الأمم المتحدة

TD

مؤتمر الأمم المتحدة
للتجارة والتنمية

Distr.
GENERAL

TD/B/COM.2/ISAR/34
24 July 2006

ARABIC
Original: ENGLISH

مجلس التجارة والتنمية
لجنة الاستثمار والتكنولوجيا والقضايا المالية المتصلة بذلك
فريق الخبراء الحكومي الدولي العامل المعني بالمعايير الدولية
للمحاسبة والإبلاغ
الدورة الثالثة والعشرون
جنيف، ١٠-١٢ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦
البند ٤ من جدول الأعمال المؤقت

إرشادات بشأن مؤشرات مسؤولية الشركات في التقارير السنوية

موجز تنفيذي

أقرَّ فريق الخبراء الحكومي الدولي العامل المعني بالمعايير الدولية للمحاسبة والإبلاغ (الفريق) في دوراته العشرين والحادية والعشرين والثانية والعشرين، ضرورة زيادة ملاءمة الإبلاغ بمسؤولية الشركات لمقتضيات الحال وزيادة إمكانية مقارنة هذا الإبلاغ، وضرورة توفير إرشاد تقني طوعي أيضاً بشأنه كجزء من المعلومات التي تقدَّم في التقارير السنوية للشركات. كما أقرَّ الفريق في دورته الثانية والعشرين أن استخدام البيانات الوطنية عوضاً عن البيانات الموحدة عالمياً من شأنه أن يُحَسِّن ملاءمة المعلومات لمقتضيات الحال وفائدتها وإمكانية المقارنة بينها. واضطلع الفريق بهذه الأعمال للإسهام في زيادة إمكانية المقارنة بين المعلومات المشار إليها دون تحميل الكيانات المقدمة للتقارير عبئاً إضافياً لا ضرورة له.

وأعدت أمانة الأونكتاد مشروع هذه الإرشادات استناداً إلى مناقشات جرت أثناء الدورات العشرين والحادية والعشرين والثانية والعشرين للفريق واستناداً، أيضاً، إلى بحوث بشأن ممارسات الإبلاغ الاجتماعي والاقتصادي. ويوفر مشروع الإرشادات لمحة عامة عن مؤشرات اجتماعية واقتصادية أساسية مختارة ويعرض، من ثم، بالتفصيل منهجية تجميع تلك المؤشرات والإبلاغ بها.

ولقد أنجز هذا العمل في إطار الولاية المنوطة بالفريق للتشجيع على تنسيق أفضل الممارسات التي يمكن اتباعها لوضع تقارير الشركات، وتلبية للنداء الموجه في توافق آراء ساو باولو بشأن العمل التحليلي الذي طلب إلى الأونكتاد إنجازه بغية تيسير وتعزيز المساهمات الإيجابية التي يمكن أن تسهم بها الشركات لتنمية البلدان النامية المضيفة اجتماعياً واقتصادياً.

المحتويات

الصفحة

مقدمة **٣**

أولاً– لمحة عامة عن مؤشرات مختارة **٥**

ثانياً– استعراض منهجية قياس مؤشرات مختارة **٦**

ألف – الإسهام في التنمية الاقتصادية ٧

باء – حقوق الإنسان ١١

جيم – الممارسات المتعلقة بالعمل ١٢

دال – تنمية الموارد البشرية ١٤

هاء – الصحة والسلامة ١٧

واو – الدعم المجتمعي ١٩

زاي – سلسلة القيمة ٢٠

حاء – الفساد ٢١

ثالثاً – الخاتمة **٢٢**

المرفقات

المرفق الأول – تصنيف الوظائف **٢٣**

المرفق الثاني – References **٢٨**

المرفق الثالث – مؤشرات الكفاءة الإيكولوجية **٣٠**

مقدمة

١- اعترفت الدول الأطراف، في توافق آراء ساو باولو المحرز في مؤتمر الأونكتاد الحادي عشر، بأنه يجب على الأونكتاد "مساعدة البلدان النامية، وبخاصة أقل البلدان نمواً، على تصميم وتنفيذ سياسات فاعلة لبناء القدرة الإنتاجية والقدرة التنافسية الدولية، على أساس المعالجة المتكاملة لقضايا الاستثمار، ومسؤولية الشركات، ونقل التكنولوجيا والابتكار، وتطوير المشاريع وتيسير الأعمال التجارية (بما في ذلك النقل وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات)، والقدرة التنافسية، والتنويع والقدرة التصديرية، من أجل المحافظة على مستوى عالٍ من النمو وتعزيز التنمية المستدامة" (TD/410، الفقرة ٤٩).

٢- ونظر فريق الخبراء الحكومي الدولي العامل المعني بالمعايير الدولية للمحاسبة والإبلاغ، منذ دورته الثامنة عشرة، إلى موضوع الإبلاغ بمسؤولية الشركات باعتباره موضوعاً جديداً في مجال شفافية عمل الشركات. واعترف الفريق في دورته العشرين بأن عدد الشركات التي تقوم بوضع تقارير ازداد وأن نوعية تلك التقارير ما انفكت تتحسن وكميتها تزداد وأن الضغط الذي يمارسه النظراء والجمهور لمواصلة تحسين الإبلاغ بالمسائل الاجتماعية يزداد. ولوحظ، أيضاً، أن مجموعات ومبادرات مختلفة بدأت تنتج كمية هائلة من الأعمال في هذا المجال. ولكن خلص الفريق، مع ذلك، إلى أن بعض أصحاب المصلحة ما زالوا غير راضين عن نوعية تلك التقارير وقابلية المقارنة بينها وأن الطلب المتزايد للحصول على معلومات في مجال مسؤولية الشركات بدأ يفرض عبئاً متزايداً على المؤسسات التي تحاول تلبية طلبات مختلف أصحاب المصلحة.

٣- وبدأ الفريق، في دورته الحادية والعشرين، دراسة المؤشرات الحالية لتحسين ملاءمة تقارير الشركات لمقتضيات الحال وجعلها أكثر قابلية للمقارنة. ولاحظ أن مؤتمر الأونكتاد الحادي عشر أتاح إطاراً أوسع يمكن فيه تناول مسألة مسؤولية الشركات بما يشمل بعداً يتصل بالتنمية الاقتصادية[(١)]. وأقر الفريق بصفة خاصة "أن هذه المعلومات يمكن أن تعكس أيضاً مساهمات الشركات في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلدان المضيفة، كما يمكن أن تعكس مدى الحاجة إلى بناء القدرات" (TD/B/COM.2/ISAR/26).

٤- وبين فريق الخبراء في دورته الثانية والعشرين أنه يمكن القيام بأعمال متابعة لمنهجية قياس مؤشرات مختارة بغية التأكد من اتساق الإبلاغ بشأن هذه المسائل. والهدف المنشود من هذا التقرير هو توفير بحث مفصل عن منهجية القياس لصقل الإرشادات التي يقدمها الفريق بشأن عملية الكشف الطوعي في هذا مجال ووضع الصيغة النهائية لتلك الإرشادات. ويستند التقرير إلى تقارير سالفة أعدتها الأمانة لأجل الدورات العشرين والحادية والعشرين والثانية والعشرين للفريق، وهو يضع، بصفة خاصة، منهجية لقياس المؤشرات الـ ١٧ (انظر الجدول ١) التي تم تحديدها في الدورة الثانية والعشرين في الوثيقة TD/B/COM.2/ISAR/29 (ISAR/29). ويوصى بقراءة التقريرين معاً.

---

(١) عُقد اجتماع الأونكتاد الحكومي الدولي الأول المكرس لهذا الموضوع في الفترة من ٣١ تشرين الأول/أكتوبر إلى ٢ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٥. انظر الوثيقة المعنونة "المساهمات الإيجابية للشركات في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلدان النامية المضيفة" (TD/B/COM.2/EM17/2).

٥- وبحث فريق الخبراء، في الوثيقة ISAR/29، بالتفصيل معايير اختيار المؤشرات المناقشة أدناه؛ وتتألف المعايير من معايير للجودة، ومبادئ توجيهية، وقيود. وكانت خصائص الجودة الأربع كالآتي:

`١` قابلية المقارنة؛

`٢` الملاءمة لمقتضيات الحال والجوهرية؛

`٣` إمكانية الفهم؛

`٤` موثوقية المعلومات وقابلية التحقق منها.

٦- وكانت المبادئ التوجيهية الخمسة كالآتي:

`١` الشمولية لزيادة قابلية المقارنة إلى أقصى حد؛

`٢` النهج التدريجي؛

`٣` إمكانية الخضوع للقياس بانتظام؛

`٤` التركيز على الآثار عوضاً عن التركيز على العمليات؛

`٥` وجود رابط بالتنمية المستدامة.

٧- وكانت القيود الثلاثة المواجهة في اختيار المواضيع والمؤشرات الأساسية كالآتي:

`١` التكاليف والفوائد؛

`٢` السرية؛

`٣` التوقيت المناسب.

٨- وتم الاعتراف في دورة الفريق الثانية والعشرين بأن معايير الاختيار تلك، حتى وإن كانت ضرورية لوضع تقارير ملائمة لمقتضيات الحال وقابلة للمقارنة، فقد تستثني أيضاً مواضيع ذات فائدة، من جهة أخرى، كنقل التكنولوجيا أو قضايا اجتماعية تختلف بحسب البلدان. وكان موقف الفريق يرمي، بالتالي، إلى تشجيع الشركات على توفير معلومات إضافية مفيدة خارجة عن نطاق المؤشرات الأساسية المختارة. وكذلك اعترف فريق الخبراء بأن الجهات التي تعتمد على الإبلاغ الاجتماعي ستضطر إلى أن تضع في حسبانها الإطار الصناعي والوطني الأوسع للشركة المبلِّغة عندما تفسر البيانات المدرجة في تقاريرها.

٩- وفي حين يجري الاعتراف بأن المسائل البيئية تشكل جانباً هاماً، أيضاً، من جوانب مسؤولية الشركات، فإن هذا التقرير لا يركز عليها لأنه سبق للفريق أن تناولها بإسهاب. ففي عام ١٩٨٩ عالج الفريق موضوع المحاسبة

البيئـــية للشركات. ونُشرت، في السنوات اللاحقة، عدة توصيات في هذا الصدد، ضُمِّنت في: تقرير عام ١٩٩٩ بشأن *المحاسبة والإبلاغ المالي من أجل تحديد التكاليف والمسؤوليات البيئية* (UNCTAD/ITE/EDS/4)؛ وتقرير عام ٢٠٠٠ بشأن *دمج الأداء البيئي والمالي على صعيد المشاريع* (UNCTAD/ITE/TED/1)؛ والدليل الصادر في عام ٢٠٠٤ بشـــأن *مؤشـــرات الكفاءة الإيكولوجية* (UNCTAD/ITE/IPC/2003/7). وترد في المرفق الثالث قائمة بمؤشرات الكفاءة الإيكولوجية الخمسة المحددة في دليل عام ٢٠٠٤.

١٠- وينقسم هذا التقرير إلى جزأين رئيسيين وخاتمة. ويوفر الجزء الأول لمحة عامة موجزة عن مؤشرات مختارة في شكل جدول. ويوفر الجزء الثاني إرشادات مفصلة لتجميع كل مؤشر من المؤشرات المختارة، وهو يدور حول المواضيع الرئيسية التالية:

`١` *التجميع*: كيفية حساب المؤشرات والإبلاغ بها؛

`٢` *التعاريف*: أي مصطلحات تحتاج إلى إيضاح؛

`٣` *المستندات*: مصادر البيانات اللازمة لجمع التقرير.

١١- تتطلب بعض المؤشرات المفصلة أدناه إجراء تصنيف للقوة العاملة في الشركة المبلِّغة حسب فئة العمالة. ويقـــترح، ضماناً لقابلية المقارنة في تلك الحالات، أن تستخدم الشركات المبلِّغة تعريف "المجموعة الرئيسية" لفئة العمالة حسب المحدد في إرشادات منظمة العمل الدولية المضمنة في "التصنيف الدولي الموحد للمهن". ويرد ذلك في المـــرفق الأول المدرج في نهاية هذه الوثيقة. وتجري في المرفق الثاني الإشارة إلى إرشادات أو معايير دولية إضافية يمكن الاستفادة منها لدى تجميع كل مؤشر.

أولاً- لمحة عامة عن مؤشرات مختارة

١٢- يوفر الجدول أدناه لمحة عامة عن المؤشرات المختارة المحددة في الوثيقة TD/B/COM.2/ISAR/29.

الجدول ١: مؤشرات مختارة

المجموعة	المجموعة الفرعية	المؤشر
المساهمة في التنمية الاقتصادية		١- مجموع المبيعات ٢- قيمة الواردات مقابل الصادرات ٣- القوة العاملة الإجمالية ٤- رواتب واستحقاقات الموظفين ٥- المبالغ المسددة للحكومة ٦- إنتاجية العمالة
حقوق الإنسان	*الأمن*	٧- عـــدد عمليات الشركة المضطلع بها باستخدام موظفي أمن مسلحين

المجموعة	المجموعة الفرعية	المؤشر
الممارسات المتعلقة بالعمل	*تكافؤ الفرص*	٨- عدد الموظفات ونسبة رواتب واستحقاقات الإناث إلى رواتب واستحقاقات الذكور
	دوران القوى العاملة	٩- عدد الموظفين الإجمالي ومعدل دوران الموظفين
	المفاوضة الجماعية	١٠- النسبة المئوية للموظفين المشمولين في اتفاقات المفاوضة الجماعية
تنمية الموارد البشرية		١١- متوسط ساعات التدريب ١٢- الإنفاق على تدريب الموظفين
الصحة والسلامة		١٣- الإنفاق على صحة وسلامة الموظفين ١٤- أيام العمل الضائعة بسبب الحوادث والإصابات والمرض
الدعم المجتمعي		١٥- المساهمات الطوعية المقدمة للمجتمع المدني
سلسلة القيمة		١٦- عدد الشركات المعتمِدة في سلسلة القيمة
الفساد		١٧- عدد أحكام الإدانة الصادرة بشأن انتهاك القوانين أو اللوائح المنصبة على الفساد ومبلغ الغرامات المدفوعة/المستحقة الدفع

ثانياً- استعراض منهجية قياس مؤشرات مختارة

١٣- يرد في الأجزاء المدرجة أدناه وصف لمنهجية قياس كل مؤشر على حدة للتأكد من إبلاغ المؤشرات المختارة بصورة متسقة. ولقد صممت منهجية القياس المخصصة لكل مؤشر لتستخدم في تجميع البيانات اللازمة للتقارير التي تضعها الشركة على المستوى القطري، لا في تقارير عالمية موحدة، وذلك لإبراز ما تسهم به الشركة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية للبلدان المضيفة على نحو أفضل. ويعطى الإبلاغ الشامل صورة كلية مهمة عن العمليات التي تضطلع بها الشركات عبر الوطنية؛ ولكن أغلبية المؤشرات التي تبين مساهمة الشركات في التنمية الاقتصادية والاجتماعية هي مؤشرات ذات أهمية وطنية قبل كل شيء.

١٤- وتستمَّد المؤشرات المختارة، على النحو المبين في الوثيقة TD/B/COM.2/ISAR/29 من مجموعة من مبادئ الإبلاغ والمبادرات والمعايير الموجودة والتي تشمل مبادئ الإبلاغ المالي، وممارسات شركات معينة، ومعايير الإبلاغ الحكومية، ومبادرة الإبلاغ العالمية. وأولي الاهتمام الواجب بالتالي لاستخدام نفس المنهجية التي تستخدمها

مـــنظمات أخـــرى تطبق نفس المؤشر[٢]. وأجريت، فيما يتعلق ببعض المؤشرات، تكييفات بسيطة للمنهجيات الموجودة وذلك لضمان التركيز على الإبلاغ الوطني.

ألف – الإسهام في التنمية الاقتصادية

١- مجموع المبيعات

١٥- يســـمح مجموع مبيعات شركة ما بحساب مساهمة تلك الشركة في الناتج المحلي الإجمالي بصورة تقريبية ومدى تأثيرها العام في اقتصاد البلد الذي تنشط فيه. ويجب أن يبين هذا المؤشر المبيعات الإجمالية[٣].

١٦- *التجميع* إجمالي مبيعات المنتجات والخدمات.

١٧- *التعاريف* لا توجد.

١٨- *المستندات* تتوافر لدى إدارات المالية أو الخزانة أو المحاسبة المعلومات اللازمة لهذا المؤشر.

٢- قيمة الواردات مقابل الصادرات

١٩- قـــد تعطي قيمة صادرات الشركة نسبة إلى وارداتها، كمؤشر لمساهمة تلك الشركة في ميزان مدفوعات البلد الذي تنشط فيه، معلومات، أيضاً عن مساهمة تلك الشركة في اقتصاد البلد المعني؛ وتتسم هذه المسألة بأهمية خاصة بالنسبة إلى البلدان النامية التي عليها أن تدبر احتياطاتها من "العملة الصعبة".

٢٠- *التجميع* يعتمد تجميع هذا المؤشر على مبادئ المحاسبة المالية المقبولة عموماً:

(أ) تعيين كافة صفقات الشركة المبلِّغة التي تتم في إطار حسابها الجاري وحساب رأسمالها وعملياتها المالية مع وحدات اقتصادية في بلدان ليست الشركة مقيمة فيها.

(ب) تعيين ما إذا كانت تلك الصفقات تخص صادرات أو واردات الشركة المبلِّغة.

(ج) حســـاب مســـاهمة الشركة المبلِّغة في ميزان مدفوعات البلد المضيف باستخدام المعادلة التالية: المساهمة في ميزان مدفوعات البلد = مجموع الصادرات – مجموع الواردات.

٢١- تشير الصفقات إلى:

(أ) الحساب الجاري: السلع؛ الخدمات؛ الدخل؛ التحويلات الجارية؛

---

(٢) في حال مؤشرات مبادرة الإبلاغ العالمية تستند المنهجية المشار إليها إلى مشروع البروتوكولات التقنية المتصلة "بالإرشاد ٣"، نظراً إلى أن النسخة النهائية لتلك البروتوكولات كانت قيد الإعداد وقت كتابة التقرير.

(٣) تم الاعتراف في الوثيقة TD/B/COM.2/ISAR/29 بأن حساب القيمة المضافة للشركة قد يكون مؤشراً مفيداً أيضاً لتقييم تأثيرها العام في اقتصاد البلد الذي تنشط فيه.

(ب) حساب رأس المال والعمليات المالية:

`١` تحويلات رأس المال؛ شراء أو تصريف أصول طبيعية غير منتَجة وغير مالية؛

`٢` الأصول والخصوم المالية.

٢٢- *التعاريف*

(أ) الإقليم الاقتصادي: قد لا يكون الإقليم الاقتصادي مطابقاً للحدود المعترف بها للأغراض السياسية. ويتألف الإقليم الاقتصادي لبلد معين من منطقة جغرافية تديرها حكومة ويتنقل فيها الأشخاص والسلع ورؤوس الأموال بحرية. وتشمل المنطقة الجغرافية في البلدان الساحلية جميع الجزر الخاضعة لنفس السلطات الضريبية والنقدية التي يخضع لها البلد القاري.

(ب) مقر الشركات: يقال إن للشركة مركزاً ذا مصلحة اقتصادية وإنها وحدة مقيمة في بلد معين (إقليم اقتصادي) عندما تنتج كمية يعتد بها من السلع و/أو الخدمات في ذاك البلد أو عندما تمتلك أراضي أو مباني فيه. ويجب أن تحتفظ الشركة بمؤسسة إنتاجية واحدة على الأقل (سلع و/أو خدمات) في البلد المعني وأن تعتزم تشغيلها بصورة دائمة أو لفترة طويلة من الزمن.

٢٣- *المستندات* تتوافر لدى إدارات المالية أو الخزانة أو المحاسبة المعلومات اللازمة لهذا المؤشر.

٣- القوة العاملة الإجمالية

٢٤- إحدى أهم المساهمات الاقتصادية الإيجابية التي يمكن أن تقدمها شركة ما للبلد الذي تعمل فيه هي إيجاد فرص العمل. ويجب على الشركة عندما تبلغ بعدد الموظفين أن تقدم تصنيفاً حسب نوع العمالة (بدوام كامل أو غير كامل) وحسب فئات العمالة الرئيسية.

٢٥- *التجميع*

(أ) القيام، لدى تجميع البيانات المتصلة بالقوة العاملة، بتقييم وضع الأشخاص الذين يشكلون تلك القوة من حيث العمل بدوام كامل أو غير كامل، استناداً إلى تعاريف مدرجة في القوانين الوطنية للبلد الذي يقيمون فيه. ولا يشمل هذا المؤشر المقاولين المستقلين ولا العاملين في سلسلة الإمداد.

(ب) بيان عدد الأفراد المشمولين في ملاك الشركة في نهاية فترة الإبلاغ وتصنيفهم حسب نوع العمالة (بدوام كامل أو غير كامل) وفئات العمالة الرئيسية.

(ج) بيان عدد المغتربين (من غير رعايا البلد) الذين تستخدمهم المؤسسة المبلِّغة وتصنيفهم حسب نوع العمالة (بدوام كامل أو غير كامل) وفئات العمالة الرئيسية.

(د) وصف أي تغيرات موسمية ذات شأن، إن وجدت، في عدد العاملين (مثلاً في مجال السياحة أو الصناعة الزراعية).

٢٦- *تعاريف أنواع العمالة*

(أ) الموظفون: الأشخاص الذين تربطهم علاقة عمل مباشرة مع الشركة المبلِّغة حسب أحكام القانون الوطني.

(ب) العمل بدوام كامل: يعرَّف "الموظف العامل بدوام كامل" وفقاً للتشريعات والممارسات الوطنية المتصلة بأوقات العمل. ويتم التعريف على أساس عدد أشهر العمل في السنة أو ساعات العمل في الأسبوع.

(ج) العمل بدوام غير كامل: "الموظف العامل بدوام غير كامل" هو الموظف الذي يعمل عدداً من الساعات في الأسبوع أو عدداً من الأشهر في السنة أقل من "الموظف العامل بدوام كامل" على النحو المعرف أعلاه.

٢٧- *المستندات* تشمل المعلومات المدرجة في كشوف الرواتب البيانات اللازمة لهذا المؤشر.

٤- رواتب واستحقاقات الموظفين

٢٨- إيجاد فرص العمل ودفع رواتب واستحقاقات أخرى للموظفين هما من أهم الآثار الاقتصادية الإيجابية لشركة ما. فالرواتب الإجمالية التي تصرفها الشركة تدعم، من خلال التأثير المضاعف، النشاط الاقتصادي والتنمية الاقتصادية للمجتمع الذي يعيش فيه الموظفون. ويجب أن يأخذ هذا المؤشر في الاعتبار الإنفاق النقدي الإجمالي على الموظفين أثناء فترة الإبلاغ. كما ينبغي أن يُضمَّن المؤشر تصنيفاً حسب فئة العمالة الرئيسية وكذلك نوع العمالة (بدوام كامل أو غير كامل) لتقييم مدى مساهمة الشركة في عملية الحد من الفقر.

٢٩- *التجميع*

(أ) بيان كشف الرواتب السنوية الإجمالية للمؤسسة المبلِّغة. وتقديم تصنيف للرواتب السنوية الإجمالية حسب كل مجموعة رئيسية من فئة العمالة في جميع عمليات المؤسسة بحلول نهاية سنة الإبلاغ. وتوفير تصنيف للرواتب الإجمالية حسب نوع العمالة (بدوام كامل أو غير كامل؛ انظر المؤشر ٣ أعلاه).

(ب) بيان الاستحقاقات السنوية الإجمالية التي تتكفلها المؤسسة المبلِّغة مع تصنيفها حسب كل مجموعة رئيسية من فئة العمالة في جميع عمليات المؤسسة بحلول نهاية سنة الإبلاغ. وتوفير تصنيف للاستحقاقات السنوية الإجمالية حسب نوع العمالة (بدوام كامل أو غير كامل؛ انظر المؤشر ٣ أعلاه).

٣٠- *التعاريف*

(أ) كشف الرواتب السنوية الإجمالية: رواتب الموظفين الإجمالية المدفوعة خلال السنة التقويمية بما فيها المبالغ المدفوعة للمؤسسات الحكومية بالنيابة عن الموظفين (ضرائب الموظفين، الرسوم، اشتراكات صناديق

الـــبطالة). ولا يدرج في كشف الرواتب الأشخاص غير المشمولين في ملاك الشركة والذين يكلفون بتأدية دور تنفيذي ولكنهم يشملون في بند "تكاليف التشغيل" بوصفهم خدمة مشتراة.

(ب) الاســـتحقاقات السنوية الإجمالية: المساهمات العادية الكلية (كالمعاشات التقاعدية، والتأمينات، ومركـــبات الشركة، والصحة الشخصية) وغير ذلك من دعم يقدم للموظفين كالسكن، والقروض بدون فوائد، وإعانـــة الـــنقل العام، والمنح الدراسية، وتعويضات التسريح، المدفوعة في غضون سنة تقويمية، ولا تشمل تلك الاستحقاقات تكاليف التدريب والمعدات الوقائية أو غيرها من بنود التكاليف المتصلة مباشرة بمهام الموظف.

٣١- *المستندات* تتوافر لدى إدارات المالية أو الخزانة أو المحاسبة المعلومات اللازمة لهذا المؤشر.

٥- المبالغ المسددة للحكومات

٣٢- تســـهم الشركات مساهمة اقتصادية ذات شأن في مالية الحكومة بدفع ضرائب وعائدات ورسوم أخرى. ويتسم ذلك بأهمية خاصة بالنسبة إلى الصناعات ذات الملاك المحدود أو التي تفتقر إلى صلات تجارية قوية وتكون مساهمتها الأساسية في التنمية الاقتصادية عن طريق الضرائب التي تدفعها[٤].

٣٣- *التجميع* جميع الضرائب التي تدفعها الشركة (ضرائب مؤسسية، ضرائب دخل، ضرائب عقارية، وما شابه ذلك) والغرامات ذات الصلة المدفوعة على الصعيدين الوطني والمحلي. ولا تؤخذ في الاعتبار إلاّ الضرائب المسددة نقدياً لأن الضرائب المؤجلة قد لا تدفع، لذا ينبغي عدم شملها في هذا المبلغ.

٣٤- *التعاريف* لا توجد.

٣٥- *المستندات* تتوافر لدى إدارات المالية أو الخزانة أو المحاسبة المعلومات اللازمة لهذا المؤشر.

٦- إنتاجية العمالة

٣٦- كـــثيراً مـــا تساهم الشركات في زيادة إنتاجية العمالة. وينطبق ذلك بصفة خاصة على الشركات عبر الوطنية التي تنقل المعارف والتكنولوجيا وتستثمر في تدريب الموارد البشرية. ويصبح قياس إنتاجية عمالة شركة ما مؤشراً لمساهمة تلك الشركة في تحقيق الكفاية الاقتصادية العامة والقدرة التنافسية للبلد الذي تعمل فيه.

٣٧- التجميع إنتاجية العمالة استناداً إلى الناتج الإجمالي:

$$\text{إنتاجية العمالة} = \frac{\text{الرقم القياسي لكمية الناتج الإجمالي}}{\text{الرقم القياسي لكمية مدخلات العمالة}}$$

---

(٤) هـــذه المسألة هي، على سبيل المثال، موضوع "مبادرة شفافية الصناعات الاستخراجية"، وهو مجهود تترأسه حكومة المملكة المتحدة وتشترك فيه أهم الشركات العاملة في مجال الصناعة الاستخراجية. كما أنها موضوع حملة Publish What You Pay (أنشر ما تدفع) التي تسهم فيها أكثر من ٣٠٠ مجموعة من المجتمعات المدنية في جميع أرجاء العالم.

٣٨- وتلعب مؤشرات الأسعار التي تسمح بامتصاص التضخم في مجموعة الأسعار الجارية للمدخلات والنواتج دوراً رئيسياً في قياس الإنتاجية. ومن المهم، على سبيل المثال، أن توضع الإحصاءات المتصلة بأسعار المدخلات بصورة مستقلة عن أسعار النواتج. فالمؤشرات الموضوعة على أساس المدخلات والمستخدمة لامتصاص التضخم في مجموعة النواتج تفضي إلى تحيز واضح في قياس الإنتاجية. ويحصل هذا الاستقراء المتصل بالمدخلات بصفة خاصة في الأنشطة التي تصعب فيها متابعة أسعار النواتج السوقية. وتشمل الصناعات التي يصعب قياسها أنشطة ما انفكت تزداد في الأهمية كالأنشطة المصرفية، والتأمينات والتوزيع.

٣٩- *التعاريف*

(أ) الناتج الإجمالي: السلع أو الخدمات المنتجة في إطار وحدة إنتاجية والتي تتاح للاستخدام خارج الوحدة. هذا قياس إجمالي بمعنى أنه يمثل قيمة المبيعات وصافي الإضافات إلى الموجودات ولكن بدون أخذ مشتريات المدخلات الوسيطة في الاعتبار.

(ب) مدخلات العمالة: أفضل قياس لمدخلات العمالة يجري بحساب ساعات العمل الفعلية الإجمالية. ولن يظهر الإحصاء البسيط لعدد الموظفين العاملين التغيرات الحاصلة في معدل ساعات العمل الفعلية نتيجة التطورات المسجلة في مجال العمل بدوام غير كامل كما لن يظهر أثر التغيرات في الساعات الإضافية، أو في الغياب عن العمل، أو نوبات العمل أثناء ساعات الدوام العادية.

٤٠- *المستندات* تتوافر لدى إدارات المالية أو الخزانة أو المحاسبة ولدى إدارة الموارد البشرية المعلومات اللازمة لهذا المؤشر.

باء - حقوق الإنسان

٧- عدد عمليات الشركة المضطلع بها باستخدام موظفي أمن مسلحين

٤١- أحد أهم حقوق الإنسان الأساسية هو حق الإنسان في الحياة والحرية وفي الأمان على شخصه[٥]. ويشدد ميثاق الأمم المتحدة العالمي على وجوب تجنب الشركات التواطؤ في انتهاكات حقوق الإنسان. وكثيراً ما كان هذا التواطؤ يربط في الماضي بالترتيبات الأمنية التي تتخذها الشركة وبانتهاكات حقوق الإنسان التي ترتكب في حق أفراد من المجتمع المحلي. ويوجب القانون على الشركات أن توفر الأمن لموظفيها وتجهيزاتها. ويستدعي ذلك اللجوء في العديد من الحالات إلى موظفي أمن مسلحين. ولكن قد يشكل هؤلاء، عندما لا يكونون مدرَّبين تدريباً كافياً وخاضعين لإشراف ملائم، خطراً يهدد حقوق الإنسان في المجتمع المحيط بالشركة وخطراً قد يمس بسمعة الشركة وقد يحمّلها مسؤولية قانونية أيضاً. والخطوة الأولى في سبيل تعيين هذه المخاطر هي تحديد المواقع التي ينشر فيها موظفو الأمن المسلحون وتعيين طبيعة الترتيبات الأمنية المتخذة.

---

(٥) المادة ٣ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (www.un.org/rights).

٤٢- *التجميع*

(أ) تحديد العدد الإجمالي لمواقع الشركات التي يُستخدَم فيها موظفو أمن مسلحون (عدد المواقع العاملة المنفصلة في بلد ما). ولدى إبلاغ هذا العدد، بيان ما إذا كان هؤلاء الموظفون مسجلين في ملاك الشركة أو تابعين لجهة متعهدة أو كلا الأمرين.

(ب) يطلب إلى الشركة، في حال الإبلاغ باستخدام موظفي أمن مسلحين، أن تبين، بالإضافة إلى ذلك، ما إذا كانت الجهة المتعهدة شركة خاصة أو قوات حكومية. ويذكر مثالاً على القوات الحكومية التي تتعهد بتوفير موظفي أمن مسلحين، قوات الشرطة المحلية والقوات العسكرية الوطنية.

(ج) وكذلك يجب على الشركة المبلِّغة أن تبين ما إذا كان `١` القانون يُلزم الشركات بتعيين موظفي أمن مسلحين، وما إذا كان `٢` يلزمها بتعيين موظفي أمن مسلحين من القوات الحكومية.

٤٣- *التعاريف*

(أ) موظفي الأمن المسلحين: كل شخص يحمل سلاحاً نارياً أو يمكن أن يحصل عليه لتأدية مهامه ويوظف لصون وحماية أفراد وممتلكات أو للحيلولة دون سرقة أو ضياع أو إخفاء أي ممتلكات شخصية مادية أو غير مادية في المكان الذي عُيِّن لحمايته.

(ب) المتعهد: كل شخص يزود المؤسسة المبلِّغة بالعمل والخدمات مباشرة ولكن يكون قد أبرم عقد عمله الرسمي مع مؤسسة أخرى.

٤٤- *المستندات* قد تكون سجلات إدارة الموارد البشرية أو إدارة المشتريات في المؤسسة المبلِّغة مصدراً ممكناً للمعلومات.

جيم - الممارسات المتعلقة بالعمل

٨- عدد الموظفات ونسبة رواتب واستحقاقات الإناث إلى رواتب واستحقاقات الذكور

٤٥- مساهمة الشركة في القضاء على التمييز سمة أساسية من سمات مسؤولية الشركات. وقد تعتبر درجة مساهمة الشركة في الحد من التمييز مقياساً، أيضاً، لقدرة فريق الإدارة على توظيف الأشخاص والاحتفاظ بهم على أساس الجدارة. وعلى ضوء المبادئ الإرشادية الموضوعة لاختيار المؤشرات، ولا سيما مبدأ الانطباق الموحد، يركز المؤشر المختار على مسألة التمييز بين الجنسين.

٤٦- *التجميع*

(أ) بيان عدد الموظفين الإجمالي بحلول نهاية السنة وتصنيف البيانات حسب الجنس ومجموعة العمالة الرئيسية.

(ب) حساب متوسط الراتب السنوي والاستحقاقات السنوية لكل مجموعة عمالة رئيسية وتصنيف البيانات حسب الجنس. بيان نسبة متوسط الرواتب السنوية المدفوعة للإناث إلى متوسط الرواتب السنوية المدفوعة للذكور؛ وبيان نسبة الاستحقاقات السنوية المدفوعة للإناث إلى الاستحقاقات السنوية المدفوعة للذكور. الرجوع إلى المؤشر ٤ أعلاه لحساب الرواتب والاستحقاقات.

٤٧- *التعاريف* لا توجد.

٤٨- *المستندات* قد تكون إدارة الموارد البشرية للشركة المبلِّغة مصدراً ممكناً للمعلومات.

٩- عدد الموظفين الإجمالي ومعدل دوران الموظفين

٤٩- تفيد معدلات دوران القوة العاملة في بيان الأمن الوظيفي للعاملين وممارسات التوظيف المتبعة في شركة ما. وتوجد مسائل مهمة قد تتجلى في البادئ في إحصاءات دوران موظفي الشركة وهي إحصاءات يمكن مقارنتها بالمتوسطات المسجلة في قطاع الشركة أو بأفضل الممارسات المتبعة في ذاك القطاع أو حتى في قطاعات أخرى.

٥٠- *التجميع*

(أ) تحديد العدد الإجمالي للموظفين الذين يتركون العمل خلال فترة الإبلاغ.

(ب) بيان العدد المطلق للموظفين الذين يتركون العمل خلال فترة الإبلاغ ومعدل تركهم العمل، مع تصنيفهم حسب الجنس وفئة السن (أي أصغر من ٣٠؛ بين ٣٠ و٥٠؛ وأكبر من ٥٠).

(ج) تحسب المعدلات نسبة إلى عدد الموظفين الإجمالي في نهاية فترة الإبلاغ.

٥١- *التعاريف*

(أ) دوران الموظفين: عدد الموظفين الذين يغادرون المؤسسة طوعاً أو بسبب الفصل أو التقاعد أو الوفاة أثناء الخدمة.

٥٢- *المستندات* مصادر المعلومات المحتملة، التي من بينها كشوف الرواتب على المستوى الوطني أو على صعيد الموقع، توفر البيانات اللازمة لهذا الغرض؛ وقد تفسر الخطط التنفيذية وعمليات إعادة توصيف الأهداف الاستراتيجية الرئيسية للمؤسسة أسباب التفاوت الكبير الذي قد يظهر بين تلك الأرقام.

١٠- النسبة المئوية للموظفين المشمولين في اتفاقات المفاوضة الجماعية

٥٣- يتمتع الموظفون بالحقوق المعترف بها دولياً في تكوين المؤسسات والانضمام إليها بمحض إرادتهم وفي أن تكون لهم مؤسسات تمثلهم لأغراض المفاوضة الجماعية. ولكن ممارسة الموظفين لهذه الحقوق أو عدم ممارستهم لها تختلف في الواقع باختلاف المكان والقطاع والشركة. ومعرفة عدد الموظفين المشمولين في اتفاقات المفاوضة الجماعية معلومة مفيدة بالنسبة إلى أصحاب المصلحة الذين يحاولون تقييم العلاقة القائمة بين الإدارة والعاملين.

٥٤- *التجميع*

(أ) استخدام البيانات المتاحة بفضل المؤشر ٣ أعلاه (القوة العاملة الإجمالية) كأساس لحساب النسب المئوية لهذا المؤشر.

(ب) يشير هذا المؤشر إلى اتفاقات المفاوضة الجماعية التي توقع عليها المؤسسة المبلِّغة نفسها أو توقع عليها منظمة أرباب العمل التي تنتمي إليها. وقد تبرم هذه الاتفاقات على المستوى القطاعي أو الوطني أو الإقليمي.

(ج) تحديد عدد الموظفين المشمولين في اتفاقات المفاوضة الجماعية.

(د) بيان عدد الموظفين المشمولين في تلك الاتفاقات كنسبة مئوية من عدد الموظفين الإجمالي.

٥٥- *التعاريف* لا توجد.

٥٦- *المستندات* تودع سجلات اتفاقات الاعتراف الرسمي والاتفاقات الجماعية الموقع عليها مع نقابات مستقلة لدى إدارة الموارد البشرية/شؤون الموظفين للشركة المبلِّغة أو لدى مكتب المستشار القانوني للمؤسسة المبلِّغة عادة. ويمكن للاتحاد الدولي لنقابات العمال الحرة أن يوفر الإرشاد، بصفة عامة، في حال وجود شك حول استقلال هيئة نقابية معينة وعدم وجود بيانات تثبت استقلالها وفقاً لمعايير منظمة العمل الدولية المشار إليها أعلاه (انظر www.icftu.org).

دال – تنمية الموارد البشرية

٥٧- أحد السبل التي يمكن بها للشركات أن تقدم أفضل مساهمة للمجتمعات المحلية هو تمكين الموظفين من تنمية مهاراتهم. فتدريب الموظفين المحليين يقوي موقفهم إن أرادوا الحصول على عمل جديد أو مباشرة مشاريع تجارية خاصة. وتدريب الموظفين هو بعبارة اقتصادية الجهد الذي تبذله الإدارة عمداً للاستثمار في مواردها البشرية. ويمكن قياس هذا التدريب بأسلوبين إما بحساب متوسط ساعات التدريب لكل موظف أو بحساب نفقات تدريب كل موظف.

١١- متوسط ساعات التدريب السنوية لكل موظف حسب فئة العمالة

٥٨- *التجميع*

(أ) تحديد عدد الموظفين في كل مجموعة رئيسية من فئة العمالة في جميع عمليات المؤسسة بحلول نهاية سنة الإبلاغ.

(ب) تحديد إجمالي الساعات المكرسة لتدريب الموظفين في كل مجموعة رئيسية من فئة العمالة.

(ج) بـــيان عدد ساعات التدريب الموفرة سنوياً لكل موظف حسب فئة العمالة وباستخدام المعادلة التالية:

$$\text{عدد ساعات التدريب الموفرة سنوياً حسب الفئة} = \frac{\text{الساعات الإجمالية حسب الفئة}}{\text{عدد الموظفين الإجمالي في كل فئة}}$$

٥٩- *التعاريف*

(أ) التدريـــب: جمـــيع أنواع التدريب والتعليم المهنيين؛ إجازة الدراسة المدفوعة الراتب التي توفرها المؤسسة المبلِّغة لموظفيها؛ التدريب أو التعليم خارج المؤسسة الذي تسدد المؤسسة المبلِّغة تكاليفه بالكامل أو جزئياً؛ التدريب على مواضيع معينة كالصحة والأمن. ولا يشمل هذا البند التدريب الموفر في الموقع عن طريق المشرفين.

(ب) فـــئة العمالة: مجموعات الموظفين الرئيسية حسب التصنيف الدولي الموحد للمهن الذي وضعته منظمة العمل الدولية (انظر المرفق الأول).

٦٠- *المستندات* تشمل مصادر المعلومات الممكنة سجلات الموظفين وجداول التدريب الزمنية.

١٢- الإنفاق على تدريب الموظفين محسوباً على أساس سنوي لكل موظف، حسب فئة العمالة

٦١- التجميع

(أ) تحديـــد تكالـــيف التدريب المضبوطة بالاعتماد على المصادر الموجودة في الشركة (الحسابات، ملفات البيانات، المحاضر، وما شابه ذلك).

(ب) تحديد تكاليف التدريب المقدرة فقط في حال عدم توافر البيانات المذكورة.

(ج) حساب النفقات باستخدام المعادلة المبينة أدناه وبيان المبلغ الناتج محسوباً لكل موظف وحسب كل مجموعة رئيسية من فئة العمالة في جميع عمليات المؤسسة بحلول نهاية سنة الإبلاغ.

الإنفاق على تدريب الموظفين = تكاليف التدريب المباشرة + تكاليف التدريب غير المباشرة

(د) التكاليف المباشرة:

مجمـــوع التكالـــيف الموصوفة في إطار التعاريف (أ) إلى (و) أدناه - مجموع المبالغ المحصلة الموصوفة في التعريف (ز) أدناه.

(هـ) التكاليف غير المباشرة:

مجموع [(تكاليف العمالة في الساعة + الناتج المتوقع في الساعة)* ساعات التدريب]

٦٢- *التعاريف* تكاليف دورات التدريب المهني الخارجية والداخلية:

(أ) الرسوم والمدفوعات (المسددة لموفري التدريب المهني وللمدربين الخارجيين). هي المبلغ الإجمالي المدفوع كرسوم للدورات الخارجية أو للمدربين أو المعلمين الخارجيين (بمن فيهم الذين يوفرون دورات داخل الشركة)، وهي تشمل، أيضاً، المبالغ المدفوعة للمستشارين أو المقيِّمين أو الفاحصين الخارجيين مقابل الأنشطة المتصلة بالدورات. كما تشمل أي مبالغ يسددها أرباب العمل لتغطية تكاليف دورات أتمها الموظف خارج أوقات عمله. وتستثنى منها رسوم الدورات التدريبية التي يتمها الأشخاص الذين يتعلمون حرفة أو يتدربون على العمل. وكذلك تستثنى، حيثما أمكن، الرسوم والمدفوعات المسددة لشراء أدوات التعليم المستخدمة في الدورات المفتوحة أو دورات التعليم عن بعد.

(ب) بدلات السفر والمعيشة. هي المبالغ الفعلية المدفوعة لتغطية تكاليف السفر والمعيشة للموظفين المشتركين في دورات التدريب المهني، وهي تشمل، أيضاً، أي مدفوعات إضافية عن وقت التنقل لحضور الدورات.

(ج) تكاليف العمالة للمدرِّبين الداخليين المتفرغين تماماً لإدارة وتنفيذ دورات التدريب المهني.

(د) تكاليف العمالة للمدرِّبين الداخليين المشتركين بدوام غير كامل في إدارة وتنفيذ دورات التدريب المهني. ويذكر بين الموظفين المشرفين على تصميم دورات التدريب المهني أو إدارتها أو تدبيرها أو دعمها:

`١` المدرِّبون الداخليون وموظفو مراكز التدريب؛

`٢` المديرون وغيرهم من المسؤولين الإداريين المعنيين بسياسة التدريب؛

`٣` المعلمون ومديرو التدريب أو المسؤولون عنه؛

`٤` الكتبة/الموظفون الإداريون وغيرهم من الموظفين المسؤولين عن تدعيم تلك الأنشطة؛

`٥` ويستثنى الأشخاص المتفرغون تماماً للتدريب الحرفي والأشخاص غير المشمولين في ملاك الشركة. وتَشمَل المبالغ المحسوبة، فيما يتعلق بالموظفين المعينين للعمل بدوام كامل في الأنشطة المتصلة بالدورات، تكاليف العمالة السنوية الإجمالية لجميع هؤلاء الموظفين. وتحسب تلك المبالغ، فيما يتعلق بالموظفين المعينين للعمل بدوام غير كامل في الأنشطة المتصلة بالدورات، كنسبة من تكاليف العمالة التي تخصهم بما يجسد الوقت الذي أمضوه للاضطلاع بتلك الأنشطة.

(هـ) مكان عقد الدورة. تشمل هذه التكاليف:

`١` تكاليف تشغيل مركز للتدريب (باستثناء تكاليف العمالة) أو أي أماكن أخرى تستخدم لتوفير دورات التدريب المهني؛

`٢` المعدات أو المواد المبتاعة خصيصاً لأجل دورات التدريب المهني؛

`٣` إن استُخْدِم مركز التدريب أو استخدمت أماكن أو معدات أخرى استخداماً جزئياً فقط لتوفير دورات التدريب المهني (أي إن كانت تستخدم أيضاً لتدريب الأشخاص الذين يتعلمون حرفة)، يُشمَل في الحساب جزء من التكاليف الإجمالية يتناسب والمدة التي تستخدم فيها تلك الأماكن أو المعدات لأغراض دورات التدريب المهني.

(و) الإسهام في ترتيبات التمويل الجماعية؛

(ز) المبالغ المحصلة لأجل دورات التدريب المهني. المبالغ المحصلة من الصناديق الجماعية، أي المنح المقدمة لأجل دورات التدريب المهني، والمبالغ المحصلة من مصادر إيرادات مخصصة لدورات التدريب المهني، مثل: المبالغ المحصلة من الصناديق الإقليمية/القطاعية؛ ومن الصناديق الوطنية؛ والإعانات المقدمة من مصادر في الاتحاد الأوروبي؛ والإعانات الحكومية؛ والخصم الذي تمنحه الحكومة على النفقات؛ والامتيازات الضريبية على النفقات؛ والمساعدة المالية الخارجية المقدمة من مصادر غير حكومية كالمؤسسات الخاصة؛ والعائدات المدفوعة من هيئات وأشخاص خارجيين للموارد التدريبية التي تضعها الشركة؛ والمبالغ المحصلة لأغراض دورات التدريب المهني الموفرة لهيئات وأشخاص خارجيين.

٦٣- *المستندات* تتوافر لدى إدارات المالية أو الخزانة أو المحاسبة أو لدى إدارة الموارد البشرية المعلومات اللازمة لهذا المؤشر.

هاء - الصحة والسلامة

١٣- الإنفاق على صحة وسلامة الموظفين

٦٤- صحة الموظفين وسلامتهم هما من أهم المسائل التي تتصدى لها المؤسسات فيما يتصل بمسؤولية الشركات. وذلك ينطبق بصفة خاصة على الشركات التي تعمل في بيئة هياكلها الأساسية التنظيمية ضعيفة. وقد تقوض السجلات السيئة لصحة وسلامة الموظفين التطور الاجتماعي والاقتصادي لمجتمع ما. كما قد يكون للحوادث المهنية تأثير سلبي في نمو الشركة بخفض إنتاجية الموظفين وإعاقة تنمية الموارد البشرية وتحويل انتباه الإدارة؛ وقد يكون الأداء السيئ في هذا المجال علامة على سوء الإدارة.

٦٥- *التجميع*

(أ) تحديد إنفاق الشركة على برامج التأمين المتصلة بالسلامة والصحة المهنيتين.

(ب) تحديد إنفاق الشركة على أنشطة الرعاية الصحية التي تمولها الشركة مباشرة سواء عن طريق التأمين الذاتي أو بإنشاء مرافقها الخاصة لتوفير الرعاية الصحية.

(ج) تحديد إنفاق الشركة على أمور تتصل بالسلامة والصحة المهنيتين في بيئة العمل (انظر بند "سلامة الموظفين" في إطار التعاريف المدرجة أدناه).

(د) حساب إنفاق الشركة الإجمالي على صحة وسلامة الموظفين بجمع الأرقام المحصول عليها في إطار بنود التحديد (أ) إلى (ج). وبيان الرقم الناتج محسوباً لكل موظف حسب كل مجموعة رئيسية من فئة العمالة في جميع عمليات المؤسسة بحلول نهاية سنة الإبلاغ.

٦٦- *التعاريف*

(أ) سلامة الموظفين: تتصل السلامة المهنية والصحة المهنية والبيئة المهنية بالمجالات التالية (توصيات منظمة العمل الدولية رقم R164، ثانياً، ٣): تصميم أماكن العمل، واختيار موقعها، وخواصها المعمارية، وإنشاؤها، وصيانتها، وإصلاحها، وتعديلها، ومنافذ الدخول إليها والخروج منها؛ إضاءة أماكن العمل، وتهويتها، وترتيبها، ونظافتها؛ درجة الحرارة ودرجة الرطوبة وحركة الهواء في أماكن العمل؛ تصميم الآلات والمعدات التي يمكن أن تكون مصدراً للمخاطر، وتركيبها، واستخدامها، وصيانتها، واختبارها وفحصها، وحسب الاقتضاء، الموافقة عليها ونقلها؛ الوقاية من الإجهاد البدني أو العقلي المؤذي الناجم عن ظروف العمل؛ مناولة الحمولات والمواد وتكديسها وتخزينها، يدوياً أو آلياً؛ استخدام الكهرباء؛ صناعة المواد والعناصر الخطرة، وتعبئتها، ووضع البطاقات عليها، ونقلها، وخزنها، واستعمالها، وتصريف نفاياتها وبقاياها، وحسب الاقتضاء، الاستعاضة عنها بمواد أو عناصر أخرى غير خطرة أو أقل خطراً؛ الحماية من الإشعاعات؛ الوقاية من المخاطر المهنية الناجمة عن الضجيج والاهتزاز، ومكافحتها والحماية منها؛ مراقبة الجو والعوامل المحيطة الأخرى في أماكن العمل؛ الوقاية من المخاطر الناجمة عن الضغوط الجوية العالية والمنخفضة ومكافحتها؛ الوقاية من الحرائق والانفجارات، والتدابير الواجب اتخاذها في حالة الحريق أو الانفجار؛ تصميم، وصناعة، وتوفير، واستخدام، وصيانة، واختبار معدات الوقاية الشخصية والملابس الواقية؛ التجهيزات الصحية، ومرافق الغسل، وأماكن تبديل وحفظ الثياب، وتوفير مياه الشرب، وأي مرافق رعاية أخرى مرتبطة بالسلامة والصحة المهنيتين؛ الإسعافات الأولية؛ وضع خطط للطوارئ؛ الإشراف على صحة العمال.

٦٧- *المستندات* تتوافر لدى إدارات المالية أو الخزانة أو المحاسبة ولدى إدارة الموارد البشرية المعلومات اللازمة لهذا المؤشر.

١٤- أيام العمل الضائعة بسبب الحوادث والإصابات والمرض

٦٨- *التجميع*

(أ) يوفر هذا المؤشر تصنيفاً حسب:

`١` القوة العاملة الإجمالية (أي إجمالي عدد الموظفين بالإضافة إلى العمال المتعاقد معهم الخاضعين للإشراف)؛

`٢` المتعهدين المستقلين العاملين في الموقع والذين تكون المؤسسة المبلِّغة مسؤولة عن سلامة بيئة عملهم عموماً.

(ب) تستند البيانات المتصلة "بأيام العمل الضائعة" إلى التعاريف المدرجة في القوانين الوطنية للبلد الذي تسجَّل فيه "أيام العمل الضائعة". ويبين لدى حساب "أيام العمل الضائعة" `١` ما إذا كانت الأيام هي "أيام تقويمية" أو "أيام عمل مقررة"؛ `٢` ومتى يبدأ عدّ "أيام العمل الضائعة" (أي على سبيل المثال اليوم التالي للحادث أو ثلاثة أيام بعد وقوع الحادث).

(ج) بيان معدل أيام العمل الضائعة وفقاً للمعادلة التالية:

$$\text{معدل أيام العمل الضائعة} = \frac{\text{عدد أيام العمل الضائعة}}{\text{إجمالي ساعات العمل المقررة للقوى العاملة}}$$

٦٩- *التعاريف*

(أ) الإصابة: إصابة مميتة أو غير مميتة واقعة في أثناء العمل أو خارجه.

(ب) المرض المهني: مرض ناجم عن حالة العمل أو النشاط (أي الإجهاد أو التعرض المنتظم لمواد كيميائية ضارة) أو ناجم عن إصابة متصلة بالعمل.

(ج) اليوم الضائع: الفترة الزمنية ("الأيام") التي استحال العمل فيها (وهي بالتالي "ضائعة") نتيجة عدم تمكن الشخص الموظف من تأدية عمله الاعتيادي بسبب حادث مهني أو مرض مهني. وتوجد في قوانين العمل الوطنية في أغلبية البلدان تعاريف محلية خاصة موضوعة لغرض حساب "أيام العمل الضائعة".

(د) معدل أيام العمل الضائعة: يشير إلى الأثر المترتب على الحوادث والأمراض المهنية من حيث توقف العمال المصابين عن العمل. ويحسب بمقارنة إجمالي أيام العمل الضائعة بإجمالي عدد ساعات العمل المقررة للقوة العاملة خلال فترة الإبلاغ.

٧٠- *المستندات* توفر سجلات الموظفين وعقودهم وسجلات الحضور وسجلات الحوادث البيانات اللازمة لهذا المؤشر.

واو - الدعم المجتمعي

١٥- المساهمات الطوعية المقدمة للمجتمع المدني

٧١- توفر شركات عديدة الدعم للمجتمعات التي تعمل فيها بتقديم تبرعات مختلفة من بينها الهبات النقدية والسلعية والخدمات والدعم لخطط التطوع الموضوعة لأجل الموظفين. وقد تسهم هذه التبرعات المباشرة مساهمة مهمة وإيجابية كما في تنمية الهياكل الأساسية المحلية كالمدارس والمستشفيات تنمية مستدامة وتوفير إغاثة الطوارئ أوقات الكوارث الطبيعية. ويركز هذا المؤشر، بصفة خاصة، على المساهمات الطوعية التي تقدمها الشركة إلى المجتمع الأوسع وعلى الأموال التي تستثمرها فيه، بما في ذلك عن طريق الهبات.

٧٢- *التجميع*

(أ) التبرعات والأموال المستثمرة في المجتمع الأوسع الذي تكون فيه الجهات المستفيدة المستهدفة جهات خارجة عن الشركة[٦]. وتشمل تلك التبرعات والأموال تبرعات مقدمة لأعمال خيرية ومنظمات غير حكومية ومعاهد أبحاث (لا صلة لها بأنشطة البحث والتنمية التجارية التي تضطلع بها الشركة)، وأموال مقدمة لتدعيم الهياكل الأساسية المجتمعية (المرافق الترفيهية على سبيل المثال)، والتكاليف المباشرة المترتبة على البرامج الاجتماعية (بما في ذلك الفنون والاحتفالات الثقافية). وتدرج تلك المبالغ في بند النفقات الفعلية خلال فترة الإبلاغ وليس في بند الالتزامات.

(ب) ويجب في المبالغ المستثمرة في الهياكل الأساسية، أن تؤخذ في الاعتبار، لدى حساب الاستثمارات الإجمالية، تكاليف السلع والعمالة بالإضافة إلى التكاليف الرأسمالية. ويجب، في الدعم المقدم للمرافق أو البرامج الحالية (مثلاً عندما تقوم مؤسسة بتمويل العمليات اليومية لمرفق عام)، أن يشمل الاستثمار المبلغ به تكاليف التشغيل.

(ج) وتستثنى من ذلك الأنشطة القانونية والتجارية أو الأنشطة التي يكون فيها غرض الاستثمار غرضاً تجارياً بحتاً.

(د) لا يُشمل في هذا الحساب أي استثمار في الهياكل الأساسية يتم أساساً لتلبية احتياجات تجارية أساسية (مثل شق طريق يؤدي إلى منجم أو معمل)، أو بغرض تيسير العمليات التجارية للمؤسسة. ويجوز أن تدرج في حساب الاستثمارات تكاليف الهياكل الأساسية المنشأة خارج نطاق الأنشطة التجارية الرئيسية للمؤسسة المبلِّغة، كبناء مدرسة أو مستشفى لأجل الموظفين وأسرهم.

٧٣- *التعاريف* لا توجد.

٧٤- *المستندات* توفر السجلات المالية البيانات اللازمة لهذا المؤشر.

زاي - سلسلة القيمة

١٦- عدد الشركات المعتمِدة في سلسلة القيمة

٧٥- نظراً إلى أنه لا يمكن للشركات أن تؤثر إلاَّ في الجهات المنتمية إلى سلسلة قيمتها والتي تكون نوعاً ما معتمدة على الشركة، فإن تأويل مؤشرات مسؤولية الشركات المتصلة بالجهات الموردة والموزعة يبدأ بإدراك عدد الجهات الموردة والموزعة المعتمدة على الشركة والمشمولة في سلسلة قيمتها.

---

(٦) عبارة "خارجة عن الشركة" تعني أن الجهات المستفيدة جهات ثالثة لا صلة لها بالشركة، أي أنها كيانات مستقلة قانوناً عن الشركة. وذلك لا يعني أنه لا يجوز لأطراف ثالثة أن تستعمل الأموال المتبرع بها، حسب تقديرها، بما يعود بالمنفعة على موظفي الشركة المبلِّغة أو أفراد أسرهم.

٧٦- ولا شك في أن الاعتماد الاقتصادي لشركة ما في سلسلة القيمة هي مسألة درجات أكثر مما هي مسألة عتبة معينة. وبالتالي، يجري التبليغ بهذا المؤشر بموجب ثلاث فئات أو درجات اعتماد أي من ١٠٠ في المائة إلى أكثر من ٧٠ في المائة وإلى أكثر من ٤٠ في المائة.

٧٧- *التجميع*

(أ) تعيين الجهات المنتمية إلى سلسلة القيمة فقط (الموردة والموزعة) من بين الجهات التي كانت لها علاقات تجارية مستمرة مع الشركة المبلِّغة لمدة ٢٤ شهراً على الأقل.

(ب) حساب قيمة الصفقات التجارية المعقودة مع كل جهة منتمية إلى سلسلة القيمة (قيمة المشتريات من الجهات الموردة، قيمة المبيعات إلى الجهات الموزعة).

(ج) حساب (كنسبة مئوية) اعتماد كل جهة منتمية إلى سلسلة القيمة باتباع الأسلوب التالي:

`١` الجهات الموردة:

$$\text{الاعتماد} = \frac{\text{إجمالي قيمة المشتريات من الجهة الموردة}}{\text{إجمالي مبيعات الجهة الموردة}}$$

`٢` الجهات الموزعة:

$$\text{الاعتماد} = \frac{\text{إجمالي قيمة المبيعات إلى الجهة الموزعة}}{\text{إجمالي قيمة مشتريات الجهة الموزعة}}$$

`٣` توفير قائمة بعدد الشركات المعتمِدة في سلسلة القيمة مصنفة حسب الجهات الموردة والموزعة، والبلد الذي توجد فيه، ودرجة الاعتماد. وتبين درجة الاعتماد وفقاً للفئات الثلاث التالية: اعتماد ١٠٠ في المائة؛ اعتماد يتراوح بين ٧٠ و٩٩ في المائة؛ واعتماد يتراوح بين ٤٠ و٦٩ في المائة.

٧٨- *التعاريف* لا توجد.

٧٩- *المستندات* تتوافر لدى إدارات المشتريات والمبيعات المعلومات اللازمة لهذا المؤشر. وسيحتاج إلى معلومات إضافية من الجهات الموردة والموزعة.

حاء - الفساد

١٧- عدد أحكام الإدانة الصادرة بشأن انتهاك القوانين أو اللوائح المنصبة على الفساد ومبلغ الغرامات المدفوعة/المستحقة الدفع

٨٠- يعترف على الصعيد الدولي بأن الفساد يشكل عائقاً للتنمية الاقتصادية وعقبة أمام التجارة والاستثمار الدوليين. ويمكن للشركات أن تسهم مساهمة إيجابية في مراعاة قوانين مكافحة الفساد والمعايير الدولية بالحرص

على عدم التورط في الفساد. ويُذكر بين مؤشرات الأداء الأساسية القابلة للقياس في هذا الصدد، عدد المخالفات القانونية التي ترتكبها شركة ما نتيجة ممارسات فاسدة. وقد يوفر هذا المؤشر معلومات مفيدة لأصحاب المصلحة عن المسؤوليات القانونية وعن مجالات المراقبة الداخلية التي تستلزم اليقظة في الشركة.

٨١- *التجميع*

(أ) تعيين جميع الإدانات الصادرة بشأن انتهاك القوانين أو اللوائح المنصبة على الفساد.

(ب) تعيين مبلغ الغرامات المدفوعة/المستحقة الدفع.

(ج) بيان رقم الإدانات المرجعي ومبلغ الغرامات.

٨٢- *التعاريف*

(أ) الفساد: تعرف منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي الفساد بوصفه "إساءة استعمال مسؤولين عموميين (سواء معينين أو منتخبين) لسلطاتهم صراحة أو ضمناً بهدف الحصول على منافع مالية أو غير مالية خاصة".

(ب) الرشوة: عرض أو وعد أو منح أو قبول أي امتيازات نقدية أو غير نقدية غير مستحقة من طرف مسؤول حكومي على المستوى الوطني أو المحلي أو الدولي، أو حزب سياسي، أو مسؤول أو مرشح حزبي، أو مدير، أو مسؤول، أو موظف أو وكيل شركة خاصة؛ بغية عقد صفقة تجارية أو الحفاظ على صفقة تجارية أو الحصول على غير ذلك من امتيازات غير جائزة أو الحفاظ عليها، بالصلة، مثلاً، بتراخيص ناظمة، وبالضرائب، والجمارك، والإجراءات القضائية والتشريعية.

(ج) الابتزاز أو الحض: طلب الرشوة مع أو بدون تهديد في حال الرفض. وتشمل "الرشوة" بالمعنى المقصود في تلك القواعد الابتزاز.

٨٣- *المستندات* توفر السجلات المحفوظة في الإدارة القانونية أو في إدارة المحاسبة المالية للشركة المعلومات اللازمة لتجميع هذا المؤشر.

ثالثاً - الخاتمة

٨٤- عملاً بالاستنتاجات المتفق عليها في الدورة الثانية والعشرين لفريق الخبراء، تقدم أمانة الأونكتاد هذا البحث المفصل عن منهجية القياس لينظر فيه فريق الخبراء في دورته الثالثة والعشرين ويضع الصيغة النهائية لإرشاداته المتصلة بالكشف الطوعي في هذا المجال. وقد يقرر الفريق استناداً إلى هذا البحث مواصلة أعماله لتحديد جدوى هذه الوثيقة كأداة تستخدم لتحسين قابلية مقارنة الإبلاغ بمسؤولية الشركات في التقارير السنوية وملاءمته لمقتضيات الحال. وقد يتطلب هذا العمل الإضافي إنجاز دراسات استقصائية عن الكشف المؤسسي المتصل بتلك المسائل باستخدام هذه الوثيقة كمعيار.

المرفق الأول – تصنيف الوظائف[٧]

المجموعة الرئيسية	رمز التصنيف الدولي الموحد للمهن	المجموعة الرئيسية الفرعية[٩]	ملاحظات[٨]
١: المشرعون وكبار المسؤولين والمديرون	١ ٢١٠	المديرون والرؤساء التنفيذيون	تشمل هذه المجموعة أشخاصاً يقومون – كمديرين أو رؤساء تنفيذيين – بإدارة شركات أو مؤسسات تضم ١٠ موظفين أو أكثر.
	١ ٢٢٠	مديرو إدارة الإنتاج والعمليات	تشمل هذه المجموعة أشخاصاً مختصين في إدارة شؤون الإنتاج و/أو التشغيل في شركات أو مؤسسات تضم ١٠ موظفين أو أكثر.
	١ ٢٣٠	مديرو إدارات أخرى	تُقصر هذه المجموعة على أشخاص مختصين في إدارة شؤون غير شؤون الإنتاج/التشغيل في شركات أو مؤسسات تضم ١٠ موظفين أو أكثر.
	١٣	مديرو المؤسسات الصغيرة الحجم	تشمل هذه المجموعة أشخاصاً يديرون، باسمهم الخاص أو بالنيابة عن المالك، شركات أو مؤسسات صغيرة الحجم يتراوح عدد موظفيها بين صفر و ٩ موظفين، ممن قد يلجأون إلى مساعدة على مستوى غير مستوى المسؤولية الإدارية. ويصنف الموظفون الذين يقدمون تلك المساعدة وفقاً للمهام المنوطة بهم.
٢: الموظفون الفنيون	٢١	الموظفون الفنيون المختصون في علوم الفيزياء والرياضيات والهندسة	تشمل هذه المجموعة الرئيسية الفرعية المهن التي تتطلب مهامها الرئيسية مستوى عال من الخبرة الفنية في علوم الفيزياء والرياضيات والهندسة (منظمة العمل الدولية، ١٩٩٠؛ الصفحة ٤٧ من النص الإنكليزي).

(٧) مستمد من التصنيف الدولي الموحد للمهن الذي وضعته منظمة العمل الدولية (تصنيف ١٩٨٨) (ISCO-88).

(٨) يحتوي هذا الاقتراح المجموعات الرئيسية الفرعية الـ ٢٨ للتصنيف الدولي الموحد للمهن (تصنيف ١٩٨٨) (ISCO88) باستثناء المجموعة الرئيسية الفرعية "١١– المشرعون وكبار المسؤولين" نظراً إلى أنه لا يتوقع أن يعمل الموظفون المشمولون في هذه المجموعة في شركات خاصة.

(٩) المصدر: Peter Elias and Margaret Birch: "Establishment of Community-Wide Occupational Statistics ISCO 88 (COM) A Guide for Users", http://www.warwick.ac.uk/ier/isco/isco88.pdf.

	٢٢	الموظفون الفنيون المختصون في علوم الحياة والصحة	*يقوم الموظفون الفنيون المختصون في علوم الحياة والصحة* بإنجاز أبحاث ووضع أو تطوير مفاهيم ونظريات ونُهُج تنفيذية، أو تطبيق معارف علمية تتصل بمجالات كعلم الأحياء، وعلم الحيوان، وعلم النبات، والإيكولوجيا، والفيزيولوجيا، والكيمياء الأحيائية، وعلم الجراثيم، وعلم الصيدلة، والعلوم الزراعية، والطب (منظمة العمل الدولية، ١٩٩٠؛ الصفحة ٥٩ من النص الإنكليزي).
	٢٣	الموظفون الفنيون المختصون في مجال التعليم	*يدرس الموظفون الفنيون المختصون* في مجال التعليم الجوانب النظرية والتطبيقية لمادة أو أكثر على مختلف مستويات التعليم، وينجزون الأبحاث ويضعون أو يطورون مفاهيم ونظريات ومناهج تنفيذية متصلة بمادة اختصاصهم كما يعدون الدراسات والكتب العلمية (منظمة العمل الدولية، ١٩٩٠؛ الصفحة ٦٥ من النص الإنكليزي).
	٢٤	موظفون فنيون آخرون	*يقوم الموظفون الفنيون الآخرون* بإنجاز أبحاث وبوضع أو تطوير مفاهيم ونظريات ومناهج تنفيذية، أو تطبيق معارف في مجالات نشر المعلومات وتنظيم الأعمال التجارية والفلسفة والقانون وعلم النفس والسياسة والاقتصاد والتاريخ والدين واللغات وعلم الاجتماع وغير ذلك من العلوم الاجتماعية والفنون والمواد الترفيهية (منظمة العمل الدولية، ١٩٩٠؛ الصفحة ٧٢ من النص الإنكليزي). ووفقاً للمهام المحددة ودرجة المسؤولية والمتطلبات التربوية والتدريبية الوطنية، قد يكون من المستصوب تصنيف بعض المهن المدرجة في هذا البند تحت المجموعة الرئيسية الفرعية ٣٤ *(موظفون فنيون معاونون آخرون)* (منظمة العمل الدولية، ١٩٩٠؛ الصفحة ٧٢ من النص الإنكليزي).
٣: الأخصائيون التقنيون والموظفون الفنيون المعاونون	٣١	الموظفون الفنيون المعاونون في مجال علوم الفيزياء والهندسة	*يقوم الأخصائيون التقنيون والموظفون الفنيون المعاونون* بمهام تكون في أغلب الأحيان تقنية وذات صلة بمهام تقنية في مجال الأبحاث، وتطبيق المفاهيم العلمية والفنية والمناهج التنفيذية، واللوائح الحكومية أو التجارية، كما يدرسون على مستويات معينة من مستويات التعليم.
	٣٢	الموظفون الفنيون المعاونون في مجال علوم الحياة والصحة	

	٣٣	موظفون فنيون معاونون آخرون في مجال التعليم	انظر الملاحظات المتصلة بالمجموعة الرئيسية الفرعية ٢٣ (*الموظفون الفنيون المختصون في مجال التعليم*).
	٣٤	موظفون فنيون معاونون آخرون	*يقوم الموظفون الفنيون المعاونون الآخرون* بمهام تقنية متصلة بالتطبيق العملي للمعارف في مجالات المالية والبيع، وإدارة الشركات التجارية، والمحاسبة، والخدمات القانونية والإحصائية وخدمات أخرى، والأنشطة الحكومية المتصلة بالجمارك، والسفر، والضرائب، والرعاية الاجتماعية، والتوظيف، والترخيص، وقوات الشرطة، ومتصلة أيضاً بالعمل الاجتماعي، والترفيه، والرياضة، والشؤون الدينية. (منظمة العمل الدولية، ١٩٩٠؛ الصفحة ١١٣ من النص الإنكليزي).
٤: الكتبة	٤١	كتبة المكاتب	*يقوم الكتبة* بتسجيل المعلومات وحفظها وحوسبتها واستردادها، كما يؤدون عدداً من المهام المكتبية ولا سيما فيما يتصل بعمليات المناولة النقدية، وترتيبات السفر، وطلبات الحصول على معلومات ومواعيد.
	٤٢	كتبة أقسام خدمات الزبائن	*يتعامل كتبة أقسام خدمات الزبائن* مع الزبائن مباشرة في الأمور المتصلة بعمليات المناولة النقدية، وترتيبات السفر، وطلبات الحصول على معلومات ومواعيد وتشغيل لوحة التبادل الهاتفي (منظمة العمل الدولية، ١٩٩٠؛ الصفحة ١٣٩ من النص الإنكليزي). ويجري تصنيف الكتبة في المجموعة الرئيسية الفرعية ٤١ (*كتبة المكاتب*) وفي المجموعة الرئيسية الفرعية ٤٢ (*كتبة أقسام خدمات الزبائن*) وفقاً للقب الوظيفة و/أو توصيف الوظائف. وستتطلب ألقاب/توصيف وظائف معينة تنطوي على تفاعل مباشر مع الزبائن (كوظائف كاتب شباك، وكاتب استقبال، ومشغل لوحة تبادل هاتفي، مثلاً) تصنيف تلك الوظائف في المجموعة الرئيسية الفرعية ٤٢ (*كتبة أقسام خدمات الزبائن*).
٥: عمال الخدمات وباعة المخازن والأسواق	٥١	العمال الذين يوفرون خدمات شخصية وحمائية	*يقدم عمال الخدمات وباعة المتاجر والأسواق* خدمات شخصية وحمائية ذات صلة بالسفر، وخدمة المنازل، والرعاية الشخصية، أو الحماية من الحرائق، أو الأفعال المخالفة للقانون، أو يقفون أمام الفنانين لأغراض الإبداع الفني والعروض الفنية، أو يعملون كمروجين أو باعة للسلع في مخازن البيع بالجملة أو التجزئة وما شابه ذلك من مؤسسات وفي أكشاك البيع والأسواق أيضاً.

	٥٢	الأشخاص الذين يقفون أمام الفنانين لأغراض الإبداع الفني والعروض الفنية والباعة ومروجو السلع	انظر الملاحظات المقدمة على التعاريف في المجموعة الرئيسية ٥ (*عمال الخدمات وباعة المتاجر والأسواق*).
٦: العمال الزراعيون وعمال مصائد الأسماك المهرة	٦١	العمال الزراعيون وعمال مصائد الأسماك المهرة	تتألف المجموعة الرئيسية الفرعية ٦١ (*العمال الزراعيون وعمال مصائد الأسماك المهرة*) من المهن التي تتطلب مهارات من مستوى المهارات الثاني وفقاً للتصنيف الدولي الموحد للمهن (تعليم يبدأ في سن ١٤ أو ١٥ عاماً ويستغرق زهاء ثلاث سنوات – وقد يتطلب فترة تدريب في أثناء العمل، وهو تعليم قد يكمِّل أو يعوض التعليم النظامي) (منظمة العمل الدولية، ١٩٩٠؛ الصفحتان ١٥٧ و٣ من النص الإنكليزي).
٧: العاملون في الصناعات الحرفية والصناعات ذات الصلة	٧١	عمال التعدين والبناء	*يستفيد العاملون في الصناعات الحرفية* والصناعات ذات الصلة من معارفهم ومهاراتهم الخاصة لإنتاج أو تجهيز السلع. وتوجب هذه المهام الإلمام بجميع مراحل عملية الإنتاج وبالمواد والمعدات المستخدمة وطبيعة الناتج النهائي وغرضه. وتتطلب أغلبية المهن المشمولة في هذه المجموعة مهارات من مستوى المهارات الثاني وفقاً للتصنيف الدولي الموحد للمهن (منظمة العمل الدولية، ١٩٩٠؛ الصفحة ١٧٣ من النص الإنكليزي).
	٧٢	عمال صناعة المعادن والآليات والصناعات ذات الصلة	
	٧٣	عمال الصناعات الدقيقة والحرفية والطباعة الفنية والصناعات ذات الصلة	

	٧٤	عمال الصناعات الحرفية والصناعات ذات الصلة الأخرى	
٨: مشغلو المصانع والآلات ومجمعو قطع الآلات والمصانع	٨١	المصانع الثابتة ومشغلوها	*يقوم مشغلو المصانع والآلات ومجمعو قطع الآلات والمصانع* بتشغيل ومراقبة الآلات والمعدات الصناعية والزراعية في الموقع أو عن بعد، كما يقودون ويشغلون القطارات والمركبات الآلية والآلات والمعدات المتنقلة، أو يجمِّعون المنتجات اعتباراً من عناصر مكوِّنة وفقاً لمواصفات وإجراءات صارمة. يتطلب هذا العمل، بصفة رئيسية، توافر الخبرة والإلمام في مجال الآليات والمعدات الصناعية والزراعية، كما يتطلب توافر قدرة على مواكبة سرعة الآلات والتكيف للابتكارات التكنولوجية. المقصود "بالمصانع الثابتة" هو قبل كل شئ "المصانع التجهيزية".
	٨٢	مشغلو الآلات ومجمعو قطعها	
	٨٣	السائقون ومشغلو المصانع المتنقلة	
٩: المهن البسيطة	٩١	المهن البسيطة في مجال البيع والخدمات	تتألف المهن البسيطة، بالدرجة الأولى، من مهام بسيطة واعتيادية وتستوجب في أغلب الأحيان استخدام أدوات يدوية وبذل جهد عضلي.
	٩٢	العمال الزراعيون وعمال مصائد الأسماك وغيرهم من عمال الصناعات ذات الصلة	
	٩٣	عمال التعدين والبناء والتصنيع والنقل	

ANNEX II. REFERENCES

1. Total Sales: Applicable accounting standards, such as International Accounting Standard (IAS) 18 on Revenues, could be consulted.

2. Value of imports vs exports: balance of payments manual of the International Monetary Fund; European Balance of Payments/International Investment Position Statistical Methods.

3. Total workforce: ILO International Classification of Status in Employment; ILO Key Indicators of the Labour Market; ILO Laborstat Internet Indicators.

4. Employee wages and benefits: Applicable accounting standards, such as International Accounting Standard (IAS) 19 on Employee Benefits, could be consulted.

5. Payments to government: Applicable accounting standards, such as International Accounting Standard (IAS) 12 on Income Taxes, IAS 7 on Cash Flow statements and IAS 19 on Employee Benefits, could be consulted.

6. Labour productivity: ILO Key Indicators of the Labour Market (KILM 18. Labour productivity and unit labour costs); OECD Manual on Measuring Productivity.

7. Number of enterprise operations with armed security: Commentary on the Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights U.N. Doc. E/CN.4/Sub.2/2003/38/Rev.2 (2003) Section C Right to security of persons, para 4.

8. Number of female employees and ratio of male to female wages and benefits: OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Chapter IV Employment and Industrial Relations, Article d); ILO C111 Discrimination (Employment and Occupation) Convention (1958), Article 1.

9. Percentage of employees covered by collective bargaining agreements: ILO Convention 87, "Freedom of Association and Protection of the Right to Organise", 1948; ILO Convention 98, "Right to Organise and Collective Bargaining", 1949; ILO Convention 135, "Workers" Representatives Convention", 1971; ILO Convention 154, "Collective Bargaining Convention", 1981 and Recommendations 91, "Collective Agreements Recommendation" 1951, and 163, "Collective Bargaining Recommendation", 1981; ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, 86th Session, 1998, Article 2 (a); OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Section IV, Paragraph 2 (a).

10. Average hours of training per year per employee broken down by employee category: ILO International Standard Classification of Occupations (ISCO-88); ILO Convention 142, "Human Resources Development Convention", 1975; ILO Convention 140, "Paid Educational Leave Convention", 1974; ILO Convention 155, "Occupational Safety and Health Convention", 1981; OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Revision 2000, Articles II, 4 & IV, 2 (c), 3 and 5; ILO R117, "Vocational Training Recommendation", 1962.

11. Expenditure on employee training per year per employee broken down by employee category: ILO International Standard Classification of Occupations (ISCO-88); ILO Convention 142, "Human Resources Development Convention", 1975; ILO Convention 140, "Paid Educational Leave Convention", 1974; ILO Convention 155, "Occupational Safety and Health Convention", 1981; OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Revision 2000, Articles II, 4 & IV, 2 (c), 3 and 5; ILO R117, "Vocational Training Recommendation", 1962; European Commission, European social statistics continuing vocational training survey (CVTS2).

12. Expenditure on employee health and safety: OECD publication "A System of Health Accounts"; ILO C155 Occupational Safety and Health Convention, 1981; ILO P155 Protocol of 2002 to the Occupational Safety and Health Convention, 1981; ILO R164 Occupational Safety and Health

Recommendation, 1981; International classification for health accounts (ICHA); World Health Organization "Guide to producing national health accounts", Annex B.

13. Work days lost due to accidents, injuries and illness: ILO Convention 155, "Occupational Health & Safety Convention" and Protocol 155, 1981; ILO Code of Practice on Recording and Notification of Occupational Accidents and Diseases, 1995.

14. Number of convictions for violations of corruption related laws or regulations and amount of fines paid/payable: OECD Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials; OECD Recommendation on Combating Bribery in International Business Transactions; OECD Recommendation on the Tax Deductibility of Bribes to Foreign Public Officials; ICC Report on Extortion and Bribery in Business Transactions; ICC Commission on Anti-Corruption “Fighting Corruption: A Corporate Practices Manual”; United Nations Convention against Corruption.

المرفق الثالث

مؤشرات الكفاءة الإيكولوجية

استهلاك المياه محسوباً بصافي القيمة المضافة

مساهمة الاحترار العالمي محسوبة بوحدة صافي القيمة المضافة

متطلبات الطاقة محسوبة بوحدة صافي القيمة المضافة

الاعتمادية على المواد المستنفدة لطبقة الأوزون محسوبة بوحدة صافي القيمة المضافة

النفايات الناشئة محسوبة بوحدة صافي القيمة المضافة

للحصـــول على مزيد من المعلومات بشأن مؤشرات الكفاءة الإيكولوجية انظر منشور الأونكتاد "دليل لمعـــدي ومســـتعملي مؤشرات الكفاءة الإيكولولوجية" (A Manual for the Preparers and Users of Eco-Efficiency Indicators) (UNCTAD/ITE/IPC/2003/7).

— — — — —