нарушений прав человека (Принцип 28 Руководящих принципов ООН).

3.3. МЕТОДОЛОГИЯ

При оценке этого компонента Руководящих принципов ООН исследовательская команда руководствовалась принципами 25 – 31. С целью проведения оценки также был использован и адаптирован под местный контекст такой международный инструмент, как Национальный базовый инструмент по бизнесу и правам человека (National Baseline Tool on Business and Human Rights)¹²⁸. Данный инструмент помогает организациям, занимающимся вопросами бизнеса и прав человека на национальном уровне, провести базовую оценку состояния выполнения государством Руководящих принципов ООН.

При оценке эффективности доступа к средствам правовой защиты также использовались Основные принципы и руководящие положения, касающиеся права на правовую защиту и возмещение ущерба для жертв грубых нарушений международных норм в области прав человека и серьезных нарушений международного гуманитарного права¹²⁹.

Через предварительную оценку исследовательская команда сосредоточилась на следующих аспектах оценки:

- Гарантии и условия для обеспечения доступа к эффективным средствам правовой защиты в Казахстане (на основе принципов деятельности 26-31 Руководящих принципов ООН).
- Возможности для жертв нарушений прав человека для инициирования жалоб и получение эффективных средств защиты.
- Дополнительные механизмы по бизнесу и правам человека, а именно транснациональные разбирательства и межгосударственное сотрудничество.

Оценка третьего компонента основана на комбинации следующих инструментов:

Юридический, сравнительный и концептуальный анализ (кабинетный анализ). Этот метод базировался на анализе действующего законодательства, государственной правовой статистики и тематических открытых отчетов, и публикаций.

¹²⁸ Описание инструмента (доступно на английском языке) см. URL: <https://bhrbaseline.humanrights.dk/node/247> Вопросник (доступно на английском языке) см. URL: https://bhrbaseline.humanrights.dk/files/media/document/example_questionnaire.pdf

¹²⁹ Основные принципы и руководящие положения, касающиеся права на правовую защиту и возмещение ущерба для жертв грубых нарушений международных норм в области прав человека и серьезных нарушений международного гуманитарного права. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/principles_right_to_remedy.shtml

Консультаций с ключевыми заинтересованными сторонами по вопросам бизнеса и прав человека в Казахстане (полевое исследование). Результаты полевого этапа были базированы на материалах 7 фокус групп и 6 индивидуальных интервью с представителями государственных органов, бизнеса, организаций гражданского общества, профсоюзов, адвокатуры и национального правозащитного института.

Следует отметить, что исследование имело свои ограничения, так исследовательская команда не проводила систематическую эмпирическую оценку результатов процедур, и не имела возможности оценить эффективность конкретных мер, предоставляемых в качестве возмещения/компенсации, так как это требует анализа каждого конкретного случая. Команда также не связывалась с конкретными жертвами или их ассоциациями/объединениями.

Необходимо подчеркнуть, что большинство оцениваемых механизмов не являются исключительно средствами защиты прав человека, но распространяют свое действие на правонарушения в рамках предпринимательской деятельности. В то же время отдельные механизмы являются исключительными для нарушений прав человека, связанных с бизнесом.

3.4. ОЦЕНКА СРЕДСТВ ПРАВОВОЙ ЗАЩИТЫ

3.4.1. ГОСУДАРСТВЕННЫЕ СУДЕБНЫЕ МЕХАНИЗМЫ

Эффективные судебные механизмы являются основой для обеспечения доступа к средствам правовой защиты. Их способность устранять связанные с предпринимательской деятельностью нарушения прав человека зависит от их беспристрастности, объективности и возможностей для проведения надлежащего судебного разбирательства (принцип 26 Руководящих принципов ООН).

3.4.1.1. Соответствие критериям адекватного доступа к правосудию

Принцип 26 Руководящих принципов ООН указывает на то, что государствам следует обеспечивать, чтобы отправлению правосудия в рамках судебного процесса не препятствовала коррупция, чтобы суды не зависели от экономического или политического давления со стороны других государственных агентов, а также субъектов предпринимательской деятельности, и чтобы не создавались препятствия для законной и мирной деятельности правозащитников.

Таким образом судебная система должна быть:

- независима. Этот критерий связан в первую очередь с институциональной независимостью судебной власти и персональной независимостью судей внутри системы. Оценка независимости для замера нейтральности судебной системы должна опираться на механизмы назначения судей, сроки службы и отсутствие внешнего давления. Национальная Базовая Оценка не оценивала эти критерии непосредственно, но опиралась на недавние отчеты, международные индексы и рейтинги оценивающие судебные системы.
- беспристрастна. Этот критерий связан с судьями, что требует анализа каждого конкретного случая или совокупности случаев на основе мониторинговых исследований.

- свободна от коррупции. Этот критерий напрямую связан с независимостью и беспристрастностью судей и также имеет тесную связь с вопросами прозрачности в деятельности судебной системы.

Обзор позиции Казахстана в глобальных рейтингах, измеряющих различные аспекты верховенства права, показывает, что страна занимает средний сегмент на уровне мирового ранжирования, а по параметрам, касающимся эффективности судебной системы, высокий сегмент.

По Индексу верховенства права Всемирного проекта по правосудию (WJP Rule of Law Index)¹³⁰ в 2022 году Казахстан получил общий бал 0.53, заняв 65 позицию среди 140 исследуемых стран мира и 4 позицию по региону «Восточная Европа и Центральная Азия»¹³¹. Если взять отдельные показатели, то по показателю «Отсутствие коррупции» Казахстан на 62 месте в мировом рейтинге (4-е место по региону), «Гражданское судопроизводство» - 43 место в мировом рейтинге (1-е место по региону), «Уголовное судопроизводство» - 62 место в мировом рейтинге (3 место по региону). В то же время по показателю «Фундаментальные права» Казахстан занял 100 место из 140, и 10 место в регионе.

В рамках рейтинга Doing Business¹³² Казахстан получил в 2020 году 64 позицию с 190 стран с 79.6 баллами из 100. По индикатору «Обеспечение исполнения контрактов» Казахстан на 4 месте среди 190 стран, с 81,3 баллами из 100, что является самым высоким показателем по Европе и Центральной Азии. Индекс качества судопроизводства (внедрение хороших практик в судебной системе в четырех областях: структура судебной системы и судебных процедур, эффективность рассмотрения судебных дел, уровень автоматизации работы судебных органов, альтернативные методы разрешения споров) в Казахстане составил 16 баллов из 18. Но в то же время, по данным рейтинга, в 2020 году длительность исполнения судебного решения в Казахстане составляла 220 дней - это один из худших показателей по региону «Европа и Центральная Азия» и ниже среднемирового уровня (192 дня). Причины такого низкого показателя требуют дополнительного исследования.

В Глобальном индексе конкурентоспособности 2019 года Всемирного экономического форума¹³³ по индикатору «Независимость судебной системы» Казахстан занимает 71 место из 141 стран с 48,6 баллами из 100, по индикатору «Эффективность законодательной базы при разрешении споров» - 56 место из 141 стран с 50,9 баллами из 100, по индикатору «Случаи коррупции» - 107 место из 141 стран с 31 баллами из 100.

По результатам мониторинга Всемирного Банка в рейтинге Всемирные индикаторы управления (Worldwide Governance Indicators)¹³⁴ в 2021 году Казахстан по индикатору «Верховенство права» получил показатель 34.13 по 100 балльной шкале, а по индикатору «Контроль коррупции» - 48.08.

¹³⁰ The World Justice Project (WJP) Rule of Law Index. URL: <https://worldjusticeproject.org/rule-of-law-index/country/2022/Kazakhstan>

¹³¹ Всего 14 стран в регионе в рамках оценки Rule of Law Index.

¹³² Doing Business. URL: <https://archive.doingbusiness.org/en/doingbusiness>

¹³³ The World Economic Forum. The Global Competitiveness Report 2019. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf

¹³⁴ Worldwide Governance Indicators. URL: <https://info.worldbank.org/governance/wgi/Home/Reports>

По Индексу восприятия коррупции от Трансперенси-Интернешнл (TI Corruption Perceptions Index)¹³⁵, в 2022 году Казахстан получил 101 позицию в рейтинге 180 государств, имея 36 баллов из 100.

Финансирование судов в Казахстане осуществляется на уровне, существенно меньшем, чем в европейских странах. Отчет Европейской комиссии по эффективности правосудия (CEPEJ) 2022 года (использовались данные 2020 года)¹³⁶ указывает, что расходы государственного бюджета Казахстана на систему правосудия самые меньшие - как в расчете от ВВП, так и в расчете на душу населения, сравнительно со всеми странами Совета Европы. В 2020 году Казахстан потратил 189 602 746 евро на реализацию бюджета судебной системы, что составляет 10,04 евро на одного жителя и 0,13% ВВП страны. В 2020 г. 58 % было потрачено на все суды, 40 % - на прокуратуру и 2 % - на юридическую помощь. На суды в Казахстане расходуется 5,8 Евро на душу населения, тогда как в среднем по странам Совета Европы 43,53 Евро. При этом наблюдается нехарактерный для большинства стран Европы тренд в сторону финансирования прокуратуры, так на нее расходуется 4,1 Евро на душу населения (по странам Совета Европы 13,86). Самый низкий показатель имеет гарантированная государством юридическая помощь, на которую предусмотрено лишь 0,18 Евро (по странам Совета Европы 3,08).

Национальный анализ «Развитие судебной системы», проведенный в 2021 году показал¹³⁷, следующий прогресс за последние 10 лет:

- *Казахстан усилил специализацию судов и внедрил специализированные механизмы административной юстиции;*
- *Казахстан перешел к трехинстанционной судебной системе, частично исключив дублирования функций различными судебными инстанциями;*
- *на протяжении последнего десятилетия Казахстан полностью обновил процессуальное законодательство;*
- *достижением в уголовном процессе является введение института следственного судьи и расширение судебного контроля в досудебном производстве;*
- *стремительная информатизация судебной системы с одной стороны упрощает управление судебными делами в судах, с другой стороны, предоставляет пользователям услуг дополнительные сервисы;*
- *для повышения уровня открытости и прозрачности судебной системы поддерживается портал судебных органов с сайтами судов со стандартизированной информацией;*
- *повысились квалификационные требования к судьям и усложнился порядок отбора судейских кадров;*
- *судейское сообщество имеет инструменты контроля за поддержанием судьями надлежащего уровня квалификации и соблюдением судьями судейской этики;*

¹³⁵ TI Corruption Perceptions Index. URL: <https://www.transparency.org/en/cpi>

¹³⁶ Отчет "European judicial systems - CEPEJ Evaluation report - 2022 Evaluation cycle (2020 data) URL: <https://rm.coe.int/cepej-fiche-pays-2020-22-e-web/1680a86276>

¹³⁷ Альтернативные предложения в проект Концепции правовой политики Республики Казахстан. Развитие судебной системы. Центр исследования правовой политики. 2021. URL: https://lprc.kz/wp-content/uploads/2022/02/01_justice-sistem_2022-01-24.pdf

- отбор кандидатов на вакантные судебские должности производится Высшим Судебным Советом на конкурсных основаниях;¹³⁸
- судебное жюри является рабочим органом при Высшем Судебном Совете, образованным для рассмотрения вопросов о дисциплинарной ответственности судей.¹³⁹

В то же время по мнению опрошенных в ходе исследования национальных экспертов на момент опроса не являлись сильными сторонами системы правосудия в Казахстане следующие аспекты:

- ситуация с независимостью судов и судей и подотчетностью их обществу;
- отсутствие баланса защиты и обвинения в судебном процессе и повышенная надзорная роль прокуратуры в системе правосудия (в частности осуществление надзора за судебными актами);
- профессионализм судей, качество юридического образования и специальной подготовки судей;
- нагрузка на суды и качество судебных сервисов;
- уровень финансирования судов и судей;
- длительный процесс исполнения судебных решений.

Эти же аспекты отмечались национальными исследователями в 2021 году.¹⁴⁰

3.4.1.2. Ландшафт судебных механизмов

В Казахстане существует развернутая система форм судебной защиты в случае нарушений прав компаниями.

Таблица 3.1. Доступные средства судебной защиты от нарушений прав человека

<p>Доступные средства судебной защиты от нарушений прав человека</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Гражданско-правовые иски • Административные иски • Возмещение вреда, причиненного административным правонарушением • Гражданский иск в уголовном процессе
----------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

¹³⁸ См. Закон Республики Казахстан от 4 декабря 2015 года № 436-V «О Высшем Судебном Совете Республики Казахстан» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.07.2023 г.). URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=34433079&pos=139;-58#pos=139;-58

¹³⁹ См. Конституционный закон Республики Казахстан от 25 декабря 2000 года № 132-II «О судебной системе и статусе судей Республики Казахстан» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.07.2023 г.). URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1021164

Положение о Судебном жюри (утверждено Указом Президента Республики Казахстан от 26 июня 2001 года № 643) (с изменениями и дополнениями по состоянию на 19.01.2023 г.). URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30092091

Регламент Судебного жюри (утвержден решением Высшего Судебного Совета Республики Казахстан от 16 мая 2019 года). URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38380355&doc_id2=37175032#pos=4;-108.09999084472656&pos2=6;-100.09999084472656

¹⁴⁰ Альтернативные предложения в проект Концепции правовой политики Республики Казахстан. Развитие судебной системы. Центр исследования правовой политики. 2021. URL: https://lprc.kz/wp-content/uploads/2022/02/01_justice-sistem_2022-01-24.pdf

В случае допущенных нарушений прав человека существует возможность подать гражданский либо административный иск (в зависимости от характера правоотношений – частноправовые или публично-правовые).

В ряде случаев, кроме норм ГК РК, ГПК РК или АПК РК при разрешении спора требуется применение специальных норм, регулирующих соответствующие отношения (например, Трудового кодекса или Экологического кодекса).

Нормы материального и процессуального права проводят отличие между государственными или частными ответчиками. Практика применения общих норм об ответственности за причинения вреда может существенно отличаться.

Жертвам нарушений прав человека в рассматриваемых случаях часто доступно более одной формы возмещения вреда. Гражданские иски в ряде ситуаций являются недостаточно эффективными или их предъявление в силу требований закона первоначально является невозможным без выполнения других процедур.

В тех случаях, когда действия причинителя вреда образуют признаки состава уголовного или административного правонарушения, в силу презумпции невиновности, причинитель будет считаться невиновным, пока его вина не будет доказана вступившим в силу приговором или постановлением суда.

Преимуществом гражданских исков является сравнительно быстрое время рассмотрения гражданских дел в судах.

Преимуществом обращения с заявлением о привлечении виновных к уголовной или административной ответственности является возможность получить более полные и достоверные доказательства, в том числе документы с ограниченным доступом и заключения различных экспертиз, поскольку возможности самостоятельного сбора документов у потерпевших ограничены.

Гражданско-правовые иски

Статья 917 Гражданского кодекса РК¹⁴¹ (далее – ГК РК) устанавливает общие основания ответственности за причинение вреда, которые применимы ко всем видам ущерба. В соответствии с пунктом 1 указанной статьи вред (имущественный и (или) неимущественный), причиненный неправомерными действиями (бездействием) имущественным или неимущественным благам и правам граждан и юридических лиц, подлежит возмещению лицом, причинившим вред, в полном объеме. Стороны судебного процесса в Республике Казахстан могут опираться на общие нормы гражданского и деликтного права для привлечения государственных органов, корпораций и частных лиц к ответственности за совершение нарушений прав человека. Гражданские иски о нарушениях прав человека, гарантированных Конституцией, могут быть предъявлены как к государственным, так и к частным ответчикам.

¹⁴¹ Гражданский кодекс Республики Казахстан. Кодекс Республики Казахстан от 27 декабря 1994 года № 268-ХІІІ. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K940001000>

В соответствии с частью 2 статьи 23 Гражданского процессуального кодекса РК¹⁴² (Далее - ГПК РК) гражданским судам общей юрисдикции подведомственны гражданские дела искового производства по спорам, вытекающим из гражданских, семейных, трудовых, жилищных, финансовых, хозяйственных, земельных и других правоотношений.

Пункт 3 статьи 1 ГК РК устанавливает, что к семейным, трудовым отношениям и отношениям по использованию природных ресурсов и охране окружающей среды, отвечающим признакам гражданских правоотношений, гражданское законодательство применяется в случаях, когда эти отношения не регулируются соответственно семейным, трудовым законодательством, законодательством об использовании природных ресурсов и охране окружающей среды.

Ответственность юридического лица по законодательству Республики Казахстан является обособленной. По общему правилу в соответствии с пунктом 2 статьи 44 ГК РК учредители (участники, акционеры) юридического лица не отвечают по его обязательствам, а юридическое лицо не отвечает по обязательствам его участников.

Ответственность участников юридических лиц предусмотрена только в упомянутом пункте 2 статьи 94 ГК РК об ответственности основной организации по сделкам дочерней организации. Данное положение соответствует основным идеям концепции снятия корпоративной вуали, так как в результате применения такой нормы происходит привлечение участника юридического лица к ответственности перед кредиторами. Однако перечень таких ситуаций очень ограничен и не может быть расширен на случаи, связанные с причинением вреда.

Специальных норм о деликтной ответственности как самого юридического лица, так и контролирующих его участников, которые связаны с этими действиями в Республике Казахстан не установлено.

По общему правилу пункта 2 статьи 359 ГК РК лицо, не исполнившее или ненадлежащим образом исполнившее обязательство при осуществлении предпринимательской деятельности, несет имущественную ответственность, если не докажет, что надлежащее исполнение оказалось невозможным вследствие непреодолимой силы, то есть чрезвычайных и непредотвратимых при данных условиях обстоятельств (стихийные явления, военные действия, чрезвычайное положение и т.п.). К таким обстоятельствам не относится, в частности, отсутствие на рынке нужных для исполнения товаров, работ или услуг. Указанная норма демонстрирует повышенные требования к гражданско-правовой ответственности граждан и юридических лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность, поскольку их ответственность наступает без наличия вины.

Других общих норм, обязывающих компании проявлять повышенную осмотрительность и бдительность в области прав человека казахстанское законодательство не содержит. Законопроектов, предусматривающих принятие таких норм в ближайшее время на рассмотрении, не имеется.

В законодательстве Республики Казахстан отсутствуют специальные нормы, определяющие объем корпоративной ответственности в зависимости от деловых отношений, установленных

¹⁴² Гражданский процессуальный кодекс Республики Казахстан. Кодекс Республики Казахстан от 31 октября 2015 года № 377-V ЗПК. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000377>

договором между разными организациями, кроме упомянутой ответственности материнской компании по сделкам, которая имеет очень ограниченную сферу применения.

Возможность подачи иска против компании, которая является заказчиком другой компании, причинившей непосредственный вред, законом также не предусмотрена.

Обнаружить судебные кейсы об ответственности за причинение вреда при нарушении осмотрительности или вытекающей из договорных отношений не удалось.

Если вред причинен в сфере трудовых отношений:

- восстановление на работе незаконно уволенного работника (статья 161 Трудового кодекса РК¹⁴³ (далее - ТК РК));
- признание недействительными и не подлежащими применению соглашений сторон социального партнерства, коллективных, трудовых договоров, актов работодателей, ухудшающих положения работников по сравнению с трудовым законодательством Республики Казахстан (пункт 2 статьи 10 ТК РК).

Если причинен экологический ущерб:

- ремедиация - комплекс мероприятий по устранению экологического ущерба посредством восстановления, воспроизводства компонента природной среды, которому был причинен экологический ущерб, или, если экологический ущерб является полностью или частично непоправимым, замещения такого компонента природной среды (статья 138 Экологического кодекса РК¹⁴⁴ (далее – ЭК РК).

Основными препятствиями, влияющими на эффективность рассмотрения гражданских исков, являются:

- Установленная законом необходимость в ряде случаев обращаться за защитой в рамках не гражданского, а уголовного, административного производства или производства по делам об административных правонарушениях.
- Невозможность ссылаться на факт противоправного действия или бездействия причинителя вреда без наличия судебного акта или акта уполномоченного органа о привлечении его к уголовной, административной или дисциплинарной ответственности.
- Отсутствие возможности предъявлять иски в интересах неограниченного круга лиц или в интересах других лиц.

В случаях, когда имеются указанные препятствия, гражданские иски не являются предпочтительным способом возмещения ущерба.

В рамках гражданского производства предусмотрены такие примирительные процедуры¹⁴⁵, как:

- содействие судьи в примирение сторон;
- мировое соглашение;
- урегулирование спора (конфликта) в порядке медиации при содействии судьи или медиатора;

¹⁴³ Трудовой кодекс Республики Казахстан. Кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗПК. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>

¹⁴⁴ Экологический кодекс Республики Казахстан. Кодекс Республики Казахстан от 2 января 2021 года № 400-VI ЗПК. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K2100000400>

¹⁴⁵ См. главу 17 ГПК РК.

- урегулирование спора в порядке партисипативной процедуры при содействии адвокатов обеих сторон либо лиц, являющихся членами палаты юридических консультантов.

Административные иски (административная юстиция)

Введенный в действие с 1 июля 2021 года Административный процедурно-процессуальный кодекс РК¹⁴⁶ (Далее - АППК РК) в части 1 статьи 102 установил, что административное судопроизводство осуществляется специализированными административными судами. Согласно части 2 указанной статьи административным судам в порядке административного судопроизводства подсудны споры, вытекающие из публично-правовых отношений, предусмотренные АППК РК. Ранее такие споры рассматривались судами общей (гражданской) юрисдикции в порядке особого искового производства по нормам ГПК РК.

Административные иски представляют собой требования, поданные в суд с целью защиты и восстановления нарушенных или оспариваемых прав, свобод или законных интересов, вытекающих из публично-правовых отношений (подпункт 9) части 1 статьи 4 АППК РК). В связи с этим иски физических и юридических лиц, направленные на защиту прав человека, которые нарушены административными актами, административными действиями или бездействием административных органов и должностных лиц, подлежат рассмотрению в административных судах по правилам АППК РК.

За время действия нового кодекса начала формироваться обширная практика по спорам об оспаривании решений, действий и бездействия государственных органов и должностных лиц. Вместе с тем об известных случаях возмещения причиненного вреда пока информации не имеется.

Стороны на основании взаимных уступок могут полностью или частично окончить административное дело путем заключения соглашения о примирении, медиации или об урегулировании спора в порядке партисипативной процедуры на всех стадиях (этапах) административного процесса до удаления суда для вынесения решения¹⁴⁷.

Возмещение вреда, причиненного административным правонарушением

Согласно части 1 статьи 59 Кодекса об административных правонарушениях РК¹⁴⁸ (КоАП РК) судья, рассматривая дело об административном правонарушении, которым причинен имущественный вред, при решении вопроса о наложении административного взыскания одновременно взыскивает такой вред, если отсутствует спор о его размере. Споры о размере имущественного вреда, причиненного административным правонарушением, рассматриваются в порядке гражданского судопроизводства. На практике суды по административным правонарушениям редко взыскивают причиненный вред, предлагая при

¹⁴⁶ Административный процедурно-процессуальный кодекс РК. Кодекс Республики Казахстан от 29 июня 2020 года № 350-VI. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K2000000350>

¹⁴⁷ См. ст. 120 АППК.

¹⁴⁸ Об административных правонарушениях. Кодекс Республики Казахстан от 5 июля 2014 года № 235-V ЗРК. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1400000235>

отсутствии факта добровольного возмещения вреда разрешать сторонам спор в порядке гражданского судопроизводства.

Гражданский иск в уголовном процессе

Следует отметить, что в Казахстане отсутствует уголовная ответственность юридических лиц.

В соответствии с частью 1 статьи 166 Уголовно-процессуального кодекса РК¹⁴⁹ (УПК РК) в уголовном процессе рассматриваются гражданские иски физических и юридических лиц о возмещении имущественного и морального вреда, причиненного непосредственно уголовным правонарушением или общественно опасным деянием невменяемого, а также о возмещении расходов на погребение, лечение потерпевшего, сумм, выплаченных ему в качестве страхового возмещения, пособия или пенсии, а также расходов, понесенных в связи с участием в производстве дознания, предварительного следствия и в суде, включая расходы на представительство.

Гражданский иск может быть предъявлен с момента начала досудебного расследования до окончания судебного следствия лицом, которому уголовным правонарушением или уголовно-наказуемым деянием невменяемого непосредственно причинен имущественный или моральный вред, либо его представителем (часть 1 статьи 167 УПК).

В соответствии с частью 1 статьи 168 УПК РК при рассмотрении гражданского иска, предъявленного в уголовном деле, основания, условия, объем и способ возмещения ущерба определяются в соответствии с нормами гражданского, трудового и другого законодательства.

В Республике Казахстан существует обширная судебная практика возмещения вреда посредством гражданского иска в уголовном деле. Также распространена последующая подача иска в порядке гражданского судопроизводства к иными лицам, виновность которых установлена в уголовном процессе.

3.4.1.3. Особая роль Конституционного суда

Конституционный Суд Республики Казахстан (далее - Конституционный Суд) обеспечивает верховенство Конституции Республики Казахстан на всей территории Республики Казахстан. Статус, компетенция, организация и деятельность Конституционного Суда определяются и регулируются Конституцией Республики Казахстан и специальным Конституционным законом¹⁵⁰. В контексте защиты прав человека в рамках предпринимательской деятельности можно рассматривать компетенцию Конституционного суда:

- в соответствии с пунктом 2 статьи 72 Конституции РК рассматривает обращения Президента в случаях, предусмотренных подпунктом 10-1) статьи 44 Конституции, а также обращения судов в случаях, предусмотренных статьей 78 Конституции;

¹⁴⁹ Уголовно-процессуальный кодекс Республики Казахстан. Кодекс Республики Казахстан от 4 июля 2014 года № 231-V ЗРК. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1400000231>

¹⁵⁰ Конституционный закон Республики Казахстан от 5 ноября 2022 года № 153-VII «О Конституционном Суде Республики Казахстан» (с изменениями от 01.07.2023 г.). URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=39441762

- в соответствии с пунктом 3 статьи 72 Конституции по обращениям граждан рассматривает на соответствие Конституции нормативные правовые акты РК, непосредственно затрагивающие их права и свободы, закрепленные Конституцией;
- в соответствии с пунктом 4 статьи 72 Конституции рассматривает обращения Генерального Прокурора РК;
- в соответствии с пунктом 5 статьи 72 Конституции рассматривает обращения Уполномоченного по правам человека в РК.

Конституционный Суд решает исключительно вопросы права и не дает оценку фактическим обстоятельствам, послужившим поводом для обращения. И хотя Конституционный суд не может быть использован для рассмотрения индивидуальных или коллективных жалоб о конкретных нарушениях, допущенных в отношении прав человека в рамках предпринимательской деятельности, он выступает гарантом того, что законы, в том числе регулирующие предпринимательскую деятельность будут соответствовать конституционным правам и гарантиям в области прав человека. Как показывает анализ обращений¹⁵¹, в некоторых поднимаются вопросы трудовых отношений.

3.4.2. ГОСУДАРСТВЕННЫЕ Внесудебные механизмы рассмотрения жалоб

Наряду с судебными механизмами государствам следует обеспечивать эффективные и надлежащие внесудебные механизмы рассмотрения жалоб, являющиеся частью общей государственной системы правовой защиты в случае связанных с предпринимательской деятельностью нарушений прав человека (принцип 27 Руководящих принципов ООН).

3.4.2.1. Национальные правозащитные механизмы

Уполномоченный по правам человека¹⁵²

Уполномоченный по правам человека в Республике Казахстан (*далее – УПЧ*) является лицом, занимающим ответственную государственную должность, которая установлена Конституцией Республики Казахстан в целях обеспечения государственной гарантии защиты прав и свобод человека и гражданина, их соблюдения и уважения. Задачами деятельности УПЧ являются содействие восстановлению нарушенных прав и свобод человека и гражданина, а также способствование их продвижению. УПЧ при осуществлении своих полномочий независим и неподотчетен государственным органам и должностным лицам.

¹⁵¹ Послании Конституционного Суда Республики Казахстан «О состоянии конституционной законности в Республике Казахстан» (оглашено на совместном заседании Палат Парламента Республики Казахстан 20 июня 2023 года). URL:

<https://www.gov.kz/memleket/entities/ksrk/documents/details/484706?directionId=14641&lang=ru>

¹⁵² Об Уполномоченном по правам человека в Республике Казахстан. Конституционный закон Республики Казахстан от 5 ноября 2022 года № 154-VII ЗПК. URL:

<https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z2200000154>

Веб-сайт Уполномоченного по правам человека:

<https://www.gov.kz/memleket/entities/ombudsman/about?lang=ru>

В контексте защиты прав человека в рамках предпринимательской деятельности УПЧ располагает следующим функционалом:

- *представляет Президенту, Парламенту и Правительству предложения по разработке проектов законов, совершенствованию законодательства Республики Казахстан по вопросам поощрения и защиты прав и свобод человека и гражданина;*
- *представляет Правительству и иным государственным органам, органам местного государственного управления и самоуправления, иным организациям и должностным лицам рекомендации и предложения относительно мер, направленных на профилактику нарушений и восстановление прав и свобод человека и гражданина;*
- *вносит предложения Президенту, Правительству, депутатам Парламента и государственным органам в соответствии с задачами, указанными в настоящем Конституционном законе;*
- *координирует деятельность участников национального превентивного механизма по предупреждению пыток и других жестоких, бесчеловечных или унижающих достоинство видов обращения и наказания;*
- *рассматривает жалобы о нарушениях прав и свобод человека и гражданина в порядке, установленном настоящим Конституционным законом;*
- *вносит предложения о ратификации международных договоров в области прав и свобод человека или ином способе выражения Республикой Казахстан согласия на обязательность для нее международного договора;*
- *обращается в Конституционный Суд Республики Казахстан по вопросу соответствия нормативных правовых актов, затрагивающих закрепленные Конституцией Республики Казахстан права и свободы человека и гражданина, Конституции;*
- *запрашивает от государственных органов, научных учреждений и иных организаций экспертные и аналитические исследования по вопросам прав и свобод человека и гражданина в случае их наличия;*
- *участвует в общественном диалоге по урегулированию спора между государственными органами, органами местного государственного управления и самоуправления, иными организациями и гражданами РК и дает рекомендации, руководствуясь целями, задачами и принципами своей деятельности.*

УПЧ имеет представителей в областях, городах республиканского значения и столице.

Для обеспечения деятельности УПЧ создается рабочий орган – Национальный центр по правам человека, который является государственным учреждением. Национальный центр осуществляет информационно-аналитическое, организационно-правовое и иное обеспечение деятельности УПЧ.

По информации из Доклада УПЧ об итогах работы за 2022год¹⁵³, в 2022 году УПЧ было рассмотрено 3 948 жалоб. Данное количество превышает показатель 2021 года более чем в два раза на 112%. В 2022 году зафиксирован рекордный рост обращений по вопросам нарушения трудовых прав. По сравнению с 2021 годом количество обращений увеличилось практически в 6 раз и составило 288 обращений (Рисунок 3.2.).

¹⁵³ Доклад о деятельности Уполномоченного по правам человека в Республике Казахстан за 2022 год. Астана, 2023. URL: <https://www.gov.kz/memleket/entities/ombudsman/documents/details/461425?lang=ru>

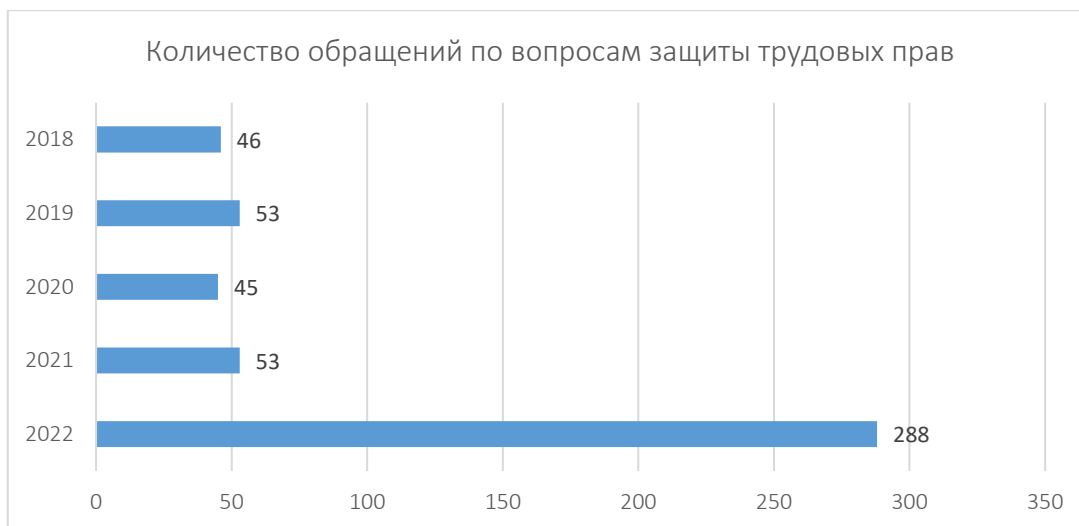


Рисунок 3.2. Количество обращений по вопросам защиты трудовых прав, поступивших в адрес УПЧ РК в 2018-2022 гг.

Анализ поступивших в адрес УПЧ обращений показал, что в 2022 году граждан традиционно волновали вопросы восстановления своих трудовых прав вследствие увольнения, невыплат или задержек в выплате заработной платы, оказания давления со стороны руководства (Рисунок 3.3.).



Рисунок 3.3. Содержание обращений по вопросам трудовых отношений, поступивших в адрес УПЧ РК в 2022 году

Наибольшее количество обращений было направлено гражданами, несогласными со своим увольнением (необоснованное увольнение). Если в 2021 году таких жалоб было 11, то в 2022 году их количество возросло до 88. Однако, как и в прошлом году по большинству жалоб уже имелось либо вступившее в силу решение суда, либо жалоба неоднократно была предметом проверок уполномоченных органов, которые не зафиксировали нарушений норм трудового законодательства. Вторая по большинству группа обращений была связана с жалобой граждан на невыплату заработной платы, отпускных, доплат за сверхурочную работу, оплаты за услуги. На задержку выплаты заработной платы жаловались и граждане, отбывающие наказание в исправительных учреждениях (14 обращений).

Большинство обращений граждан, требовавших провести проверку работодателя на соблюдение трудового законодательства, было отклонено управлениями по инспекции труда ввиду действующего моратория на проведение проверок субъектов малого и микропредпринимательства¹⁵⁴. В течение года в адрес Уполномоченного поступали обращения от граждан в части нарушения их трудовых прав руководителями субъектов малого и микропредпринимательства (в части привлечения их к работе без оформления соответствующего трудового договора, невыплаты им сумм заработной платы, неначисления обязательных пенсионных взносов и других выплат и др.), которые, однако, не принимались инспекторами труда к рассмотрению из-за установленного моратория.

В целом, следует отметить, что в условиях ограниченности ресурсов, работа УПЧ по рассмотрению жалоб ведется весьма активная.

В тоже время, институт УПЧ подвергается критике ввиду неполного соответствия Парижским принципам Организации Объединенных Наций¹⁵⁵, касающимся национальных правозащитных учреждений (*далее – Парижские принципы*).¹⁵⁶ Глобальный альянс национальных правозащитных учреждений (ГАНПЗУ)¹⁵⁷ присвоил в марте 2012 года УПЧ Казахстана статус «В».¹⁵⁸ Статус «В» свидетельствует о неполном соответствии Парижским принципам. Учреждения со статусом «В» могут принимать участие в качестве наблюдателей в международных и региональных совещаниях национальных правозащитных учреждений. Они не могут голосовать или занимать должность в Бюро или его подкомитетах. Они не имеют именных карточек национальных правозащитных учреждений (*далее – НПЗУ*), не могут выступать в рамках пунктов повестки дня или представлять документы на рассмотрение Совета ООН по правам человека. Аккредитация осуществляется в соответствии с принципами прозрачности, строгости и независимости. НПЗУ проходят обзор каждые 5 лет, а также имеют право воспользоваться процедурой апелляции в целях обеспечения большей прозрачности и соблюдения процедуры аккредитации. По итогам рассмотрения каждого заявления даются конкретные рекомендации.

¹⁵⁴ Указ Президента Республики Казахстан от 26 декабря 2019 года № 229 «О введении моратория на проведение проверок и профилактического контроля с посещением в Республике Казахстан» // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U1900000229>

¹⁵⁵ См. также Заключение по проекту закона РК «Об уполномоченном по правам человека», принято Венецианской комиссией на 129-й пленарной сессии (Венеция и онлайн, 10–11 декабря 2021 г.). URL: [https://www.venice.coe.int/webforms/documents/?pdf=CDL-AD\(2021\)049-rus](https://www.venice.coe.int/webforms/documents/?pdf=CDL-AD(2021)049-rus)

¹⁵⁶ См. Организация Объединенных Наций, Генеральная Ассамблея, Принципы, касающиеся статуса национальных учреждений (Парижские принципы), приняты резолюцией Генеральной Ассамблеи 48/134 от 20 декабря 1993 года, URL: <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/statusofnationalinstitutions.aspx>

¹⁵⁷ Подробнее об ГАНПЗУ по ссылке: <https://www.ohchr.org/ru/countries/nhri/ganhri-sub-committee-accreditation-sca>

¹⁵⁸ ОБЗОР СОСТОЯНИЯ НАЦИОНАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ // АККРЕДИТОВАННЫХ ГЛОБАЛЬНЫМ АЛЬЯНСОМ НАЦИОНАЛЬНЫХ ПРАВОЗАЩИТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ. Статус аккредитации на 26 апреля 2023 года. URL: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Countries/NHRI/StatusAccreditationChartNHRIs.pdf>

3.4.2.2. *Иные правозащитные институты и государственные службы по рассмотрению жалоб*

Комиссия по правам человека при Президенте РК¹⁵⁹

Комиссия по правам человека при Президенте Республики Казахстан (далее - *Комиссия*) является консультативно-совещательным органом, содействующим реализации Главой государства его конституционных полномочий гаранта прав и свобод человека и гражданина, признаваемых и гарантируемых в соответствии с Конституцией Республики Казахстан. К компетенциям Комиссии, связанным с защитой прав человека в рамках предпринимательской деятельности относятся:

- *рассмотрение адресованных Главе государства и непосредственно Комиссии обращений граждан Республики Казахстан, иностранных граждан, лиц без гражданства, а также организаций, содержащих информацию о фактах нарушений прав и свобод человека и гражданина;*
- *рассмотрение предложений государственных органов, общественных объединений, иных организаций и граждан по вопросам, входящим в компетенцию Комиссии;*
- *выработка предложений о совершенствовании механизма обеспечения и защиты прав и свобод человека и гражданина и внесение их на рассмотрение Президенту;*
- *анализ законодательства РК, затрагивающего вопросы обеспечения и защиты прав и свобод человека и гражданина, участие в подготовке законопроектов, регулирующих данные вопросы;*
- *подготовка аналитических материалов, экспертно-рекомендательных заключений и предложений по международным договорам в области прав человека;*

Решениями Комиссии являются рекомендации и заключения, принимаемые на ее заседаниях и доводимые до сведения Президента Республики Казахстан.

Комиссия не имеет собственного сайта. В открытых источниках также отсутствует информация о деятельности Комиссии в отношении рассмотрения жалоб. В связи с этим оценить эффективность работы комиссии, как средства правовой защиты не представляется возможным.

Уполномоченный по правам ребенка

Уполномоченный по правам ребенка был учрежден указом Президента РК в феврале 2016 года.¹⁶⁰ Статус Уполномоченного по правам ребенка в Республике Казахстан определяется в статье 7-1 закона РК «О правах ребенка в Республике Казахстан»¹⁶¹. Институт Уполномоченного по правам ребенка учреждается Президентом Республики Казахстан и осуществляет свою

¹⁵⁹ Указ Президента Республики Казахстан от 19 марта 2003 года N 1042 «О Комиссии по правам человека при Президенте Республики Казахстан». URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U030001042>

¹⁶⁰ Указ Президента Республики Казахстан «О создании института Уполномоченного по правам ребенка в Республике Казахстан» от 10 февраля 2016 года № 192. URL:

¹⁶¹ Закон Республики Казахстан от 8 августа 2002 года N 345 «О правах ребенка в Республике Казахстан». URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z020000345>

деятельность на общественных началах в целях обеспечения гарантии прав и законных интересов детей, а также восстановления их нарушенных прав и свобод во взаимодействии с государственными и общественными институтами. В целях обеспечения защиты прав и законных интересов детей Уполномоченный по правам ребенка:

- *рассматривает обращения, касающиеся нарушения прав, свобод и законных интересов ребенка, и жалобы на решения или действия (бездействие) государственных центральных и местных исполнительных органов, и организаций, предприятий, их должностных лиц, нарушающих права, свободы и законные интересы ребенка;*
- *оказывает содействие беспрепятственной реализации и восстановлению нарушенных прав, свобод и законных интересов ребенка;*
- *вырабатывает и вносит в Правительство Республики Казахстан рекомендации по совершенствованию законодательства Республики Казахстан.*

В настоящее время Уполномоченный по правам ребенка в Республике Казахстан исполняет свою работу на общественных началах, ему оказывают помощь множество экспертов в самых разных областях – здравоохранении, образовании, социальной защите, культуре и спорте, юристы и адвокаты, общественные организации и волонтеры.

Уполномоченные по правам ребенка в сентябре 2022 года были назначены во всех регионах Казахстана. Ими стали руководители неправительственных организаций и общественных объединений, граждане, имеющие опыт в вопросах защиты прав детей. Кандидатуры назначаются по решению акимов областей и городов республиканского значения.¹⁶²

Рекомендации о принятии закона «Об Уполномоченном по правам ребенка в Республике Казахстан» были даны Казахстану в докладах Совета ООН по правам человека и Комитета ООН по правам ребенка. О необходимости усиления института уполномоченных говорил и Глава государства, выступая 15 января 2021 года перед депутатами Мажилиса Парламента РК VII созыва»¹⁶³. Однако с тех пор положение Уполномоченного по правам ребенка не изменилось и его деятельность не регулируется специальным законом. На момент исследования в открытом доступе нет анализа данных относительно рассмотрения Уполномоченным жалоб в контексте нарушения прав детей со стороны предпринимателей.

Уполномоченный по правам социально уязвимых категорий населения при Президенте

В целях совершенствования системы защиты прав и законных интересов социально уязвимых категорий населения в Республике Казахстан 28 марта 2023 года Президент РК постановил создать институт Уполномоченного по правам социально уязвимых категорий населения при Президенте РК, осуществляющего свою деятельность на общественных началах. Основными целями Уполномоченного являются обеспечение гарантий прав и законных интересов социально уязвимых категорий населения, а также восстановление их нарушенных прав и свобод во взаимодействии с государственными и общественными институтами.

¹⁶² Уполномоченные по правам ребенка назначены в 16 регионах Казахстана. URL: <https://www.gov.kz/memleket/entities/edu/press/news/details/427867?lang=ru>

¹⁶³ Отчет о деятельности за 2021 год Уполномоченного по правам ребёнка в Республике Казахстан. URL: <https://bala-ombudsman.kz/wp-content/uploads/2022/04/otchet-upr-za-2021-god-1.pdf>

Положение Уполномоченного по правам социально уязвимых категорий населения не подкреплено каким-либо специальным законом. Открытые источники также не содержат достаточного объема информации относительно результатов деятельности Уполномоченного по правам социально уязвимых категорий населения по работе с жалобами на нарушения прав со стороны предпринимателей. Интернет-площадка Уполномоченного пока находится на стадии разработки, поэтому обращения принимают через общественную приёмную Министерства труда и социальной защиты населения РК.¹⁶⁴

Национальный контактный центр ОЭСР¹⁶⁵

Национальный контактный центр (*далее – НКЦ*) является национальным координационным механизмом, действующим в рамках Руководящих принципов для многонациональных предприятий Организации экономического сотрудничества и развития (*далее – Руководящие принципы ОЭСР*). НКЦ в Казахстане выступает коллегиальным совещательным органом, принимающим решения по рассматриваемым обращениям о нарушении положений Руководящих принципов ОЭСР, в том числе по вопросам раскрытия информации, прав человека, трудовых и производственных отношений, борьбы со взяточничеством, подкупа и вымогательства, охраны окружающей среды, интересов потребителей, науки и технологии, конкуренции и налогообложения. Деятельность и состав НКЦ определяются несколькими приказами Министра национальной экономики РК¹⁶⁶.

Целью деятельности НКЦ является внедрение Руководящих принципов ОЭСР посредством повышения информированности о Руководящих принципах ОЭСР, рассмотрение обращений физических и (или) юридических лиц о нарушении положений Руководящих принципов ОЭСР и принятие решений по ним.

НКЦ в своей деятельности руководствуется Конституцией, законами Республики Казахстан, нормативными правовыми актами Республики Казахстан, Руководящими принципами ОЭСР и Декларацией ОЭСР.

В целях эффективного обеспечения организации работы НКЦ создается Секретариат. Функции Секретариата осуществляет акционерное общество «Институт экономических исследований».

Основными задачами НКЦ являются:

¹⁶⁴ Как обратиться к уполномоченному по правам социально уязвимых категорий населения в РК. URL: https://baigenews.kz/kak-obratitsya-k-upolnomochennomu-po-pravam-sotsialno-uyazvimyh-kategoriy-naseleniya-v-rk_158927/

¹⁶⁵ Национальный контактный центр не имеет своего собственного веб-сайта. Ему посвящена вкладка на веб-сайте Института экономических исследований, который выступает в качестве Секретариата НКЦ: https://economy.kz/ru/Nacionalnyj_kontaktnyj_centri/Ob_NKC/

¹⁶⁶ Приказ Министра национальной экономики РК «О создании Национального контактного центра» от 18.06.2020 года № 124 содержит также Положение о Национальном контактном центре. URL: https://economy.kz/documents/OECD/NKC/Prikaz/Main_prikaz_124_rus.pdf

Приказ Министра национальной экономики Республики Казахстан № 177 от 24 сентября 2020 года «О внесении изменений в приказ от 18 июня 2020 года № 124 «О создании Национального контактного центра». URL: https://economy.kz/documents/OECD/NKC/Prikaz/Prikaz_177_rus.pdf

- *повышение осведомленности общественности и бизнес-сообщества о Руководящих принципах ОЭСР (через средства массовой информации, семинары, круглые столы);*
- *рассмотрение запросов и жалоб заявителей, возникающих в результате предполагаемого несоблюдения предприятиями Руководящих принципов ОЭСР;*
- *сотрудничество и взаимодействие с национальными контактными центрами стран – членов ОЭСР при рассмотрении обращений о нарушении положений Руководящих принципов ОЭСР (в случае необходимости).*

Порядок рассмотрения обращений о нарушениях Руководящих принципов Организации экономического сотрудничества и развития для многонациональных предприятий утвержден решением Национального контактного центра¹⁶⁷.

Согласно отчету НКЦ за 2021 год в этом году в НКЦ поступило 2 обращения. Обращения были отклонены в связи с несоответствием Руководящим принципам ОЭСР.¹⁶⁸ В 2022 году поступило одно обращение, которое было отозвано заявителем.¹⁶⁹ По информации НКЦ в 2023 году поступило четыре обращения, по которым на момент составления оценки не были приняты решения о принятии в работу НКЦ. В связи с этим оценить эффективность института к моменту составления отчета не представилось возможным.

Прокуратура¹⁷⁰

Прокуратура от имени государства в установленных законом пределах и формах осуществляет высший надзор за соблюдением законности на территории Республики Казахстан, представляет интересы государства в суде и от имени государства осуществляет уголовное преследование. Правовую основу деятельности органов прокуратуры составляют Конституция Республики Казахстан, специальный Конституционный закон, международные договоры, ратифицированные Республикой Казахстан, и иные нормативные правовые акты Республики Казахстан. Компетенция органов прокуратуры по вопросам защиты прав человека в рамках предпринимательской деятельности включает:

- *в соответствии с Конституцией Республики Казахстан, настоящим Конституционным законом и иными законами Республики Казахстан высший надзор за законностью деятельности государственных, местных представительных и исполнительных органов, органов местного самоуправления, учреждений, их должностных лиц, иных организаций независимо от форм собственности, а также принимаемых ими актов и решений;*

¹⁶⁷ Порядок рассмотрения обращений о нарушениях Руководящих принципов Организации экономического сотрудничества и развития для многонациональных предприятий утвержден решением Национального контактного центра №1 от «25» августа 2020 года. URL: https://economy.kz/documents/OECD/NKC/Poryadok_rassmotreniya_obr_RUS.pdf

¹⁶⁸ Вопросник для ежегодной отчетности Национального контактного центра (2021). URL: https://economy.kz/documents/OECD/NKC/Reports/2021/Reports_NCP_2021_rus.pdf

¹⁶⁹ Вопросник для ежегодной отчетности Национального контактного центра (2022). URL: https://economy.kz/documents/OECD/NKC/Reports/Otchet_o_deyatelnosti_NKC_za_2022_god.pdf

¹⁷⁰ Конституционный закон Республики Казахстан от 5 ноября 2022 года № 155-VII «О прокуратуре» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 12.09.2023 г.). URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31771762&pos=3;-108#pos=3;-108

- *представительство интересов государства в суде;*
- *уголовное преследование;*
- *участие в нормотворческой деятельности.*

В контексте защиты прав человека в рамках предпринимательской деятельности и в пределах своей компетенции Генеральный прокурор может:

- *обращаться в Конституционный Суд РК;¹⁷¹*
- *при наличии оснований опротестовывать судебные акты, вступившие в законную силу, противоречащие Конституции и законам РК;*
- *обращаться в Верховный Суд РК с предложением о даче разъяснения судам по вопросам судебной практики по гражданским, уголовным, административным делам и делам об административных правонарушениях;*
- *приостанавливать исполнение судебного акта в порядке, предусмотренном процессуальным законодательством РК;*
- *вносить представление по вопросам лишения неприкосновенности и привлечения к административной, уголовной ответственности лиц, обладающих этим правом в соответствии с Конституцией и законами РК;*
- *принимает нормативные правовые акты по вопросам:*
 - *рассмотрения обращений и личного приема физических лиц и представителей юридических лиц в органах прокуратуры в части, не урегулированной законодательством об административных процедурах и законодательством об административном судопроизводстве РК;*
 - *проведения проверки соблюдения законности, анализа состояния законности, оценки актов, вступивших в силу, осуществляемых органами прокуратуры.*

Прокурор в соответствии со своей компетенцией вправе:

- *проводить проверку соблюдения законности, анализ состояния законности, оценку актов, вступивших в силу;*
- *вносить в порядке, определяемом Конституционным законом «О прокуратуре» и иными законами РК, а также Генеральным Прокурором, акты прокуратуры;*
- *опротестовывать противоречащие Конституции, законам и актам Президента РК правовые акты Правительства, иных государственных, местных представительных и исполнительных органов, органов местного самоуправления, учреждений и их должностных лиц в пределах, установленных законами Республики Казахстан;*
- *опротестовывать противоречащие Конституции, законам и актам Президента РК акты организаций независимо от форм собственности, если данные акты касаются лиц, которые в силу физиологических особенностей, психических отклонений и иных обстоятельств не могут самостоятельно осуществлять защиту своих прав, несовершеннолетних лиц, а также неограниченного круга лиц, в пределах, установленных законами;*
- *требовать незамедлительной отмены мер запретительного или ограничительного характера, приостановления полностью или частично действия незаконного акта при наличии оснований и в порядке, предусмотренном законом;*

¹⁷¹ В соответствии с пунктом 4 статьи 72 Конституции Республики Казахстан

- приносить ходатайство в вышестоящий суд о пересмотре судебного акта, не вступившего в законную силу;
- обращаться с ходатайством о принесении протеста на судебные акты, вступившие в законную силу, к вышестоящему прокурору в случаях, когда опротестование выходит за пределы его компетенции;
- возбуждать и прекращать производство по делу об административном правонарушении.

В Казахстане также функционируют органы транспортной прокуратуры, которые осуществляют надзор за законностью в деятельности государственных, местных представительных и исполнительных органов, органов местного самоуправления, учреждений, их должностных лиц, иных организаций в сфере транспорта, а также в отношении объектов транспорта и транспортной инфраструктуры.

Проверка соблюдения законности в отношении субъектов частного предпринимательства проводится по поручению Президента Республики Казахстан, Генерального Прокурора либо по согласованию с ними.

Акты прокурорского надзора и реагирования вносятся по результатам проведения проверки соблюдения законности, анализа состояния законности, оценки актов, вступивших в силу, рассмотрения обращения и выполнения иных функций, предусмотренных специальным Конституционным законом, законами РК, и обязательны для рассмотрения, исполнения органами, организациями и должностными лицами, которым они адресованы.

Общий анализ деятельности органов прокуратуры по защите и восстановлению нарушенных прав и свобод человека и гражданина, охраняемых законом интересов юридических лиц, общества и государства за показывает, что прокуратура несет наиболее существенную долю нагрузки в отношении рассмотрения жалоб (более 294018 в 2022 г).

Таблица 3.2. Основные статистические показатели о работе прокурора по надзору за законностью в социально-экономической сфере в 2021 - 2022 гг.¹⁷²

Показатели	2021	2022	'+,- в %'
Произведено проверок	1 789	2 298	28,5
Проведено анализов	5 547	6 733	21,4
Выявлено нарушений законности	16 780	21 254	26,7
Удовлетворено протестов	1 200	2 843	136,9
Рассмотрено представлений	7 764	8 793	13,3
Удовлетворено заявлений в порядке статьи 30 Закона РК "О прокуратуре"	30	30	0,0
Дано разъяснений закона	140	451	222,1
По актам прокурорского надзора отменено и изменено незаконных актов	1 753	2 430	38,6

¹⁷² Данные представлены на основе информации, представленной Комитетом по правовой статистике и специальным учетам генеральной прокуратуры РК и указанной в Отчёте о результатах надзорной деятельности прокурора за 12 месяцев 2022 года (по состоянию размещения на 28.09.2023). URL: <https://qamqor.gov.kz/crimestat/statistics>

Отменено и изменено незаконных актов, затрагивающих конституционные права неограниченного круга лиц	15	10	-33,3
Количество лиц, привлеченных к ответственности (мат., дисц., адм.)	25 318	23 804	-6,0
Сумма, взысканная по актам прокурорского надзора	36 485 253 967	81 877 277 644	124,4
в том числе в государственный бюджет	26 358 290 870	68 200 866 300	158,7
Количество лиц, чьи права защищены по актам реагирования и надзора	4 605 036	5 316 292	15,4

Таблица 3.3. Основные статистические показатели о работе прокурора по обращениям физических и юридических лиц в 2021 - 2022 гг.¹⁷³

Показатели	2021	2022	'+,- в %'
Поступило обращений без дубликатов	245492	294018	19,8
Рассмотрено обращений физических и юридических лиц	230600	282720	22,6
Разрешено обращений физических и юридических лиц	131050	165212	26,1
из них требования удовлетворены	48167	62876	30,5
из них отказано	22141	23623	6,7
из них разъяснено	60742	78713	29,6
Разрешено в срок, свыше установленного законом	63	38	-39,7
Разрешено повторных обращений	289	311	7,6
из них удовлетворено	4	3	-25,0
Направлены в другие ведомства для разрешения	99074	117214	18,3
Находятся в производстве	18536	8592	-53,6
Оставлено без разрешения	5064	5145	1,6
Остаток на конец отчетного периода	9065	4217	-53,5
Принято на личном приеме	37097	45277	22,1
в том числе руководством	21373	28795	34,7

Оценка показала, что в общей массе государственной правовой статистики весьма сложно идентифицировать тематические обращения по вопросам нарушения прав человека компаниями. Статистика показывает, что ведется учет по показателям, связанным с трудом и заработной платой. Но доля проверок по этим вопросам в работе прокурора не велика и

¹⁷³ Данные представлены на основе информации, представленной Комитетом по правовой статистике и специальным учетам генеральной прокуратуры РК и указанной в Отчёте о результатах надзорной деятельности прокурора за 12 месяцев 2022 года (по состоянию размещения на 28.09.2023). URL: <https://qamqor.gov.kz/crimestat/statistics>

составляла в 2022 году не более 3,3%, а анализов не более 4,5%. Количественные показатели в 2022 году следующие:

Таблица 3.4. Основные статистические показатели о работе прокурора по проверкам о труде в 2022 г.¹⁷⁴

Показатели	Произведено проверок	В ходе проверок выявлено нарушений	Начато анализов	Произведено анализов	В ходе анализов выявлено нарушений
о труде	75	822	279	266	551
о взыскании заработной платы	0	0	39	37	51

Кроме того, в общей массе проверок и анализов можно идентифицировать те, что проводятся в отношении субъектов частного предпринимательства. Так доля проверок в отношении частного бизнеса составляет 13,1% от общей доли проверок, а анализов 0,4%.

Таблица 3.5. Основные статистические показатели о работе прокурора по проверкам в субъектах частного предпринимательства в 2022 г.¹⁷⁵

Показатели	Произведено проверок	В ходе проверок выявлено нарушений	Начато анализов	Произведено анализов	В ходе анализов выявлено нарушений
субъекты крупного предпринимательства	45	593	9	7	25
субъекты среднего предпринимательства	108	101	7	4	6
субъекты малого предпринимательства, в том числе субъекты микропредпринимательства	148	774	9	8	12

К сожалению, анализ показал, что оценить эффективность работы прокуратуры по вопросам защиты прав человека в рамках предпринимательской деятельности не представляется возможным, поскольку текущие показатели государственной правовой статистики, имеющиеся в открытых источниках, не позволяют полноценно идентифицировать ее вовлеченность, как государственного внесудебного механизма по рассмотрению жалоб.

¹⁷⁴ Данные представлены на основе информации, представленной Комитетом по правовой статистике и специальным учетам генеральной прокуратуры РК и указанной в Отчёте о результатах надзорной деятельности прокурора за 12 месяцев 2022 года (по состоянию размещения на 28.09.2023). URL: <https://qamqor.gov.kz/crimestat/statistics>

¹⁷⁵ Данные представлены на основе информации, представленной Комитетом по правовой статистике и специальным учетам генеральной прокуратуры РК и указанной в Отчёте о результатах надзорной деятельности прокурора за 12 месяцев 2022 года (по состоянию размещения на 28.09.2023). URL: <https://qamqor.gov.kz/crimestat/statistics>

Государственные службы по рассмотрению жалоб

В арсенале заявителей о нарушениях прав человека со стороны субъектов предпринимательства также такие виды юридических действий:

- *обращение в административный орган в порядке административной процедуры.*
- *заявление потерпевшего о привлечении виновных к уголовной ответственности.*
- *заявление потерпевшего о привлечении виновных к административной ответственности.*

В отношении рассмотрения жалоб по такого рода обращениям действует внушительный аппарат государственных и правоохранительных органов, которые принимают заявления, как нарочно, так и в электронном виде посредством различных электронных сервисов.

Государственный контроль за соблюдением трудового законодательства РК регулируется Трудовым кодексом РК.¹⁷⁶ Эту форму контроля осуществляют государственные инспекторы труда, к которым относятся:

- Главный государственный инспектор труда РК;
- главные государственные инспекторы труда;
- главный государственный инспектор труда области, города республиканского значения, столицы;
- государственные инспекторы труда.

Государственный контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан осуществляется в форме проверки и профилактического контроля с посещением субъекта (объекта) контроля в соответствии с Предпринимательским кодексом РК¹⁷⁷, если иное не предусмотрено международными договорами, ратифицированными РК.

Основными задачами государственной инспекции труда являются:

- *обеспечение государственного контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан;*
- *обеспечение соблюдения и защиты прав и свобод работников, включая право на безопасные условия труда;*
- *рассмотрение обращений, заявлений и жалоб работников и работодателей по вопросам трудового законодательства Республики Казахстан.*

По результатам проверки государственный инспектор труда в соответствии с Предпринимательским кодексом Республики Казахстан составляет акт о результатах проверки, которые обязательны для исполнения должностными, физическими и юридическими лицами.

Наиболее свежие статистические данные о работе инспекторов труда были приведены Председателем Комитета труда и социальной защиты Министерства труда и социальной защиты населения РК (*далее – КТСЗ*) – Главным государственным инспектором труда РК на

¹⁷⁶ См. Раздел 5. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 03.09.2023 г.). URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832&doc_id2=38910832#activate_doc=2&pos=274;-110.19999694824219&pos2=3451;-100.19999694824219

¹⁷⁷ Кодекс Республики Казахстан от 29 октября 2015 года № 375-V «Предпринимательский кодекс Республики Казахстан» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 10.09.2023 г.). URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38259854

брифинге в Службе центральных коммуникаций при Президенте РК 7 апреля 2023 г.¹⁷⁸ Так по его информации:

- с начала 2023 года при содействии местных органов инспекции труда выплачено около 1,3 млрд тенге задолженности по заработной плате, тем самым защищены права 8,1 тыс. работников;
- В 2022 году передано 47 материалов для принудительного исполнения, за первый квартал 2023 года – 14;
- в 2022 году прокурорами областей совместно с государственными инспекторами труда проведены проверки 64 предприятий, привлекающих иностранную рабочую силу в количестве более 30 человек, в результате которых выявлено 1150 нарушений, в том числе: 179 случаев диспропорции в оплате труда; 399 случаев выполнения иностранцами работ, не предусмотренных разрешениями; 210 случаев несоблюдения требований в части казахстанского содержания; 205 случаев несоответствия образования иностранцев занимаемым ими должностям; 157 случаев осуществления трудовой деятельности иностранцами без разрешений на привлечение иностранной рабочей силы. Для устранения указанных нарушений внесено 66 представлений, к административной ответственности привлечено 263 должностных лица, наложены штрафы на общую сумму 64,3 млн тенге, акиматами отозвано 390 разрешений.
- По данным на 1 марта 2023 года государственными инспекторами труда проведено 924 проверки, в ходе которых выявлено 1005 нарушений, из них: в сфере труда – 865; по безопасности и охране труда – 132; занятости населения – 8. Работодателям выдано 527 предписаний и наложено более 348 административных штрафов на сумму 54,5 млн тенге. Рассмотрено 4662 обращения граждан.
- в результате принятых мер, за последние 5 лет количество пострадавших на производстве уменьшилось на 6,5% (с 1568 чел. до 1465 чел.), количество погибших на 8,4% (с 220 чел. до 203 чел.);
- на 1 марта 2023 года на предприятиях страны пострадало 187 человек, что на 13% меньше аналогичного периода прошлого года. Из них погиб 21 человек, что на 34,4% меньше аналогичного периода прошлого года;
- более 30% нарушений, выявленных в результате государственного контроля, приходится на вопросы безопасности и охраны труда. Так, в прошлом году государственными инспекторами труда выявлен 2771 факт нарушений по безопасности и охране труда.
- по итогам 2022 года за нарушения в области безопасности и охраны труда освобождены от занимаемой должности 119 должностных лиц. В правоохранительные органы направлено 1094 материала о несчастных случаях, по которым возбуждено 192 уголовных дела. С целью оценки фактического состояния условий труда на рабочих местах проведена аттестация 7061 производственного объекта.

Как следует из других официальных данных¹⁷⁹, по итогам 2022 года государственными инспекторами труда на 914 предприятиях республики выявлена задолженность по заработной

¹⁷⁸ Т. Оспанкулов проинформировал о принимаемых мерах по охране труда в Казахстане. URL: https://www.gov.kz/memleket/entities/lspm/press/press_releases/details/1024?directionId=290&lang=ru

¹⁷⁹ В 2022 году госинспекторами труда защищены права более 20,2 тыс. работников // <https://www.gov.kz/memleket/entities/enbek/press/news/details/492011?lang=ru>

плате перед 21,7 тыс. работниками на сумму более 5,3 млрд тенге. Руководителям данных предприятий было выдано 881 предписание, обязательное для исполнения, и наложены штрафы на сумму более 144,6 млн тенге. В результате принятых мер, в том числе установления жестких графиков и сроков погашения задолженности по заработной плате, защищены права более 20,2 тыс. работников. Им выплачено 5,2 млрд тенге.

Представленные данные свидетельствуют о том, что государственные инспекции труда проводят активную работу по вопросам защиты трудовых прав на предприятиях и выступают достаточно эффективным внесудебным механизмом в стране. В тоже время существуют некоторые препятствия, влияющие на эффективность этого средства правовой защиты, так по информации СМИ *«количество государственных инспекторов труда составляет всего 256 человек – 1 инспектор на 23 тыс. работников, тогда как по рекомендациям МОТ этот показатель должен составлять 1 инспектор на не более 10 тыс. работников. Госинспекторы труда в Казахстане охватывают проверками в год лишь 3% предприятий и организаций. Кроме этого, на сегодня существуют масса ограничений для работы госинспекторов труда в Предпринимательском кодексе, что не позволяет им полноценно осуществлять функции государственного контроля. Федерацией профсоюзов были внесены предложения премьер-министру по повышению статуса и полномочий государственных инспекторов труда, увеличению их численности в регионах до уровня, соответствующего международным стандартам и передачи инспекции труда в ведение центрального уполномоченного органа по труду»*.¹⁸⁰

Антикоррупционная служба

Деятельность Агентства Республики Казахстан по противодействию коррупции (далее - Антикоррупционная служба), регулируется специальным положением утвержденным Указом Президента РК.¹⁸¹ Антикоррупционная служба является государственным органом, непосредственно подчиненным и подотчетным Президенту РК, осуществляющим формирование и реализацию антикоррупционной политики Республики Казахстан и координацию в сфере противодействия коррупции, а также предупреждение, выявление, пресечение, раскрытие и расследование коррупционных правонарушений. Антикоррупционная служба имеет территориальные органы в областях, городах республиканского значения, столице.

Антикоррупционная служба может в пределах своих полномочий осуществлять функции механизма по рассмотрению жалоб по вопросам, касающимся противодействия коррупции в бизнесе. В частности:

- *запрашивать и получать от государственных органов, организаций, должностных лиц необходимую информацию и материалы, в том числе из информационных ресурсов, в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;*

¹⁸⁰ Почему в Казахстане растет число забастовок и трудовых споров? URL: <https://exclusive.kz/expertiza/obshhestvo/124874/>

¹⁸¹ Положение об Агентстве Республики Казахстан по противодействию коррупции (Антикоррупционной службе) утверждено Указом Президента Республики Казахстан от 22 июля 2019 года № 74. URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=35160652&doc_id2=35160652#activate_doc=2&pos=2;-108.19999694824219&pos2=252;-72.19999694824219

- *привлекать специалистов и (или) экспертов иных субъектов противодействия коррупции к проведению внешнего анализа коррупционных рисков;*
- *вносить государственным органам, организациям или лицам, исполняющим в них управленческие функции, представления по устранению обстоятельств, способствовавших совершению уголовного правонарушения и других нарушений закона, в порядке, установленном уголовно-процессуальным законодательством Республики Казахстан;*
- *требовать производства ревизий, налоговых и других проверок, аудита и оценки от уполномоченных органов, должностных лиц и субъектов квазигосударственного сектора в случаях, предусмотренных законодательством Республики Казахстан;*

В функции Антиторрупционной службы входят:

- *проведение антиторрупционного мониторинга и мониторинг исполнения государственным органами, организациями, субъектами квазигосударственного сектора рекомендаций по устранению причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений, вынесенных по результатам внешнего анализа коррупционных рисков;*
- *осуществление производства по делам об административных правонарушениях в порядке, установленном КоАП РК;*
- *прием, регистрация и рассмотрение заявлений, сообщений и иной информации об уголовных правонарушениях;*
- *консультирование физических и юридических лиц по вопросам противодействия коррупции;*
- *организация и осуществление оперативно-розыскной деятельности;*
- *проведение досудебного расследования;*
- *защита и поощрение лиц, сообщивших о факте коррупционного правонарушения или иным образом оказывающих (оказавших) содействие в противодействии коррупции, в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;*
- *установление местонахождения и задержание лиц, находящихся в розыске, скрывшихся от следствия, дознания или суда.*

Согласно отчетам Антиторрупционной службы за 2022 год¹⁸²:

- по результатам проведенных внешних анализов коррупционных рисков в госорганы и субъекты квазигосударственного сектора направлено 1457 рекомендаций, 84,7% (1234) из которых исполнено;
- по итогам 292 анализов и мониторингов внесено свыше 2 000 рекомендаций по устранению коррупционных рисков, 78% из которых исполнено.
- в 2022 году были завершены внешние анализы в сферах транспортного контроля, недропользования (по твердым полезным ископаемым), государственного оборонного заказа, в работе миграционной службы и социально-предпринимательских корпораций;

¹⁸² См. Национальный доклад о противодействии коррупции за 2022 год. URL <https://www.gov.kz/memleket/entities/anticorruption/documents/details/494573?lang=ru> и Отчет о реализации Плана развития Агентства Республики Казахстан по противодействию коррупции на 2020–2024 годы, утвержденного приказом Председателя Агентства от 30 декабря 2020 года №441. Период отчета: 2022 год. URL: <https://www.gov.kz/memleket/entities/anticorruption/documents/details/429541?lang=ru>

- в отчетном периоде Антиторрупционной службой зарегистрировано 1 118 коррупционных преступлений, в совершении которых изобличено 1 075 лиц;
- зарегистрировано 283 административных коррупционных правонарушения, из которых 177 рассмотрено судом, 106 – в сокращенном порядке. Сумма наложенного штрафа – 110,7 млн тенге.

К сожалению, данные Антиторрупционной службы и государственной правовой статистики не позволяют идентифицировать вклад Агентства в противодействие коррупции в бизнесе и объем рассмотрения Агентством жалоб, связанных с добропорядочностью в бизнесе. В связи с этим оценить эффективность Антиторрупционной службы, как механизма рассмотрения жалоб в отношении субъектов предпринимательства в рамках настоящей оценки не представляется возможным.

3.4.2.3. Возможности для получения правовой помощи

Согласно Закону Республики Казахстан от 19 мая 2015 года «О минимальных социальных стандартах и их гарантиях»¹⁸³. Согласно закону, граждане имеют право на:

- доступ к минимальным социальным стандартам в соответствии с законодательством Республики Казахстан;
- получение полной и достоверной информации о минимальных социальных стандартах;
- требование соблюдения минимальных социальных стандартов;
- обжалование решений физических и юридических лиц, обязанных обеспечивать соблюдение минимальных социальных стандартов;
- обращение в суд с иском о защите нарушенных прав, свобод и законных интересов в сферах минимальных социальных стандартов.

Минимальными социальными стандартами обеспечиваются граждане РК. Иностранцы и лица без гражданства обеспечиваются минимальными социальными стандартами, установленными для граждан, если иное не предусмотрено Конституцией, законами и международными договорами, ратифицированными РК. Система минимальных социальных стандартов, которая включает оказание гарантированной государством юридической помощи (*далее – ГГЮП*). Минимальные социальные стандарты в сфере оказания ГГЮП обеспечивают реализацию социальных гарантий и социальных прав на:

- правовое информирование¹⁸⁴;
- правовое консультирование¹⁸⁵;
- защиту и представительство адвокатами, юридическими консультантами интересов физических лиц.

¹⁸³ Закон Республики Казахстан «О минимальных социальных стандартах и их гарантиях» от 19 мая 2015 года № 314-V ЗПК. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1500000314>

¹⁸⁴ Правовое информирование - вид юридической помощи, оказываемой неопределенному кругу лиц путем предоставления информации по вопросам законодательства Республики Казахстан в устной, письменной формах, в форме электронного документа либо в виде визуального ознакомления (ст. 1 Закона РК «Об адвокатской деятельности и юридической помощи» от 5 июля 2018 года № 176-VI).

¹⁸⁵ правовое консультирование - вид юридической помощи, оказываемой физическим и юридическим лицам в форме устных и письменных консультаций, в том числе касающихся вопроса составления заявлений, жалоб, ходатайств и других документов правового характера (ст. 1 Закона РК «Об адвокатской деятельности и юридической помощи» от 5 июля 2018 года № 176-VI).

Все три минимальных стандарта в области ГГЮП содержат нормы, устанавливающие порядок их оказания государственными органами в пределах их компетенции в случаях, предусмотренных Законом РК «Об адвокатской деятельности и юридической помощи»¹⁸⁶ и иными законами страны.

Стандарты¹⁸⁷ оказания юридической помощи обеспечиваются путем внедрения лучших практик качества оказания юридической помощи на основе законодательства РК. В целях обеспечения качества юридической помощи к ее осуществлению допускаются лица, имеющие соответствующую профессиональную подготовку и периодически повышающие свою квалификацию¹⁸⁸.

Формами юридической помощи являются:

- *юридическая помощь, оказываемая на возмездной основе*¹⁸⁹;
- *гарантированная государством юридическая помощь*¹⁹⁰;
- *комплексная социальная юридическая помощь*¹⁹¹.

Статья 19 Закона РК «Об адвокатской деятельности и юридической помощи» указывает на то, что оказание комплексной социальной юридической помощи является одной из форм реализации социальной ответственности и осуществляется добровольно. Однако, комплексная социальная юридическая помощь не оказывается по спорам, связанным с предпринимательской деятельностью, в рамках гражданского судопроизводства. Поскольку формулировка «не оказывается по спорам, связанным с предпринимательской деятельностью, в рамках гражданского судопроизводства» является весьма обширной, нет юридической определенности в отношении того, какая помощь и в отношении какого круга вопросов может быть оказана в случае обращений, связанных с нарушением прав человека в рамках предпринимательской деятельности.

¹⁸⁶ Закон Республики Казахстан от 5 июля 2018 года № 176-VI «Об адвокатской деятельности и юридической помощи» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.07.2023 г.). URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=33024087

¹⁸⁷ Стандарты оказания юридической помощи адвокатом (утверждены Республиканской конференцией коллегий адвокатов 23 ноября 2018 года). URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38883350&pos=6;-108#pos=6;-108

¹⁸⁸ Стандарты повышения квалификации адвокатов (утверждены Республиканской конференцией коллегий адвокатов 23 ноября 2018 года). URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=35782389

¹⁸⁹ Юридической помощью на возмездной основе признается юридическая помощь, оказываемая физическим и юридическим лицам платно на основании письменного договора об оказании юридической помощи, если иное не установлено настоящим Законом и законами Республики Казахстан (ст. 17 Закона РК «Об адвокатской деятельности и юридической помощи» от 5 июля 2018 года № 176-VI).

¹⁹⁰ Юридическая помощь, оказываемая физическим и юридическим лицам, имеющим право на ее получение на основании и в порядке, предусмотренных настоящим Законом и иными законами Республики Казахстан, на бесплатной основе, признается гарантированной государством юридической помощью (ст. 18 Закона РК «Об адвокатской деятельности и юридической помощи» от 5 июля 2018 года № 176-VI).

¹⁹¹ Комплексной социальной юридической помощью является оказание в соответствии с договором безвозмездной юридической помощи лицам, указанным в пункте 2 настоящей статьи, заключающейся в правовом сопровождении клиента с момента его обращения за юридической помощью до принятия в порядке, предусмотренном законами Республики Казахстан, итогового правового решения по делу (разрешения правовой ситуации) (ст. 19 Закона РК «Об адвокатской деятельности и юридической помощи» от 5 июля 2018 года № 176-VI).

ГГЮП оказывается:

- *государственными органами безвозмездно в виде правового информирования в пределах их компетенции в порядке, установленном Законом Республики Казахстан «О доступе к информации»;*
- *адвокатами в порядке, установленном настоящим Законом;*
- *юридическими консультантами¹⁹² в порядке, установленном настоящим Законом;*
- *нотариусами безвозмездно в случаях и порядке, установленных Законом Республики Казахстан «О нотариате»;*
- *частными судебными исполнителями безвозмездно при исполнении социально значимой категории дел в случаях и порядке, установленных Законом Республики Казахстан «Об исполнительном производстве и статусе судебных исполнителей».*
- *в случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан, гарантированная государством юридическая помощь может безвозмездно оказываться иными лицами.*

Право на бесплатное получение ГГЮП в виде правового информирования имеют все физические и (или) юридические лица.

ГГЮП в виде правового консультирования оказывается:

- *физическим лицам по вопросам взыскания алиментов, назначения пенсии и пособий, реабилитации, получения статуса беженца или кандидата, несовершеннолетним, оставшимся без попечения родителей;*
- *жертвам сексуального насилия, торговли людьми, акта терроризма либо подвергшимся пыткам по вопросам обеспечения и защиты их прав и законных интересов, связанных с данным статусом или ситуацией;*
- *физическим лицам по вопросам возмещения вреда, причиненного смертью кормильца;*
- *физическим лицам по вопросам возмещения вреда, причиненного повреждением здоровья, связанным с работой, либо причиненного уголовным правонарушением;*
- *физическим лицам, являющимся участниками Великой Отечественной войны, лицами, приравненными по льготам к участникам Великой Отечественной войны, а также ветеранами боевых действий на территории других государств, военнослужащими срочной службы, лицами с инвалидностью первой и второй групп, пенсионерами по возрасту, по вопросам, не связанным с предпринимательской деятельностью;*
- *многодетным семьям по вопросам, не связанным с предпринимательской деятельностью;*
- *малообеспеченным лицам (семьям), имеющим среднедушевые доходы в месяц ниже черты бедности, установленной в областях, городах республиканского значения, столице, по вопросам, не связанным с предпринимательской деятельностью.*

¹⁹² Юридическим консультантом является физическое лицо, имеющее высшее юридическое образование, стаж работы по юридической специальности не менее двух лет, прошедшее аттестацию, являющееся членом палаты юридических консультантов и оказывающее юридическую помощь. Юридический консультант может оказывать юридическую помощь самостоятельно, занимаясь частной практикой в виде индивидуального предпринимательства либо без государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя, а также на основании трудового договора с юридическим лицом (ст. 75 Закона РК «Об адвокатской деятельности и юридической помощи» от 5 июля 2018 года № 176-VI).

ГГЮП в виде защиты и представительства интересов физических лиц в судах, органах уголовного преследования, иных государственных органах и негосударственных организациях оказывается:

- лицу, привлекаемому к административной ответственности в соответствии с законодательством РК об административных правонарушениях¹⁹³;
- истцу либо ответчику в соответствии с гражданским процессуальным законодательством¹⁹⁴ РК и истцу в соответствии с законодательством РК об административном судопроизводстве¹⁹⁵;
- подозреваемому, обвиняемому, подсудимому, осужденному, оправданному, потерпевшему в соответствии с уголовно-процессуальным законодательством РК¹⁹⁶.

Эти лица, вправе получить ГГЮП на территории РК независимо от места жительства и места нахождения. В интересах лица, нуждающегося в гарантированной государством юридической помощи, с ходатайством об оказании такой помощи может обратиться его представитель в порядке, установленном законами.

Оплата ГГЮП, оказываемой адвокатом и юридическим консультантом, производится за счет бюджетных средств.

Размеры оплаты гарантированной государством юридической помощи, оказываемой адвокатом, и возмещения расходов, связанных с правовым консультированием, защитой и представительством, а также проведением примирительных процедур, устанавливаются уполномоченным органом.¹⁹⁷

Согласно Национального доклада о состоянии адвокатуры и деятельности адвокатов по защите прав и свобод граждан в 2022 году:¹⁹⁸

- по состоянию на конец 2022 года общая численность адвокатов в Республике Казахстан составляла 5 915 адвокатов;

¹⁹³ См. ст. 750 Кодекса Республики Казахстан об административных правонарушениях от 5 июля 2014 года № 235-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 12.09.2023 г.). URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31577399&doc_id2=33024087#pos=11047;-87.19999694824219&pos2=376;-81.19999694824219

¹⁹⁴ См. ст. 112 Кодекса Республики Казахстан от 31 октября 2015 года № 377-V «Гражданский процессуальный кодекс Республики Казахстан» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 12.09.2023 г.). URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=34329053&sub_id=1120000&pos=1848;-37#pos=1848;-37

¹⁹⁵ См. Кодекс Республики Казахстан от 29 июня 2020 года № 350-VI «Административный процедурно-процессуальный кодекс Республики Казахстан» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 24.07.2023 г.). URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=35132264

¹⁹⁶ См. ст. 174 Уголовно-процессуального кодекса Республики Казахстан от 4 июля 2014 года № 231-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 12.09.2023 г.). URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31575852&pos=3421;-57#pos=3421;-57

¹⁹⁷ См. Приказ Министра юстиции Республики Казахстан от 30 июня 2023 года № 434 «Об утверждении размеров оплаты гарантированной государством юридической помощи, оказанной адвокатом, юридическим консультантом, и возмещения расходов, связанных с правовым консультированием, защитой и представительством, а также проведением примирительных процедур». URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=36586985

¹⁹⁸ Национальный доклад о состоянии адвокатуры и деятельности адвокатов по защите прав и свобод граждан в 2022 году (РКА, 2023). URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=32746449&pos=329;-46#pos=329;-46

- в системе ГГЮП участвует 2278 адвокатов, что составляет 39% от общего количества.

Качество юридической помощи напрямую зависит от прав и гарантий, предусмотренных законом и реализуемых на практике. Однако адвокатское сообщество в своём первом Национальном докладе за 2022 год указывает на следующие проблемы, прямо оказывающие влияние на качество их услуг:

- наличие фактов воспрепятствования адвокатской деятельности;
- недопуск адвокатов к следственным действиям в отношении их подзащитных;
- препятствия для свиданий адвокатов со своими подзащитными;
- непредоставление материалов дел адвокатам для ознакомления;
- проблемы допуска адвокатов к государственным секретам;
- проведение негласных следственных действий в отношении адвокатов;
- нарушения, связанные с адвокатскими запросами;
- недостаточность гарантий адвокатской деятельности;
- дискриминационные нормы законодательства в отношении адвокатов;
- игнорирование мнения адвокатуры в законодательном процессе;
- отсутствие системного видения государства в отношении адвокатуры;
- сложности при осуществлении сельскими жителями права на получение юридической помощи.

По информации адвокатуры за 2022 год более 169 тысяч граждан получило гарантированную государством юридическую помощь от адвокатов.

При этом адвокаты подчеркивают, что наблюдают ряд проблем в этой сфере, которые негативно влияют на качество оказываемой гражданам помощи¹⁹⁹:

- поминутная оплата затраченного адвокатом времени;
- низкие тарифы оплаты и недостаточное финансирование программы ГГЮП. Следует отметить, что тарифы были пересмотрены Правительством²⁰⁰ в июне 2023 года. В связи с чем в рамках оценки невозможно определить достаточность принятых мер с точки зрения устранения указанной проблемы. Исследователи отмечают, что этот вопрос подлежит анализу и оценке отдельно в рамках временной перспективы в 12 месяцев после установления нововведений по тарификации услуг адвокатов.

К сожалению, исследователям не удалось обнаружить статистику с детальной разбивкой освоения средств государственного бюджета по вопросу ГГЮП. Отсутствуют в открытом доступе данные с разбивкой по субъектам оказания ГГЮП и получателям ГГЮП. В связи с тем, что согласно Отчета Европейской комиссии по эффективности правосудия (CEPEJ) 2022 года (использовались данные 2020 года)²⁰¹ расходы государственного бюджета Казахстана на

¹⁹⁹ См. Обращение Министру юстиции по системе ГГЮП. URL: <https://zkoka.kz/blog/%D0%BE%D0%B1%D1%80%D0%B0%D1%89%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5-%D0%BC%D0%B8%D0%BD%D0%B8%D1%81%D1%82%D1%80%D1%83-%D1%8E%D1%81%D1%82%D0%B8%D1%86%D0%B8%D0%B8-%D0%BF%D0%BE-%D1%81%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B5%D0%BC%D0%B5-%D0%B3%D0%B3%D1%8E%D0%BF>

²⁰⁰ в рамках Приказа Министра юстиции Республики Казахстан от 30 июня 2023 года № 434 «Об утверждении размеров оплаты гарантированной государством юридической помощи, оказанной адвокатом, юридическим консультантом, и возмещения расходов, связанных с правовым консультированием, защитой и представительством, а также проведением примирительных процедур». URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=36586985

²⁰¹ Отчет "European judicial systems - CEPEJ Evaluation report - 2022 Evaluation cycle (2020 data) URL: <https://rm.coe.int/cepej-fiche-pays-2020-22-e-web/1680a86276>

юридическую помощь составляют 2 %. Самый низкий показатель имеет гарантированная государством юридическая помощь, на которую в Казахстане предусмотрено лишь 0,18 Евро. Для сравнения по странам Совета Европы этот показатель составляет 3,08 Евро.

В связи с указанными обстоятельствами система ГГЮП по мнению исследователей пока не в полной мере способна обеспечить надлежащую поддержку заявителям о нарушениях прав человека в рамках предпринимательской деятельности и характеризуется наличием практических и процедурных барьеров, препятствующих доступу к судебным средствам правовой защиты.

3.4.2.4. Альтернативные способы разрешения юридических споров

Медиация

Медиативные процедуры регулируются в Казахстане специальным законом с 2011 года.²⁰² Сферой применения медиации являются споры (конфликты), возникающие из гражданских, трудовых, семейных, административных правоотношений и иных общественных отношений с участием физических и (или) юридических лиц, административных органов, должностных лиц. Медиация при урегулировании таких споров может быть применена как до обращения в суд, так и после начала судебного разбирательства.

Деятельность медиатора может осуществляться как на профессиональной основе (профессиональный медиатор), так и на общественных началах (общественный медиатор). Медиацию также могут проводить общественные медиаторы, избираемые собранием (сходом) местного сообщества, имеющие большой жизненный опыт, авторитет и безупречную репутацию, в соответствии с порядком, определяемым уполномоченным органом. По информации Ассоциации медиаторов в Казахстане зарегистрировано 371 профессиональный и 4465 общественных медиаторов²⁰³. Согласно статистике, в среднем по стране за 2018 год из 871 тыс. гражданских дел всего 4 процента прекращены в связи с применением процедуры медиации.

Поскольку сектор медиации не институционализирован в достаточной степени, команда исследователей не обнаружила сводного по республике реестра профессиональных и общественных медиаторов, а также актуальной и сводной статистики о результатах медиативной деятельности в Казахстане. В связи с этим, не представляется возможным оценить эффективность медиации, как механизма разрешения споров как в целом, так и в частности в отношении аспекта нарушения прав человека в рамках предпринимательской деятельности.

²⁰² Закон Республики Казахстан от 28 января 2011 года № 401-IV «О медиации» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.05.2023 г.). URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30927376&pos=283;-48#pos=283;-48

²⁰³ Статистика проведения медиаций в Казахстане. Что знают Казахстанцы о медиации? URL: <https://mediator.kz/o-nas/news/statistika-provedeniya-mediacij-v-kazahstane> Команда исследователей подчеркивает свою неуверенность в отношении представленной информации ввиду невозможности идентифицировать дату данной публикации.

Арбитражи

Другим видом альтернативного разрешения споров является арбитражное разбирательство. В 2016 году в Казахстане был принят Закон «Об арбитраже»²⁰⁴, который применяется в отношении споров, возникших из гражданско-правовых отношений²⁰⁵ с участием физических и (или) юридических лиц, независимо от места жительства или места нахождения субъектов спора внутри государства или за его пределами, разрешаемых арбитражем, если иное не установлено законодательными актами Республики Казахстан.

Арбитражи в Республике Казахстан могут быть созданы в виде постоянно действующего арбитража или арбитража для разрешения конкретного спора. Арбитражная палата Казахстана является некоммерческой организацией, ведет реестр действующих арбитражей и арбитров в котором на момент исследования было отражено 17 арбитражей – членов палаты.²⁰⁶

Арбитражи в Республике Казахстан не могут быть образованы государственными органами, государственными предприятиями, а также субъектами естественных монополий и субъектами, занимающими доминирующее положение на рынке товаров и услуг, юридическими лицами, пятьдесят и более процентов голосующих акций (долей участия в уставном капитале) которых прямо или косвенно принадлежат государству, их дочерними и зависимыми организациями, а также банками второго уровня, организациями, осуществляющими отдельные виды банковских операций.

Арбитраж не может рассматривать споры между физическими и (или) юридическими лицами Республики Казахстан с одной стороны и государственными органами, государственными предприятиями, а также юридическими лицами, пятьдесят и более процентов голосующих акций (долей участия в уставном капитале) которых прямо или косвенно принадлежат государству, с другой - при отсутствии согласия уполномоченного органа соответствующей отрасли (в отношении республиканского имущества) или местного исполнительного органа (в отношении коммунального имущества). Данное положение было раскритиковано еще в отношении предшествующего закона. Так, здесь речь идет о дискриминации между резидентами и нерезидентами. Например, «любой нерезидент сможет включить в такой же контракт с национальной компанией оговорку и отдать свой спор по контракту на рассмотрение независимому арбитражу»²⁰⁷, тогда как резидент не может включить такую оговорку в договор с компанией, прямо или косвенно принадлежащей государству.

Арбитражное решение признается обязательным и при подаче в суд письменного заявления приводится в исполнение в соответствии с гражданским процессуальным законодательством Республики Казахстан.

К сожалению, в рамках исследования не удалось обнаружить статистику по рассмотрению дел в Казахстане в порядке арбитражного производства. В связи с чем оценить эффективность этого механизма рассмотрения споров не представляется возможным.

²⁰⁴ Закон Республики Казахстан от 8 апреля 2016 года № 488-V «Об арбитраже» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.01.2023 г.). URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=35110250

²⁰⁵ См. ст. 1 Гражданского кодекса Республики Казахстан (Общая часть), принят Верховным Советом Республики Казахстан 27 декабря 1994 года (с изменениями и дополнениями по состоянию на 12.09.2023 г.). URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1006061&sub_id=10000&pos=541;-55#pos=541;-55

²⁰⁶ На 01.10.2023. URL: <https://palata.org/registry/>

²⁰⁷ Сулейменов М.К. Внесудебное урегулирование споров в Казахстане: проблемы теории и практики, https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=33032231&pos=5;-106#pos=5;-106

Структуры с особыми условиями

В соответствии с конституционным законом 2015 года²⁰⁸ в рамках Международного финансового центра «Астана»²⁰⁹ (далее - МФЦА) с 2018 года действует Суд Центра (применяет общее английское право, судьями являются британские судьи и адвокаты) и Международный арбитражный центр. МФЦА - территория в пределах города Астаны с точно обозначенными границами, определяемыми Президентом Республики Казахстан, в которой действует особый правовой режим в финансовой сфере. МФЦА является независимой юрисдикцией с особой правовой и регуляторной средой и инфраструктурой для открытия и ведения бизнеса, привлечения инвестиций, создания рабочих мест и развития экономики Казахстана.

Судебное рассмотрение споров, осуществляется только **Судом МФЦА**²¹⁰, который имеет своей целью защиту прав, свобод и законных интересов сторон, обеспечение исполнения действующего права Центра. Суд Центра независим в своей деятельности и не входит в судебную систему Республики Казахстан. Суд Центра состоит из двух инстанций: суд первой инстанции и апелляционный суд. Судопроизводство в Центре ведется на английском языке, по заявлению сторон с переводом на казахский или русский язык. Суд Центра не осуществляет уголовное и административное судопроизводство и обладает исключительной юрисдикцией в отношении:

- *рассмотрения и разрешения споров, возникающих между участниками Центра, органами Центра и (или) их иностранными работниками;*
- *рассмотрения и разрешения споров, касающихся любой операции, осуществленной в Центре и подчиненной праву Центра;*
- *рассмотрения и разрешения споров, переданных суду Центра по соглашению сторон.*

Суд Центра при разрешении споров руководствуется действующим правом Центра, а также может учитывать вступившие в законную силу решения суда Центра по конкретным спорам и вступившие в силу решения судов других юрисдикций общего права.

Решения апелляционного суда Центра являются окончательными, не подлежат обжалованию и обязательны для всех физических и юридических лиц.

Международный арбитражный центр МФЦА²¹¹ (далее – МАЦ) рассматривает споры в случае наличия между сторонами арбитражного соглашения. МАЦ является независимым институтом. Имеет свои собственные процессуальные нормы, разработанные по образцу международной практики. У центра есть собственный реестр международных арбитров и медиаторов, имеющих многолетний опыт разрешения коммерческих споров путем арбитража и медиации, включая нефтегазовую отрасль, торговлю, строительство, энергетику, финансовые услуги, банковское дело, исламские финансы, страхование и интеллектуальную собственность. Арбитражные решения МАЦ признаются и подлежат исполнению на территории Республики Казахстан и на международном уровне.

²⁰⁸ См. Конституционный закон Республики Казахстан от 7 декабря 2015 года № 438-V «О Международном финансовом центре «Астана» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.04.2023 г.). URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=39635390&pos=368;-52#pos=368;-52

²⁰⁹ Подробнее о МФЦА на официальном сайте: <https://aifc.kz/ru>

²¹⁰ Подробнее о Суде МФЦА на официальном сайте: <https://court.aifc.kz/ru>

²¹¹ Подробнее о Международном арбитражном центре МФЦА на официальном сайте: <https://iac.aifc.kz/ru>

Признание и исполнение решений арбитражей на территории МФЦА осуществляются в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

По информации МФЦА²¹² к 7 июня 2023 года:

- Суд МФЦА и МАЦ завершили и привели в исполнение 2174 дела, включая 64 судебных решения МФЦА, 415 арбитражных решений и 1695 соглашений об урегулировании спора путем медиации;
- в 2023 году объем дел увеличился: с 1 января 2023 года было завершено и приведено в исполнение 533 дела, что составляет 24,5% от общего числа дел с момента начала работы в январе 2018 года;
- в 97,7% от общего числа дел Стороны осуществляли деятельность на территории Республики Казахстан и обращались в Суд МФЦА и МАЦ на основе «обоюдного согласия» («орт-ин»), применяя право Республики Казахстан в 97,5% случаев, право МФЦА в 2,3% случаев, а также право других юрисдикций, включая английское право;
- рассматривались разные коммерческие споры, которые включали такие сферы, как договорные обязательства (как правило, невыплаты и невыполнение других договорных обязательств) (43,8%), строительство (15,8%), **трудовые споры (15%)**, корпоративные споры (10,5%), транспортные споры (6%), недвижимость (4%), логистика (3%) и ГЧП (2%).
- в 48% случаев речь шла об иностранном инвесторе, ведущем бизнес в Казахстане, и Сторонами по делу были представители из 23 государств, включая большинство стран Евразии и других ключевых торговых партнеров Казахстана, таких как Китай, ОАЭ и Индия.

Поскольку споры, рассматриваемые этим органами МФЦА могут быть связаны с трудовыми отношениями, а Суд Центра обладает исключительной юрисдикцией в отношении рассмотрения и разрешения споров, возникающих между участниками Центра, органами Центра и (или) их иностранными работниками, Суд МФЦА и МАЦ могут быть использованы, как альтернативные механизмы защиты прав человека в рамках предпринимательской деятельности. Ввиду того, что исследователи не располагают детальной информацией о деятельности Суда МФЦА и МАЦ в отношении данных видов споров, оценить их эффективность не представляется возможным. Кроме того, поскольку эти органы сосредоточены на особой и ограниченной юрисдикции они не могут быть использованы широким кругом заинтересованных сторон в Казахстане.

3.4.3. НЕГОСУДАРСТВЕННЫЕ МЕХАНИЗМЫ РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ

Согласно Руководящим принципам ООН государствам следует рассмотреть возможность содействия доступу к эффективным негосударственным механизмам рассмотрения жалоб, занимающимся возмещением ущерба в результате связанных с предпринимательской деятельностью нарушений прав человека (принцип 29 Руководящих принципов ООН). Руководящие принципы указывают, что одним из видов негосударственных механизмов рассмотрения жалоб являются механизмы, создаваемые предприятиями самостоятельно или в сотрудничестве с заинтересованными сторонами, ассоциациями, объединяющими предприятия отрасли, или группами различных заинтересованных сторон. Эти механизмы имеют внесудебный характер, но могут приобретать форму третейского суда, придерживаться

²¹² Судом МФЦА и МАЦ решено и приведено в исполнение более 2100 дел. URL: <https://court.aifc.kz/ru/news/more-than-2-100-cases-resolved-and-enforced-by-the-aifc-court-and-iac>

подхода, основанного на диалоге, или проходить в русле приемлемых с культурной точки зрения и совместимых с правами человека процессов.

Комплаенс службы

В 2021 году вступили в силу поправки в Закон «О противодействии коррупции», предусматривающие независимость **антикоррупционной комплаенс-службы** от исполнительного органа и должностных лиц субъекта квазигосударственного сектора, ее подотчетность совету директоров, наблюдательному совету или иному независимому органу управления.²¹³ Благодаря этим поправкам в субъектах предпринимательства относящимся к квазигосударственному сектору были созданы комплаенс службы или назначены лица, ответственные за реализацию комплаенс функции на предприятии. Согласно отчетам Антикоррупционной службы за 2022 год²¹⁴: по состоянию на декабрь 2022 года антикоррупционные комплаенс-службы внедрились в 6118 субъектов квазигосударственного сектора.²¹⁵

Для формирования единой антикоррупционной политики в квазигосударственном секторе на Антикоррупционную службу РК законодательно возложена методологическая координация деятельности антикоррупционных комплаенс-служб. В реализацию данной компетенции утверждено Типовое положение об антикоррупционных комплаенс-службах в субъектах квазигосударственного сектора.²¹⁶ Субъекты квазигосударственного сектора исходя из специфики своей деятельности утверждают Положение об антикоррупционных комплаенс службах с учетом настоящего Типового положения. Согласно Типового положения в субъектах квазигосударственного сектора определяется структурное подразделение или ответственное лицо, исполняющее функции антикоррупционной комплаенс-службы, основной задачей которой является обеспечение соблюдения данной организацией и ее работниками законодательства РК о противодействии коррупции.

Антикоррупционная комплаенс-служба осуществляет свои полномочия независимо от исполнительного органа, должностных лиц субъекта квазигосударственного сектора, подотчетна совету директоров, наблюдательному совету (при его наличии) или иному независимому органу управления и является независимой при обеспечении соблюдения

²¹³ Закон Республики Казахстан от 8 июня 2021 года № 48-VII ЗПК «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам закупок отдельных субъектов квазигосударственного сектора». URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31803902&pos=1;-16#pos=1;-16

²¹⁴ См. Национальный доклад о противодействии коррупции за 2022 год. URL <https://www.gov.kz/memleket/entities/anticorruption/documents/details/494573?lang=ru> и Отчет о реализации Плана развития Агентства Республики Казахстан по противодействию коррупции на 2020–2024 годы, утвержденного приказом Председателя Агентства от 30 декабря 2020 года №441. Период отчета: 2022 год. URL: <https://www.gov.kz/memleket/entities/anticorruption/documents/details/429541?lang=ru>

²¹⁵ Следует отметить, что к субъектам квазигосударственного сектора относятся как коммерческие предприятия, так и различные учреждения: школы, библиотеки, больницы, ветеринарные станции и т.п.

²¹⁶ Приказ Председателя Агентства Республики Казахстан по противодействию коррупции (Антикоррупционной службы) от 31 марта 2023 года № 112 «Об утверждении Типового положения об антикоррупционных комплаенс-службах в субъектах квазигосударственного сектора». URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2300032211>

требований законодательства Республики Казахстан о противодействии коррупции. Основной целью деятельности антикоррупционной комплаенс-службы является обеспечение соблюдения соответствующим субъектом квазигосударственного сектора и его работниками законодательства РК о противодействии коррупции, а также мониторинг за реализацией мероприятий по противодействию коррупции.

Антикоррупционная комплаенс-служба в качестве механизма принятия и рассмотрения жалоб на нарушения, связанные с деловой добропорядочностью на предприятиях в рамках своей деятельности:

проводит служебные проверки по поступающим сообщениям о возможных коррупционных правонарушениях или нарушениях законодательства Республики Казахстан о противодействии коррупции;

требует от руководителей и других работников субъекта квазигосударственного сектора представления письменных объяснений в рамках служебных расследований;

создает каналы информирования для сообщения работниками субъекта квазигосударственного сектора о фактах наличия или потенциальной возможности нарушения антикоррупционного законодательства в субъекте квазигосударственного сектора, либо внесения предложений по повышению эффективности мер по противодействию коррупции в субъекте квазигосударственного сектора.

Поскольку в открытых источниках в настоящее время отсутствует какая-либо статистическая информация о результатах работы таких служб с разбивкой по видам организаций и предприятий, оценить эффективность данных служб в качестве механизма рассмотрения жалоб, на момент подготовки отчета не представилось возможным.

Рассмотрение индивидуальных трудовых споров

Согласительные комиссии рассматривают индивидуальные трудовые споры²¹⁷, за исключением споров, возникающих между работодателем и работником субъекта микропредпринимательства, некоммерческой организации с численностью работников не более пятнадцати человек, домашним работником, единоличным исполнительным органом юридического лица, руководителем исполнительного органа юридического лица, а также другими членами коллегиального исполнительного органа юридического лица, а по неурегулированным вопросам либо неисполнению решения согласительной комиссии - судами.

Согласительная комиссия является постоянно действующим органом, создаваемым в организации на паритетных началах из равного числа представителей от работодателя и представителей работников. В коллективном договоре может предусматриваться создание согласительных комиссий в филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях организации.

Согласительная комиссия обязана рассмотреть спор в течение пятнадцати рабочих дней со дня регистрации заявления и выдать сторонам спора копии решения в течение трех рабочих дней со дня его принятия. Решение согласительной комиссии подлежит исполнению в

²¹⁷ См. Глава 15 Трудового кодекса Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 03.09.2023 г.). URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832

установленный ею срок, который не может превышать один месяц со дня вынесения решения согласительной комиссии, за исключением спора о восстановлении на работе.

В случае неисполнения решения согласительной комиссии в установленный ею срок либо неурегулирования вопросов работник или лицо, ранее состоявшее в трудовых отношениях, либо работодатель вправе обратиться в суд.

Решение согласительной комиссии либо суда по рассмотрению индивидуального трудового спора о восстановлении работника на прежней работе подлежит немедленному исполнению.

Скрининг 60 компаний в рамках оценки, показал, что национальные компании, а также квазигосударственные компании имеют согласительные комиссии в качестве инструмента рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Исследователи не обнаружили релевантной статистики в отношении использования этого средства правовой защиты компаниями, в связи с чем оценить эффективность работы этого механизма не представляется возможным.

Рассмотрение коллективных трудовых споров

Для рассмотрения трудовых споров на предприятиях используется несколько механизмов предусмотренных Трудовым кодексом РК.²¹⁸ В частности:

трудовой арбитраж - временно действующий орган, создаваемый сторонами коллективного трудового спора с привлечением уполномоченных лиц для разрешения трудового спора при недостижении соглашения в примирительной комиссии;

забастовка - полное или частичное прекращение работы в целях удовлетворения социально-экономических и профессиональных требований работников в коллективном трудовом споре с работодателем;

примирительная комиссия - орган, создаваемый по соглашению между работодателем и работниками (их представителями) для урегулирования коллективного трудового спора путем примирения сторон;

примирительные процедуры - последовательное рассмотрение коллективного трудового спора первоначально в примирительной комиссии, а при недостижении согласия в ней - в трудовом арбитраже, а также по взаимному согласию сторон с применением процедуры медиации.

Примирительная комиссия является органом, созданным совместным решением сторон на паритетных началах из равного числа представителей от работодателя и представителей работников. Примирительная комиссия рассматривает требования работников (их представителей) в срок не позднее семи рабочих дней со дня их поступления. В процессе примирительной процедуры примирительная комиссия консультируется с работниками (их представителями), работодателем, объединением (ассоциацией, союзом) работодателей (их представителями), государственными органами и иными заинтересованными лицами. Члены примирительной комиссии на время участия в переговорах по разрешению коллективного трудового спора освобождаются от работы с сохранением заработной платы. Решение комиссии принимается на основе соглашения сторон, оформляется протоколом, подписываемым представителями сторон, имеет для сторон обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, установленные решением примирительной комиссии. В случае отказа одной из сторон от подписи в протоколе другой стороной в протоколе производится соответствующая

²¹⁸ Подробнее смотреть Главу 16 Трудового кодекса РК.

запись. При недостижении соглашения в примирительной комиссии ее работа прекращается, а для разрешения спора создается трудовой арбитраж.

Трудовой арбитраж²¹⁹ создается сторонами коллективного трудового спора в течение двух рабочих дней со дня прекращения работы примирительной комиссии. Количество членов трудового арбитража, его персональный состав из числа представителей работодателя и представителей работников, порядок рассмотрения трудового спора определяются соглашением сторон на паритетной основе. Трудовой арбитраж должен состоять не менее чем из пяти человек. В состав трудового арбитража включаются государственный инспектор труда, представители трехсторонней комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений. Члены трехсторонних комиссий, представляющие стороны социального партнерства, включаются в состав трудового арбитража на паритетной основе.

При недостижении соглашения сторон коллективного трудового спора в примирительной комиссии в организациях, в которых законами Республики Казахстан запрещено или ограничено проведение забастовок, создание трудового арбитража обязательно.

Решение трудового арбитража является обязательным для исполнения сторонами коллективного трудового спора. В случае неисполнения решения трудового арбитража в установленный срок стороны имеют право осуществить разрешение спора в судебном порядке.

Порядок рассмотрения коллективного трудового спора **с участием посредника** определяется по соглашению сторон коллективного трудового спора. В качестве посредников сторонами определяются независимые по отношению к ним организации и лица. Республиканская, отраслевая, региональная комиссии по регулированию социально-трудовых отношений могут с согласия сторон коллективного трудового спора привлекать к работе по урегулированию коллективных трудовых споров руководителей и работников центральных и местных исполнительных органов, ассоциаций и других общественных объединений, работодателей, а также независимых экспертов. Во всех случаях привлечения посредников от них должно быть получено письменное согласие на посредничество.

Соглашения, достигнутые сторонами коллективного трудового спора, оформляются в письменной форме.

Работники могут принять **решение о проведении забастовки**, если посредством примирительных процедур не удалось добиться разрешения коллективного трудового спора, а также в случаях уклонения работодателя от примирительных процедур либо невыполнения соглашения, достигнутого в ходе разрешения коллективного трудового спора. Решение о проведении забастовки принимается на собрании (конференции) работников (их представителей).

Команде исследователей не удалось обнаружить статистику с агрегированными данными по применению в субъектах предпринимательства примирительных процедур в рамках рассмотрения коллективных трудовых споров. В связи с чем оценить эффективность этих механизмов на практике не представляется возможным.

²¹⁹ См. Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 25 декабря 2015 года № 1018 «Об утверждении Типового положения о трудовом арбитраже» (с изменениями от 28.08.2020 г.). URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38893618#sub_id=100

Профсоюзы

Деятельность профсоюзов регулируется специальным законом «О профессиональных союзах»,²²⁰ согласно которому профсоюзы в Казахстане создаются по производственно-отраслевому принципу. В стране предусмотрено несколько видов профсоюзных организаций:

Республиканское объединение профсоюзов, которое является полномочным представителем работников, членских организаций в социальном партнерстве на республиканском уровне. Оно создается отраслевыми профсоюзами и (или) территориальными объединениями профсоюзов областей, городов республиканского значения и столицы в иной организационно-правовой форме некоммерческой организации. Республиканское объединение профсоюзов содействует обеспечению правовых гарантий деятельности профсоюзов на республиканском уровне, координации действий членских организаций в вопросах представления и защиты социальных, трудовых прав и интересов членов профсоюзов. Согласно стратегии Федерации Профсоюзов Республики Казахстан²²¹ на 2020-2025 гг.²²² (далее – ФПРК) в Казахстане действуют три республиканских объединения профсоюзов: Федерация профсоюзов РК, Казахстанская конфедерация труда и Содружество профсоюзов Казахстана «Аманат».

Территориальное объединение профсоюзов является полномочным представителем работников, членских организаций в социальном партнерстве на региональном уровне. Территориальное объединение профсоюзов создается профсоюзами и (или) их объединениями.

Отраслевые профсоюзы являются полномочным представителем работников, членских организаций в социальном партнерстве на отраслевом уровне. Отраслевые профсоюзы представляют и защищают трудовые и социальные права и интересы своих членов, членских организаций.

Локальные профсоюзы добровольно создаются работниками одной или нескольких организаций, связанными общими трудовыми, производственно-профессиональными интересами.

Первичная организация профсоюза создается в организации, состоит не менее чем из трех человек и является структурным подразделением локального или отраслевого профсоюза без образования юридического лица и полномочным представителем работников в социальном партнерстве на уровне организации.

В качестве средства правовой защиты профсоюзы обладают следующими правами: *представлять и защищать права и интересы своих членов, а также быть представителями работников во взаимоотношениях с государственными органами в пределах своих полномочий, работодателями, объединениями субъектов частного предпринимательства (ассоциациями, союзами), иными общественными организациями; предъявлять в суд иски в защиту прав и интересов своих членов, выступать в их интересах при проведении медиации, в суде, трудовом арбитраже или арбитраже, в государственных органах, оказывать им иную правовую помощь; обращаться в государственные органы об отмене полностью или частично либо изменении принятых ими нормативных правовых актов, ущемляющих права и законные интересы членов профсоюза;*

²²⁰ Закон Республики Казахстан от 27 июня 2014 года № 211-V ЗПК «О профессиональных союзах». URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1400000211>

²²¹ Подробнее смотреть на сайте объединения: <https://kasipodaq.kz/>

²²² Согласно стратегии Федерации Профсоюзов Республики Казахстан на 2020-2025 гг. «В единстве к справедливости и развитию». URL: <https://kasipodaq.kz/strategy/>

обжаловать в порядке, установленном законами Республики Казахстан, акты государственных органов, ущемляющие права и законные интересы членов профсоюза;

участвовать в досудебном разрешении трудовых споров;

участвовать в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан и законодательством Республики Казахстан о медиации;

осуществлять общественный контроль за соблюдением прав и законных интересов своих членов в соответствии с настоящим Законом;

вести переговоры, заключать соглашения и коллективные договоры;

в составе производственного совета по безопасности и охране труда организовывать совместные действия с работодателем по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также по проведению проверок условий и охраны труда на рабочих местах;

в соответствии с соглашениями и коллективными договорами с соблюдением правил безопасности и охраны труда посещать в лице своих представителей рабочие места членов профсоюза для изучения и принятия мер по обеспечению нормальных условий труда;

организовывать и проводить в установленном законодательством Республики Казахстан порядке забастовки, мирные собрания;

вносить предложения государственным органам по привлечению к ответственности лиц, нарушающих законодательство Республики Казахстан о профсоюзах, не выполняющих обязательства, предусмотренные соглашениями и коллективными договорами.

Профсоюзы являются независимыми от работодателя и через профсоюзные органы представляют своих членов в отношениях с работодателем, защищают их трудовые и социальные права и интересы путем:

оказания правовой и консультативной помощи, в том числе при заключении членом профсоюза трудового договора с работодателем;

мотивированного мнения об обоснованности расторжения трудового договора с членами выборных профсоюзных органов, согласования условий труда своих членов в соответствии с коллективным договором;

обращения в суд с заявлением в защиту прав и охраняемых законами Республики Казахстан интересов своих членов;

заключения коллективного договора, соглашения с работодателем от имени своих членов, а также от имени работников, не являющихся членами профсоюза, уполномочивших профсоюз письменным заявлением;

участия в составе согласительной комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, примирительной комиссии и трудового арбитража при рассмотрении коллективных трудовых споров.

Большая часть опрошенных в рамках исследования 278 компаний подтвердила наличие в их структурах профсоюзов (69%) и заключенных коллективных договоров (83%). При анализе данных по характеристикам компаний выявлено, что наличие профсоюзов и коллективных договоров тесно связано с количеством сотрудников: чем их больше, тем выше вероятность наличия данных элементов. Государственные и иностранные компании в Казахстане чаще имеют профсоюзы и заключают коллективные договора по сравнению с местными частными компаниями.

Результаты фокус-групп и индивидуальных интервью также подчеркивают популярность профсоюзов и практику заключения коллективных договоров, особенно в крупных

предприятиях с государственным и иностранным участием. Однако респонденты не смогли дать четкое представление о роли профсоюзов в защите трудовых прав, отметив лишь, что такие организации действуют в их отраслях. Также у опрошенных возникли трудности с описанием существующих механизмов подачи жалоб для работников.

По информации, опубликованной в СМИ²²³ после обращений в профсоюзы, решаются до 85% вопросов. *«Только за 2020 год в тесном взаимодействии с судебной властью, органами прокуратуры, другими государственными органами рассмотрено 14 313 обращений граждан. Были положительно разрешены 85% вопросов от всех поступивших обращений – 12 154 обращений... В прошедшем году рассмотрено 394 спора между работниками и работодателями во внесудебном порядке с использованием медиации. В большинстве случаев после переговоров разногласия разрешались в пользу работников ... Оказана правовая помощь 116 работникам в ходе рассмотрения исков в судебных инстанциях. 79 исков удовлетворены полностью или частично, восстановлены на работе 67 человек».*

Общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда осуществляют 17 393 технических инспектора по охране труда. По состоянию на 1 января 2021 года функционирует 11 186 производственных советов по безопасности и охране труда, 86% (9 618) которых инициировано профсоюзами. В 2020 году профсоюзами были проведены 64 039 проверки работодателей. В ходе их проведения выявлены 118 912 нарушения трудового законодательства, работодателями устранено 112 180 нарушение.²²⁴

Эти впечатляющие цифры свидетельствуют об активной работе профсоюзных организаций в вопросах защиты прав и интересов трудящихся на предприятиях.

В то же время, действующий в Казахстане Закон «О профессиональных союзах» подвергся критике, ввиду несоответствия международным обязательствам Казахстана в рамках конвенций МОТ, начиная с момента его принятия и по текущее время.²²⁵

²²³ Почему в Казахстане растет число забастовок и трудовых споров? URL: <https://exclusive.kz/expertiza/obshhestvo/124874/>

²²⁴ Почему в Казахстане растет число забастовок и трудовых споров? URL: <https://exclusive.kz/expertiza/obshhestvo/124874/>

²²⁵ См. например: Казахстан под огнем критики из-за положения работников. 9 сентября 2016 года. URL: <https://www.hrw.org/ru/news/2016/06/09/290859> ; «Мы не враги» Нарушения прав работников в Казахстане// Доклад Human Rights Watch. 26 ноября 2016. URL: <https://www.hrw.org/ru/report/2016/11/24/296535> ; Независимые профсоюзы Казахстана под угрозой// Казахстанское международное бюро по правам человека и соблюдению законности. 14 июля 2015. URL: https://bureau.kz/publ-all/iz_drugikh_istochnikov_nezavisimye_profsoyuzu_kazahstana_pod_ugrozoi/ ; Страна под параграфом

У Казахстана возникли серьезные неприятности по профсоюзной линии// Фергана, 15 июля 2019. URL: <https://fergana.agency/articles/108990/> ; Калиева, А. У. (2022). К ВОПРОСУ О ДЕФЕКТАХ ЗАКОНА РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН «О ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗАХ» (результаты анализа законодательства в сфере профсоюзов). Научно-правовой журнал «Вестник Института законодательства и правовой информации Республики Казахстан», 2(69). https://doi.org/10.52026/2788-5291_2021_69_2_204 ; ДОКЛАД О СИТУАЦИИ С ПРАВАМИ ЧЕЛОВЕКА В КАЗАХСТАНЕ ЗА 2021 ГОД. 23 апреля 2022. URL: <https://kz.usembassy.gov/ru/ru-2021-country-reports-on-human-rights-practices-kazakhstan/>

Иные инструменты в компаниях

Скрининг сайтов 60 компаний, проведенных в рамках исследования, выявил, что компании предпринимают различные меры и механизмы для подачи жалоб для работников и других заинтересованных сторон (третьих лиц). Среди них:

Омбудсмен - единоличный орган по рассмотрению жалоб и сообщений о нарушениях.

Горячая линия и SpeakUp Policy. Политика инициативного и добровольного информирования (SpeakUp Policy) и горячая линия позволяет обеспечить конфиденциальность, а также вовлеченность третьих сторон в процесс раскрытия информации о нарушениях в компании.

Рассмотрение жалоб непосредственно руководителями.

Внутренний пул медиаторов. Специально и профессионально обученные сотрудники компаний, которые призваны оказывать помощь при разрешении споров, жалоб и конфликтов.

Подробнее о механизмах рассмотрения жалоб в компаниях в Разделе II. КОРПОРАТИВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА.

Международные механизмы

Руководящие принципы ООН указывают, что другим видом подобных механизмов являются региональные и международные правозащитные органы, которые чаще всего занимаются предполагаемыми нарушениями государствами своих обязательств по соблюдению прав человека. Вместе с тем некоторые из них также занимались вопросами несоблюдения государством своей обязанности обеспечивать защиту от нарушений прав человека предприятиями.²²⁶

Республика Казахстан признает юрисдикции четырех договорных органов ООН по рассмотрению обращений/жалоб от лиц, находящихся под юрисдикцией Республики Казахстан против Республики Казахстан. Это Комитет по правам человека (КПЧ), Комитет по ликвидации расовой дискриминации (КЛРД), Комитет против пыток (КПП), Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин (КЛДЖ).

На момент исследования против Казахстана было подано 73 жалобы в КПЧ, 12 – КПП, 1 – КЛДЖ²²⁷. В то же время в рамках казахстанской правовой системы статус решений договорных органов ООН по правам человека не определен даже в самой общей форме, что впоследствии приводит к проблемам на практике.²²⁸

²²⁶ См. Принцип 28 Руководящих принципов ООН.

²²⁷ Статистический обзор индивидуальных жалоб, рассмотренных КПЧ// Электронный доступ: <http://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/CCPR/StatisticalSurvey.xls>; Статистический обзор индивидуальных жалоб, рассмотренных КЛДЖ// Электронный доступ: <http://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/CEDAW/StatisticalSurvey.xls>

²²⁸ «Правовой характер актов договорных органов ООН в области прав человека»: Науч.-аналит. отчет по теме фундаментального и приклад. науч. исследования. Серия «Международное право». – Астана: ГУ «Институт законодательства Республики Казахстан», 2018. – 91 с., стр. 6. В соответствии с п. 1 ст. 501 ГПК Республики Казахстан, судами Республики Казахстан в установленных случаях признаются и приводятся в исполнение решения, постановления и определения об утверждении мировых соглашений, судебных приказы иностранных судов, а также арбитражные решения иностранных арбитражей. Договорные органы по правам человека не обладают статусом судебных органов. В связи

Исследователи считают, что в целях обеспечения защиты прав человека, взятых на себя Республикой Казахстан международными договорами в области прав человека, для исполнения соображений/решений договорных органов на национальном уровне в части возмещения ущерба, должны быть прямо предусмотрены определенные основания в положениях гражданского процессуального и уголовного процессуального законодательства²²⁹.

Кроме того, следует отметить, что Казахстан не ратифицировал Факультативный протокол к Международному пакту об экономических, социальных и культурных правах ООН. Ратификация данного протокола привела бы к эффективной защите таких прав человека как «право на труд», «право каждого на справедливые и благоприятные условия труда», «право каждого человека создавать для осуществления и защиты своих экономических и социальных интересов профессиональные союзы и вступать в таковые по своему выбору при единственном условии соблюдения правил соответствующей организации», «право профессиональных союзов функционировать беспрепятственно без каких-либо ограничений», «право на забастовки», путем направления индивидуальных и коллективных сообщений/жалоб против Республики Казахстан в Комитет по экономическим, социальным и культурным правам.

3.5. ОБЩИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ И ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Анализ третьего компонента Руководящих принципов ООН показывает, что в Казахстане существует развернутая система средств защиты прав человека в рамках предпринимательской деятельности. Судебная защита включает возможности в рамках гражданского и уголовного процесса, административной юстиции и производства по делам об административных правонарушениях. Используется трехзвенная модель судебной системы.

Государственные внесудебные механизмы включают разнообразные институты и инструменты, однако оценить эффективность данных инструментов не всегда представляется возможным ввиду отсутствия развернутой статистики и невозможности проведения качественной оценки.

Функционирование и гарантии для отдельных негосударственных механизмов регулируются трудовым законодательством и специальными законами РК. К таким, например, относятся различные формы рассмотрения индивидуальных и коллективных трудовых споров, профсоюзы и службы антикоррупционного комплаенса в субъектах квазигосударственного сектора. Однако отсутствие релевантной и актуальной статистики по вопросам работы этих

с этим на акты договорных органов не распространяются положения Главы 57 и, в частности, статьи 501 ГПК РК.

²²⁹ «Правовой характер актов договорных органов ООН в области прав человека»: Науч.-аналит. отчет по теме фундаментального и приклад. науч. исследования. Серия «Международное право». – Астана: ГУ «Институт законодательства Республики Казахстан», 2018. – 91 с., стр. 41. В качестве одного из вариантов разрешения проблемы исполнения решений договорных органов, возможно было бы в ст. 501 ГПК РК предусмотреть новый вид акта, который признавался и приводился бы в исполнение судами Республики Казахстан. Такими актами могли бы стать соображения/решения договорных органов. Безусловно, в данном случае необходимо учесть определенные аспекты правотворчества и интересы государства. Так, если в новой норме предусмотреть, что признаваться и исполняться будут акты международных организаций только в части выплаты компенсации и/или возмещения морального вреда, и если в таком акте будет предусмотрена необходимость выплаты и/или возмещения вреда, то такая норма не будет означать: 1) отмены ранее вынесенного судебного решения; 2) признания в качестве обязательной соображения/решения договорных органов; 3) признания таких актов в качестве дополнительных оснований для пересмотра судебных актов по новым обстоятельствам

механизмов не позволяет утверждать, что все эти инструменты обеспечивают эффективный доступ к средствам правовой защиты. Сами же компании по своему усмотрению внедряют используют различные механизмы рассмотрения жалоб. Их оценка была представлена в Разделе II. КОРПОРАТИВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА.

На взгляд исследовательской команды правительству следует сосредоточиться на разработке политики прав человека в сфере предпринимательской деятельности и Национального Плана Действий в Области Бизнеса и Прав Человека, в рамках которого следует предусмотреть дорожную карту по развитию имеющихся средств правовой защиты, через 1) создание развернутых количественных и качественных показателей по каждому средству правовой защиты в рамках защиты прав человека в ходе предпринимательской деятельности; 2) изучение эффективности каждого инструмента и средства правовой защиты; 3) разработку рекомендаций по качественному развитию средств правовой защиты для повышения эффективности защиты прав человека в рамках предпринимательской деятельности.