



**КОНФЕРЕНЦИЯ ОРГАНИЗАЦИИ  
ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ  
ПО ТОРГОВЛЕ И РАЗВИТИЮ**

Distr.  
GENERAL

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

RUSSIAN  
Original: ENGLISH

**СОВЕТ ПО ТОРГОВЛЕ И РАЗВИТИЮ**

Комиссия по инвестициям, технологии и смежным  
финансовым вопросам

Межправительственная рабочая группа экспертов  
по международным стандартам учета и отчетности

Двадцать третья сессия

Женева, 10-12 октября 2006 года

Пункт 4 предварительной повестки дня

**РУКОВОДСТВО ПО ПОКАЗАТЕЛЯМ ОТВЕТСТВЕННОСТИ КОРПОРАЦИЙ  
В ЕЖЕГОДНЫХ ОТЧЕТАХ**

**Резюме**

На своих двадцатой, двадцать первой и двадцать второй сессиях Межправительственная рабочая группа экспертов по международным стандартам учета и отчетности (МСУО) признала наличие заинтересованности в повышении значимости и улучшении сопоставимости информации об ответственности корпораций, включаемой в отчетность, а также необходимость предоставления добровольных технических указаний в отношении такой отчетности в рамках информации, представляемой в ежегодных отчетах корпораций. На двадцать второй сессии было признано также, что использование национальных данных - а не сводных глобальных данных - должно повысить значимость, полезность и сопоставимость информации. Работа МСУО по этой теме велась с целью внести вклад в улучшение сопоставимости такой информации без создания при этом неоправданного дополнительного бремени для представляющих отчетность субъектов.

Настоящий проект руководства подготовлен секретариатом ЮНКТАД на основе обсуждений, проведенных на двадцатой, двадцать первой и двадцать второй сессиях МСУО, а также исследовательской работы по вопросам практики представления социально-экономических данных. В нем приводится обзор отдельных ключевых социальных и экономических показателей, а затем подробно описывается методология составления и представления этих показателей.

Эта работа была проделана в рамках мандата МСУО, предусматривающего содействие унификации передовой практики в сфере корпоративной отчетности, и с учетом обращенного в Сан-Паульском консенсусе призыва к ЮНКТАД проводить аналитическую работу в целях поощрения и увеличения положительного вклада корпораций в экономическое и социальное развитие принимающих развивающихся стран.

## СОДЕРЖАНИЕ

	<i>Стр.</i>
ВВЕДЕНИЕ .....	3
I. ОБЗОР ОТОБРАННЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ .....	6
II. ОБЗОР МЕТОДОЛОГИИ РАСЧЕТА ОТОБРАННЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ.....	7
A. Вклад в экономическое развитие .....	8
B. Права человека .....	14
C. Трудовые отношения .....	15
D. Развитие людских ресурсов .....	18
E. Здоровье и безопасность .....	22
F. Поддержка местной общины .....	25
G. Производственно-сбытовая цепь .....	27
H. Коррупция .....	28
III. ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	29
Приложение I. Классификация функций работников .....	30
Приложение II. Справочная литература .....	36
Приложение III. Показатели экоэффективности .....	38

## ВВЕДЕНИЕ

1. В Сан-Паульском консенсусе ЮНКТАД XI государства-члены признали, что цель работы ЮНКТАД должна заключаться "в оказании помощи развивающимся странам, в частности НРС, в разработке и осуществлении активной политики, направленной на укрепление производственного потенциала и повышение международной конкурентоспособности, на основе комплексного подхода к вопросам инвестиций, корпоративной ответственности, передачи технологии и нововведений, развития предприятий и облегчения предпринимательской деятельности (включая перевозки и информационно-коммуникационные технологии), конкурентоспособности, диверсификации и экспортного потенциала для поддержания высоких темпов экономического роста и содействия устойчивому развитию" (TD/410, пункт 49).

2. Начиная со своей восемнадцатой сессии Межправительственная рабочая группа экспертов по международным стандартам учета и отчетности (МСУО) рассматривает тему отчетности по вопросам ответственности корпораций в качестве одной из новых тем в области корпоративной прозрачности. На своей двадцатой сессии МСУО признала, что все больше предприятий готовят отчетность, что качество и количество этих отчетов продолжают возрастать и что усиливается давление со стороны самих корпораций и общественности в пользу дальнейшего совершенствования отчетности по социальным вопросам. Было отмечено также, что в рамках различных групп и инициатив началась колоссальная работа в этой области. Вместе с тем МСУО пришла к выводу о том, что удовлетворенность некоторых заинтересованных сторон качеством и сопоставимостью таких отчетов остается низкой и что возрастающий спрос на информацию в области ответственности корпораций возлагает растущее бремя на предприятия, пытающиеся удовлетворить требования различных заинтересованных сторон.

3. На своей двадцать первой сессии МСУО начала изучение имеющихся показателей на предмет повышения значимости и уровня сопоставимости корпоративных отчетов. Она отметила, что ЮНКТАД XI задала более широкий контекст для возможного рассмотрения вопроса о корпоративной ответственности, включая аспект экономического развития<sup>1</sup>. В частности, МСУО согласилась с тем, что "такая информация могла бы также отражать вклад корпораций в социально-экономическое развитие принимающих стран, а также необходимость формирования потенциала" (TD/B/COM.2/ISAR/26).

---

<sup>1</sup> Первое межправительственное совещание по этой теме было проведено ЮНКТАД с 31 октября по 2 ноября 2005 года. См. документ "Позитивный вклад корпораций в социально-экономическое развитие принимающих развивающихся стран" (TD/B/COM.2/EM.17/2).

4. На своей двадцать второй сессии Группа экспертов высказала мнение о том, что можно было бы провести последующую работу по вопросам методологии расчета выбранных показателей, с тем чтобы обеспечить согласованность отчетности по этим вопросам. Цель настоящего доклада заключается в детальной проработке методологии расчета показателей для уточнения и окончательной доработки руководства МСУО по добровольному раскрытию информации в этой тематической области. Доклад основывается на предыдущих докладах, подготовленных секретариатом для двадцатой, двадцать первой и двадцать второй сессий МСУО. В частности, в нем подробно излагается методология расчета 17 показателей (см. таблицу 1), определенных в ходе двадцать второй сессии в документе TD/B/COM.2/ISAR/29 (ISAR/29), и эти два доклада рекомендуется изучать вместе.

5. В документе ISAR/29 подробно анализируются критерии отбора показателей, рассматриваемых ниже; в эту группу критериев были включены качественные характеристики, руководящие принципы и ограничивающие факторы. Четырьмя качественными критериями являются:

- i. сопоставимость;
- ii. актуальность и существенность;
- iii. понятность;
- iv. достоверность и проверяемость.

6. Пятью руководящими принципами являются:

- i. универсальность с целью обеспечения максимальной сопоставимости;
- ii. поэтапный подход;
- iii. возможность последовательного расчета;
- iv. ориентация на воздействие, а не на процесс;
- v. связь с устойчивым развитием.

7. А к трем ограничивающим факторам при отборе основных тем и показателей относятся:

- i. издержки и преимущества;
- ii. конфиденциальность;
- iii. своевременность.

8. На двадцать второй сессии МСУО было признано, что, хотя эти критерии отбора необходимы для подготовки значимых и сопоставимых отчетов, из них все же могут исключаться некоторые в принципе полезные элементы, такие, как передача технологии или специфические для конкретной страны социальные вопросы. Поэтому МСУО сформулировала свою позицию, согласно которой предприятия поощряются к предоставлению дополнительной полезной информации помимо отобранных ключевых показателей. Группа экспертов признала также, что пользователям социальной отчетности необходимо будет рассматривать более широкий отраслевой и национальный контекст деятельности представляющего отчетность предприятия при толковании данных, приводимых в его отчетах.

9. Хотя природоохранная деятельность считается важной составляющей корпоративной ответственности, в настоящем докладе экологическая проблематика не выдвигается на первый план, поскольку МСУО ранее уже проделала обширную работу в этой области. В 1989 году МСУО занялась темой экологической отчетности корпораций. В последующие годы в этой области было опубликовано несколько рекомендаций: доклад 1999 года *Accounting and Financial Reporting for Environmental Costs and Liabilities* (Учет и финансовая отчетность по природоохранным расходам и обязательствам) (UNCTAD/ITE/EDS/4); доклад 2000 года *Integrating Environmental and Financial Performance at the Enterprise Level* (Интеграция результатов природоохранной и финансовой деятельности на уровне предприятий) (UNCTAD/ITE/TED/1); и справочник 2004 года *Eco-Efficiency Indicators* (Показатели экоэффективности) (UNCTAD/ITE/IPC/2003/7). Пять показателей экоэффективности, выделенных в справочнике 2004 года, перечислены в приложении III.

10. Настоящий доклад состоит из двух основных разделов и заключения. В первом разделе приводится краткий обзор отобранных показателей в виде таблицы. Второй раздел содержит детальное руководство по составлению каждого из отобранных показателей, и в его основу положены следующие основные элементы:

- i. *Расчет*: методы калькуляции и представления показателей;

- ii. *Определения:* любые конкретные понятия, требующие уточнения;
- iii. *Документация:* источники данных, необходимых для составления отчета.

11. Некоторые показатели, подробно рассматриваемые ниже, нуждаются в разбивке по признаку категорий занятий работников представляющего отчетность предприятия. Для обеспечения сопоставимости в этих случаях представляющим отчетность предприятиям рекомендуется использовать определение "основной группы" в рамках категорий занятий, приведенное в руководстве Международной организации труда "Международная стандартная классификация занятий". Они приводятся в приложении I в конце настоящего документа. Ссылки на дополнительные руководства или международные стандарты, которые можно было бы использовать при составлении каждого показателя, даются в приложении II.

## I. ОБЗОР ОТОБРАННЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ

12. Ниже в таблице приводится обзор отобранных показателей, определенных в документе TD/B/COM.2/ISAR/29.

**Таблица 1. Отобранные показатели**

Группа	Подгруппа	Показатель
Вклад в экономическое развитие		1. Общий объем продаж
		2. Стоимость импорта по отношению к экспорту
		3. Общая численность работников
		4. Фонд заработной платы и пособия
		5. Отчисления правительству
		6. Производительность труда
Права человека	<i>Безопасность</i>	7. Число подразделений предприятий, имеющих вооруженную охрану
Трудовые отношения	<i>Равные возможности</i>	8. Число женщин в штате и соотношение заработной платы и пособий мужчин и женщин
	<i>Текущая кадры</i>	9. Абсолютные и относительные показатели текучести кадров
	<i>Коллективные трудовые договоры</i>	10. Доля работников, охваченных коллективными трудовыми договорами

Развитие людских ресурсов		11. Среднее время (в часах), выделяемое для подготовки кадров 12. Расходы на профессиональную подготовку работников
Здоровье и безопасность		13. Расходы на охрану труда и производственную безопасность 14. Количество рабочих дней, потерянных из-за несчастных случаев, травм и болезней
Поддержка местной общины		15. Добровольные пожертвования гражданскому обществу
Производственно-сбытовая цепь		16. Число зависимых предприятий в производственно-сбытовой цепи
Коррупция		17. Число обвинительных приговоров за нарушение законодательных или подзаконных актов о борьбе с коррупцией и сумма уплаченных/подлежащих уплате штрафов

## II. ОБЗОР МЕТОДОЛОГИИ РАСЧЕТА ОТОБРАННЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ

13. Для обеспечения последовательной отчетности по отобранным показателям в нижеследующих разделах по каждому из этих показателей приводится описание методологии расчета. Для более точного отражения вклада корпорации в социально-экономическое развитие принимающих стран предполагается, что методология расчета каждого показателя будет использоваться в целях сбора соответствующих данных для национальных отчетов предприятия, а не сводных глобальных отчетов. Использование глобальной отчетности имеет важное значение для оценки операций ТНК на макроуровне; однако большинство показателей, отражающих вклад корпораций в социально-экономическое развитие, имеют актуальное значение прежде всего в национальном контексте.

14. Как отмечается в документе TD/B/COM.2/ISAR/29, эти показатели отобраны на основе ряда действующих принципов, инициатив и стандартов в области отчетности, в том числе принципов финансовой отчетности, практики отдельных предприятий, государственных стандартов отчетности и Глобальной инициативы в области отчетности. Поэтому были приняты должные меры для использования той же методологии, которой

придерживаются другие организации, где применяется этот же показатель<sup>2</sup>. По некоторым показателям для обеспечения сфокусированности именно на национальной отчетности в существующие методологии были внесены небольшие изменения.

## **А. Вклад в экономическое развитие**

### **1. Общий объем продаж**

15. Общий объем продаж предприятия позволяет приблизительно рассчитать вклад предприятия в ВВП и его общее экономическое воздействие на хозяйство страны, в которой оно действует. В этом показателе должны отражаться валовые продажи<sup>3</sup>.

16. *Расчет.* Валовой объем продаж товаров и услуг.

17. *Определения.* Отсутствуют.

18. *Документация.* Финансовые, казначейские отделы или бухгалтерии должны располагать информацией, требующейся для получения этого показателя.

### **2. Стоимость импорта по отношению к экспорту**

19. Стоимостной объем экспорта предприятия по отношению к импорту, свидетельствующий о вкладе предприятия в платежный баланс страны, в которой оно действует, также может дать информацию об экономическом вкладе предприятия в хозяйство страны; этот вопрос имеет особенно актуальное значение для развивающихся стран, которые должны рационально управлять своими валютными резервами.

20. *Расчет.* Расчет этого показателя основан на общепризнанных принципах финансового учета:

---

<sup>2</sup> В случае показателей ГИО базовая методология основана на проектах технических протоколов ГЗ, поскольку на момент подготовки доклада окончательные технические протоколы ГЗ еще не были полностью готовы.

<sup>3</sup> В документе TD/B/COM.2/ISAR/29 было признано, что расчет добавленной стоимости, созданной предприятием, также может дать подходящий показатель для оценки общего экономического воздействия предприятия на хозяйство страны, в которой оно действует.

- a. Определяются все операции представляющей отчетность компании, связанные с ее счетами текущих операций, операций с капиталом и финансовым счетом, с хозяйственными единицами страны, где компания не является резидентом.
- b. Эти операции разбиваются на экспортные и импортные с точки зрения представляющей отчетность компании.
- c. Рассчитывается вклад представляющей отчетность компании в платежный баланс принимающей страны (ВКПБ) с использованием следующей формулы:  
$$\text{ВКПБ} = \sum \text{Экспорт} - \sum \text{Импорт}.$$

21. Операции классифицируются по счетам:

- a. счет текущих операций: товары, услуги, доходы, текущие трансферты;
- b. счет операций с капиталом и финансовый счет:
  - i) капитальные трансферты; приобретение или ликвидация произведенных, нефинансовых активов;
  - ii) финансовые активы и обязательства.

22. *Определения*

- a. *Хозяйственная территория*: хозяйственная территория может не совпадать с признанными политическими границами. Хозяйственная территория страны представляет собой географическую территорию, находящуюся под контролем правительства; в пределах этой географической территории лица, товары и капиталы перемещаются свободно. В случае морских стран географическая территория включает в себя любые острова, на которые распространяется такой же режим финансово-бюджетных и денежно-кредитных органов, как и в отношении континентальной части.
- b. *Местонахождение предприятий*: считается, что предприятие имеет центр экономических интересов и является резидентом страны (хозяйственной территории), когда оно имеет значительный объем производства товаров и/или услуг в этом месте или когда оно владеет землей или объектами недвижимости, расположенными там. Предприятие должно иметь как минимум одно заведение для производства (товаров и/или услуг) в данной стране и должно

планировать использовать это заведение в течение неограниченного или длительного срока.

23. *Документация.* Финансовые, казначейские отделы или бухгалтерии должны располагать информацией, требующейся для получения этого показателя.

### **3. Общая численность работников**

24. Одним из наиболее значительных возможных видов позитивного экономического вклада предприятия в хозяйство страны, где оно действует, является создание рабочих мест. При представлении отчетности о численности работников предприятие должно давать разбивку по типам занятости (полная или частичная) и по основным категориям занятий.

25. *Расчет.*

- a. При сборе данных о численности работников производится оценка их статуса с точки зрения полной/частичной занятости на основе определений, предусмотренных национальными законами страны, где они базируются. Независимые подрядчики и работники, входящие в производственно-сбытовую цепь, не включаются в этот показатель.
- b. Указывается число лиц, занятых в организации на конец отчетного периода, в разбивке по типам занятости (полная или частичная) и по основным категориям занятий.
- c. Указывается число экспатриантов (неграждан), занятых в представляющей отчетность организации, в разбивке по типам занятости (полная или частичная) и по основным категориям занятий.
- d. В необходимых случаях описываются любые сезонные изменения в численности занятых (например, в индустрии туризма или сельском хозяйстве).

26. *Определения типов занятости*

- a. Наемный работник: лицо, имеющее непосредственные трудовые отношения с представляющим отчетность предприятием, как это признается национальным законодательством.

- b. Полная занятость: "лицо, имеющее полную занятость" определяется в соответствии с национальным законодательством и практикой в отношении рабочего времени. Нередко это определяется через число рабочих месяцев в году или часов в рабочей неделе.
- c. Частичная занятость: "лицо, имеющее частичную занятость" представляет собой наемного работника, у которого число рабочих часов в неделю или месяцев в году меньше "полной занятости", как она определена выше.

27. *Документация.* Данные для этого показателя следует получать из платежных ведомостей.

#### **4. Фонд заработной платы и пособия**

28. Наиболее весомый позитивный экономический вклад предприятия заключается, в частности, в создании рабочих мест и выплате заработной платы и других пособий работникам. Общие расходы предприятия на заработную плату через эффект мультипликатора стимулируют хозяйственную деятельность и экономическое развитие той общины, в которой проживают его работники. Этот показатель должен отражать общие материальные расходы на наемную рабочую силу в отчетный период. Для более точной оценки вклада в сокращение масштабов нищеты данный показатель должен также разбиваться по основным категориям занятий и типам занятости (частичная/полная).

29. *Расчет*

- a. Указывается общий годовой фонд заработной платы представляющей отчетность организации. Приводится разбивка общего годового фонда заработной платы по каждой основной группе занятий в рамках всех операций организации на конец отчетного года. Указывается разбивка общего годового фонда заработной платы по типам занятости (частичная/полная; см. показатель 3 выше).
- b. Указывается общая годовая сумма пособий, выплачиваемых представляющей отчетность организацией, вместе с разбивкой общего годового размера пособий по каждой основной группе занятий в рамках всех операций организации на конец отчетного года. Дается разбивка общей годовой суммы пособий по типам занятости (частичная/полная; см. показатель 3 выше).

30. *Определения*

- a. **Общий годовой фонд заработной платы:** общая сумма всех окладов работников, включая суммы, выплачиваемые государственным учреждениям (налоги с фонда заработной платы, сборы и отчисления в фонд пособий по безработице) от имени работников в течение календарного года. Услуги ненаемных работников, выполняющих операционные функции, не должны включаться в общий фонд заработной платы, а должны указываться в качестве операционных расходов в качестве закупаемых услуг.
- b. **Общая годовая сумма пособий:** общая сумма всех регулярных отчислений (например, отчисления в пенсионный фонд, фонд страхования, служебные автомобили, услуги частной системы здравоохранения), а также других форм поддержки наемных работников, таких, как предоставление жилья, беспроцентных займов, услуг общественного транспорта, пособий на образование и выходных пособий, выплачиваемых в течение календарного года. Сюда не включаются расходы на профессиональную подготовку, на предметы техники безопасности и другие расходы, непосредственно связанные с трудовыми функциями работника.

31. *Документация.* Финансовые, казначейские отделы или бухгалтерии должны располагать информацией, необходимой для получения этого показателя.

**5. Отчисления правительству**

32. Предприятия вносят значительный экономический вклад в государственные финансы в виде налогов, роялти и других отчислений правительствам. Это имеет особенно важное значение для тех отраслей, где предприятия не имеют больших фондов заработной платы или прочных хозяйственных связей и где их основной вклад в экономическое развитие заключается в уплате налогов<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> Например, этот вопрос прорабатывается в рамках Инициативы по обеспечению прозрачности в добывающей промышленности, выдвинутой правительством Соединенного Королевства и охватывающей ключевые предприятия в добывающей промышленности. Он является также главной темой кампании за представление информации о расходах, охватывающей более 300 групп гражданского общества во всем мире.

33. *Расчет.* Все налоги компании (корпоративные, подоходные, имущественные и т.д.) и соответствующие штрафы, выплачиваемые на национальном и местном уровнях. Включаемые налоги должны учитываться по кассовому методу. В этот показатель не должны включаться отложенные налоги, поскольку они могут быть не уплачены.

34. *Определения.* Отсутствуют.

35. *Документация.* Финансовые, казначейские отделы или бухгалтерии должны располагать информацией, необходимой для получения этого показателя.

## **6. Производительность труда**

36. Предприятия часто вносят вклад в рост производительности труда. Прежде всего это утверждение справедливо в отношении ТНК, передающих знания и технологию и инвестирующих средства в формирование людских ресурсов. Производительность труда на том или ином предприятии является показателем его вклада в общую экономическую эффективность и конкурентоспособность страны, где это предприятие действует.

37. *Расчет.* Производительность труда на основе валового объема производства:

$$\text{Производительность труда} = \frac{\text{Количественный индекс валового объема производства}}{\text{Количественный индекс затрат труда}}$$

38. Важную роль в расчете производительности играют индексы цен, позволяющие дефлировать ряды данных по затратам и объемам производства в текущих ценах. Важно, например, чтобы данные статистики цен в части затрат получались независимо от рядов ценовых данных по объемам производства. Основанные на затратной части показатели, которые используются для дефлирования рядов данных по объему производства, порождают очевидную систематическую ошибку в показателях производительности. Основная масса таких случаев применения основанной на затратах экстраполяции приходится на отрасли, где рыночные цены отследить трудно. К трудноизмеряемым отраслям относятся такие все более важные виды деятельности, как банковский, страховой сектор и сфера распределения.

39. *Определения*

- a. Валовой объем производства: товары или услуги, производимые производственной единицей и поставляемые для использования за пределами этой единицы. Это - валовой показатель в том смысле, что он представляет

собой стоимостной объем продаж и чистый прирост товарно-материальных запасов, однако без учета закупок промежуточных ресурсов.

- b. Затраты труда: затраты труда лучше всего рассчитывать через общее количество отработанных часов. Простой подсчет занятых лиц завуалирует изменения в среднем количестве отработанных часов, связанные с эволюцией частичной занятости или с изменениями в сверхурочной работе, отсутствием на рабочем месте или обычных часов работы.

40. *Документация.* Финансовые, казначейские отделы или бухгалтерии и кадровые службы должны располагать информацией, требующейся для получения этого показателя.

## **В. Права человека**

### **7. Число подразделений предприятий, имеющих вооруженную охрану**

41. Одним из важнейших основных прав человека является право на жизнь, свободу и личную неприкосновенность<sup>5</sup>. В Глобальном договоре Организации Объединенных Наций подчеркивается, что предприятиям следует воздерживаться от соучастия в нарушениях прав человека. Когда такое соучастие в нарушениях допускается, оно часто бывает связано с мерами безопасности и нарушениями прав человека представителей местных общин по вине предприятий. Предприятия имеют вполне законную потребность в обеспечении безопасности своих работников и оборудования. Во многих случаях это требует организации вооруженной охраны. Однако в тех случаях, когда представители вооруженной охраны не проходят должную подготовку и действуют бесконтрольно, это может представлять угрозу для прав человека жителей общин, где расположено данное предприятие, а также создавать проблемы для репутации и потенциальную правовую ответственность данного предприятия. Первым шагом к устранению таких угроз является обозначение мест размещения вооруженной охраны, а также четкое указание принятых мер безопасности.

42. *Расчет*

- a. Определяется общее число подразделений предприятия (число отдельных операционных единиц в стране), которые имеют вооруженную охрану. При представлении этих данных указывается, являются ли сотрудники этой

---

<sup>5</sup> Статья 3 Всеобщей декларации прав человека ([www.un.org/rights](http://www.un.org/rights)).

вооруженной охраны штатными работниками или подрядчиками или они принадлежат и к той, и к другой категории.

- b. Если сообщается об использовании в качестве вооруженной охраны подрядчиков, предприятие должно дополнительно указать, является ли этот подрядчик частным предприятием или подразделением государственной силовой структуры. Примерами государственных силовых структур, оказывающих такие услуги на подрядной основе, являются местная полиция и национальные вооруженные силы.
- c. Представляющее отчетность предприятие должно также указать i) обязано ли предприятие иметь вооруженную охрану на основании закона и ii) обязано ли предприятие на основании закона обеспечить вооруженную охрану с привлечением государственных силовых структур.

#### 43. *Определения*

- a. Вооруженная охрана: лицо, имеющее огнестрельное оружие или непосредственный доступ к нему при выполнении его служебных обязанностей и нанимаемое для охраны и защиты людей и собственности или предотвращения кражи, утери или сокрытия любого материального или нематериального личного имущества в помещениях, для охраны которых оно нанято.
- b. Подрядчик: лицо, непосредственно производящее работы или оказывающее услуги для представляющей отчетность организации, но имеющее официальное трудовое соглашение с другой организацией.

44. *Документация.* Потенциальным источником информации является учетная документация кадровой службы или отдела закупок представляющей отчетность организации.

### **С. Трудовые отношения**

#### **8. Число женщин в штате и соотношение заработной платы и пособий мужчин и женщин**

45. Важнейшей составляющей корпоративной ответственности является вклад предприятия в ликвидацию дискриминации. То, в какой мере предприятию удается

боротся с дискриминацией, может также рассматриваться в качестве показателя способности управленческой команды справляться с задачей найма и удержания достойных кадров. С учетом руководящих принципов отбора показателей, в частности принципа универсальности, данный показатель тесно связан с проблемой гендерной дискриминации.

#### 46. *Расчет*

- a. Указывается общее число работников на конец года в разбивке по гендерному признаку и основным группам занятий.
- b. Рассчитывается среднегодовой показатель заработной платы и среднегодовой показатель размеров пособий по каждой группе занятий в разбивке по гендерному признаку. Указывается соотношение среднегодовой заработной платы мужчин и женщин, а также приводится соотношение среднегодовых размеров пособий мужчин и женщин. Принципы расчета заработной платы и пособий указываются выше в разделе, посвященном показателю 4.

47. *Определения.* Отсутствуют.

48. *Документация.* Потенциальным источником информации является кадровая служба представляющей отчетность организации.

### **9. Абсолютные и относительные показатели текучести кадров**

49. Показатели текучести кадров отражают гарантии занятости и практику приема на работу на предприятии. Эти важные моменты могут быть изначально отражены в статистике текучести кадров предприятия, которую можно сопоставить со среднеотраслевыми показателями или с передовой практикой на других предприятиях данной отрасли или даже в других отраслях.

#### 50. *Расчет*

- a. Определяется общее число работников, уволенных/уволившихся в отчетный период.
- b. Указывается абсолютное число и доля работников, уволенных/уволившихся в отчетный период, в разбивке по гендерному признаку и по возрастным группам (например, <30 лет; 30-50 лет; >50 лет).

- с. Относительные показатели текучести кадров должны рассчитываться на основе общего числа работников на конец отчетного периода.

51. *Определения*

- а. Текучесть кадров: число работников, покидающих организацию в добровольном порядке или по причине увольнения, ухода в отставку или смерти.

52. *Документация.* Потенциальными источниками информации для получения таких данных являются, в частности, данные о фонде заработной платы на национальном уровне или на уровне конкретного объекта; кроме того, причинами крупных колебаний этих показателей могут являться оперативные планы или изменение ключевых стратегических целей организации.

**10. Доля работников, охваченных коллективными трудовыми договорами**

53. Наемные работники обладают международно признанными правами создавать свои организации и вступать в них по своему усмотрению, а также иметь представительные организации для заключения коллективных трудовых договоров. Пользуются ли наемные работники этими правами на практике, зависит от конкретного места, отрасли и предприятия. Для тех заинтересованных сторон, которые пытаются проанализировать взаимоотношения между руководством предприятия и наемными работниками, полезно знать, какова численность наемных работников, охваченных коллективными трудовыми договорами.

54. *Расчет*

- а. В качестве базы для расчета относительных величин для этого показателя используются данные, собранные для показателя 3 выше (общая численность работников).
- б. Этим показателем охватываются коллективные трудовые договоры, подписанные самой представляющей отчетность организацией или организациями работодателей, в которые она входит. Эти договоры могут заключаться на секторальном, национальном или региональном уровнях.

- c. Определяется число работников, охваченных коллективными трудовыми договорами.
- d. Указывается доля охваченных ими работников в общей численности рабочей силы.

55. *Определения.* Отсутствуют.

56. *Документация.* Детальная информация о соглашениях об официальном признании и коллективных договорах с независимыми профсоюзами обычно хранится в отделе людских ресурсов/кадров представляющей отчетность организации или ее юридической службе. В случае возникновения сомнений в независимости того или иного профсоюзного органа и отсутствия данных для установления этой независимости в соответствии с критериями МОТ, приведенными выше, консультативную помощь обычно можно получить у Международной конфедерации свободных профсоюзов (МКСП) (см. [www.icftu.org](http://www.icftu.org)).

#### **D. Развитие людских ресурсов**

57. Одним из способов внесения оптимального вклада в развитие местных общин компаниями является обеспечение ими для своих сотрудников возможности повышения квалификации. Профессиональная подготовка местных кадров расширяет их возможности в деле поиска новой работы или организации своего дела. С экономической точки зрения подготовка работников свидетельствует об осознанном стремлении руководства предприятия инвестировать в собственные людские ресурсы. Эта профессиональная подготовка может оцениваться двумя способами: через среднее количество часов профессиональной подготовки в расчете на одного работника или через сумму расходов на профессиональную подготовку в расчете на одного работника.

#### **11. Среднее количество часов на профессиональную подготовку в год в расчете на одного работника в разбивке по категориям работников**

58. *Расчет*

- a. Определяется число работников в каждой основной группе занятий во всех подразделениях организации на конец отчетного года.
- b. Определяется общее количество часов, выделяемых для профессиональной подготовки сотрудников в каждой основной группе занятий.

- с. Указывается число часов на профессиональную подготовку в расчете на одного работника в год в разбивке по категориям работников с использованием следующей формулы:

$$\text{Количество часов на профессиональную подготовку в год для данной категории} = \frac{\text{Общее число часов для данной категории}}{\text{Общее число работников данной категории}}$$

59. *Определения*

- а. Профессиональная подготовка: все типы профессионально-технической подготовки и обучения; оплачиваемый отпуск для получения образования, предоставляемый отчитывающейся организацией своим работникам; подготовка или образование, получаемые за пределами организации и оплачиваемые полностью или частично представляющей отчетность организацией; и подготовка по конкретным вопросам, таким, как охрана здоровья и техника безопасности. Сюда не включается разъяснительная работа руководителей со своими подчиненными без отрыва от производства.
- б. Категория занятий: основные группы занятий, определенные в Международной стандартной классификации занятий Международной организации труда (см. приложение I).

60. *Документация.* Потенциальными источниками информации являются, в частности, личные дела сотрудников и учебные планы.

**12. Расходы на профессиональную подготовку в год в расчете на одного работника в разбивке по категориям работников**

61. *Расчет*

- а. Определяются точные данные по расходам на профессиональную подготовку из всех источников, которые известны предприятию (счета, файлы данных, протоколы и т.д.).
- б. Оценки расходов на профессиональную подготовку готовятся только в том случае, если эти данные отсутствуют.

- с. Рассчитываются расходы с использованием приведенной ниже формулы, и указывается результирующий показатель в расчете на одного работника в разбивке по основным группам занятий во всех подразделениях организации на конец отчетного года.

Расходы на подготовку работников = прямые затраты на подготовку + косвенные затраты на подготовку

- d. Прямые затраты:

$\sum$  Расходы, описанные в определениях а)-f) ниже -  $\sum$  Отчисления, описанные в определении g) ниже.

- e. Косвенные затраты:

$\sum$  [(Почасовые затраты на рабочую силу + Почасовой потенциальный объем производства) \* количество часов на профессиональную подготовку]

62. *Определения.* Расходы на внешние и внутренние курсы профессионально-технической подготовки:

- a. Гонорары и платежи (организациям, обеспечивающим профессионально-техническую подготовку, и внешним инструкторам). Здесь подразумевается общая сумма, уплачиваемая за внешние курсы или внешним преподавателям либо инструкторам (в том числе организующим внутренние курсы). Сюда включаются также платежи, производимые внешним консультантам, проверяющим или экзаменаторам за деятельность в связи с проведением курсов. Включаются любые платежи, произведенные работодателями за курсы, которые работники проходили в свое собственное время. Исключается плата за учебные курсы, которые проходят ученики или стажеры. Когда это возможно, исключаются гонорары и платежи за учебные материалы для открытых и заочных курсов.
- b. Путевые расходы и суточные. Сюда включаются фактические платежи, произведенные для покрытия путевых расходов и суточных работников, участвующих в курсах профессионально-технической подготовки. Сюда включаются также любые дополнительные платежи, производимые за время, потраченное для прибытия на курсы.

- c. Затраты труда внутренних инструкторов, участвующих исключительно в организации и проведении курсов профессионально-технической подготовки.
- d. Затраты труда внутренних инструкторов, частично участвующих в организации и проведении курсов профессионально-технической подготовки. Сотрудники, занятые в подготовке, организации, проведении или поддержке курсов профессионально-технической подготовки, включают в себя следующие категории:
  - i. внутренние инструктора и сотрудники учебных центров;
  - ii. директора и другие управляющие, отвечающие за политику профессиональной подготовки;
  - iii. инструктора и управляющие или специалисты по подготовке кадров;
  - iv. канцелярские/административные и другие сотрудники, оказывающие поддержку этой деятельности;
  - v. из этих категорий исключаются любые лица, занимающиеся исключительно подготовкой стажеров, и любые лица, которые не числятся в штате предприятия. В случае сотрудников, в штатном порядке полное рабочее время занимающихся учебной деятельностью, показатели должны представлять собой совокупные годовые затраты труда всех этих сотрудников. В случае сотрудников, посвящающих часть своего времени учебной деятельности, должна указываться доля их затрат труда, отражающая долю времени, которую они тратят на такую деятельность.
- e. Стоимость помещений. Эти расходы включают в себя:
  - i. расходы на организацию работы учебного центра (исключая затраты труда сотрудников) или на любые другие помещения, используемые для курсов профессионально-технической подготовки;
  - ii. оборудование или материалы, закупленные непосредственно для курсов профессионально-технической подготовки;

iii. если учебный центр или иные помещения или оборудование используются для курсов профессионально-технической подготовки лишь частично (например, если они используются также для обучения стажеров), должна указываться доля совокупных расходов, отражающая долю времени, в течение которого они используются для курсов профессионально-технической подготовки.

f. Взносы в коллективные фонды;

g. Отчисления на курсы профессионально-технической подготовки. Отчисления из коллективных фондов, т.е. гранты на курсы профессионально-технической подготовки, и из следующих источников поступлений для курсов профессионально-технической подготовки: отчисления из региональных/секторальных фондов; отчисления из национальных фондов; субсидии из источников ЕС; государственные субсидии; государственные перечисления на покрытие расходов; налоговые скидки с таких расходов; внешняя финансовая помощь из неправительственных источников, таких, как частные фонды; выплаты роялти внешними органами или сторонними лицами за использование учебных ресурсов, разработанных предприятием; и перечисления за курсы профессионально-технической подготовки, организуемые для внешних органов и сторонних лиц.

63. *Документация.* Финансовые, казначейские отделы или бухгалтерии либо кадровые службы должны располагать информацией, необходимой для получения этого показателя.

## **Е. Здоровье и безопасность**

### **13. Расходы на охрану труда и производственную безопасность**

64. Одним из важнейших видов корпоративной ответственности, лежащей на организациях, является забота о здоровье и безопасности сотрудников. Это касается прежде всего компаний, действующих в условиях слаборазвитой регулирующей инфраструктуры. Плохо поставленная охрана труда и производственная безопасность могут подрывать социально-экономическое развитие соответствующей общины. Несчастные случаи на производстве могут также негативно сказываться на развитии предприятия в результате снижения производительности труда, подрыва усилий по развитию людских ресурсов и отвлечения внимания руководства предприятия; плохие показатели в этой области могут служить симптомом плохо поставленного управления.

65. *Расчет*

- a. Определяются расходы компании на производственную безопасность и охрану труда в связи с программами страхования.
- b. Определяются расходы компании на охрану здоровья, финансируемые непосредственно компанией либо в рамках самострахования, либо в медицинских учреждениях, принадлежащих компании.
- c. Определяются расходы компании на обеспечение соответствующей производственной среды, связанной с безопасностью и гигиеной труда (см. "безопасность труда" в разделе определений ниже).
- d. Рассчитываются общие расходы компании на охрану труда и производственную безопасность посредством суммирования показателей, полученных на этапах а)-с). Указываются результирующие показатели в расчете на одного работника в разбивке по каждой основной группе занятий во всех подразделениях организации на конец отчетного года.

66. *Определения*

- a. Безопасность труда: производственная безопасность, гигиена труда и соответствующая производственная среда связаны со следующими областями (МОТ R164, II, 3): разработка, размещение, конструктивные особенности, установка, обслуживание, ремонт и переоборудование рабочих мест, а также средств подхода к ним и выхода из них; освещение, вентиляция, порядок и чистота рабочих мест; температура, влажность и подвижность воздуха рабочей зоны; разработка, конструирование, использование, обслуживание, испытание и проверка механизмов и оборудования, которые могут представлять опасность, и, в случае необходимости, их одобрение и передача; предупреждение вредного для здоровья физического или психического напряжения (стресса), вызываемого условиями труда; погрузочно-разгрузочные работы, штабелирование и складирование грузов и материалов вручную или с помощью механических средств; использование электричества; изготовление, упаковка, маркировка, транспортировка, хранение и использование опасных веществ и агентов, удаление их отходов и осадков, а также, по мере необходимости, замена их другими безопасными или менее опасными веществами или агентами; защита от радиации; предупреждение, контроль и защита от профессиональных опасностей, вызываемых шумом и

вибрацией; контроль за чистотой воздуха на рабочих местах и за другими факторами, связанными с производственной средой; предупреждение и контроль за опасностями, связанными с повышенным или пониженным барометрическим давлением; предупреждение пожаров и взрывов, а также меры, которые необходимо принимать в случае пожара или взрыва; разработка, изготовление, поставка, использование, обслуживание и испытание средств индивидуальной защиты и защитной одежды; санитарное оборудование, душевые, раздевалки и снабжение питьевой водой и любое другое аналогичное оборудование, связанное с обеспечением безопасности и гигиены труда; оказание первой помощи; разработка планов мероприятий на случай чрезвычайных обстоятельств; наблюдение за здоровьем работников.

67. *Документация.* Финансовые, казначейские отделы или бухгалтерии и кадровые службы должны располагать информацией, необходимой для получения этого показателя.

#### **14. Количество рабочих дней, потерянных из-за несчастных случаев, травм и болезней**

68. *Расчет*

- a. Этот показатель должен предусматривать следующую разбивку:
  - i. общая численность работников (т.е. общее число сотрудников плюс подчиненные предприятию подрядные работники); и
  - ii. работающие на предприятии независимые подрядчики, в отношении которых представляющая отчетность организация принимает на себя ответственность за общую производственную безопасность.
- b. Данные о "потерянных днях" должны основываться на определениях национального законодательства страны, где исчисляется эти "потерянные дни". При расчете "потерянных дней" следует учитывать: i) что означают "дни": "календарные дни" или "запланированные рабочие дни", и ii) с какого момента начинается исчисление "потерянных дней" (например, на следующий день после аварии или несчастного случая или через три дня после аварии или несчастного случая).
- c. Указывается индекс потерянных дней (ИПД), рассчитываемый по следующей формуле:

$$\text{ИПД} = \frac{\text{Количество потерянных дней}}{\text{Совокупное запланированное число рабочих часов работников}}$$

69. *Определения*

- a. Травма: связанная с работой или полученная в ходе работы травма, приводящая или не приводящая к смертельному исходу.
- b. Профессиональное заболевание: Заболевание, обусловленное ситуацией на работе или деятельностью (например, стресс или регулярная подверженность воздействию вредных химических веществ) или производственной травмой.
- c. Потерянный день: Время ("дни"), которое не могло быть отработано (и следовательно "потеряно") вследствие неспособности работника выполнить свою работу из-за производственной аварии, несчастного случая или по болезни. В национальном трудовом законодательстве большинства стран существуют конкретные национальные определения для целей расчета "потерянных дней".
- d. Индекс потерянных дней: Он отражает воздействие производственных аварий, несчастных случаев и заболеваний, проявляющееся в количестве времени, в течение которого соответствующие работники отсутствовали на работе. Он выражается путем деления общего количества потерянных дней на общее количество часов, которое планировалось отработать в отчетный период.

70. *Документация.* Источниками соответствующих данных для получения этого показателя являются личные дела сотрудников, трудовые контракты, данные учета посещаемости и учета несчастных случаев.

## **Е. Поддержка местной общины**

### **15. Добровольные пожертвования гражданскому обществу**

71. Многие предприятия оказывают общинам, в которых они действуют, поддержку в виде различных добровольных пожертвований, включая помощь денежными средствами, товарами и услугами, а также поддержку программ добровольной помощи со стороны сотрудников. Такая прямая помощь может вносить значительный позитивный вклад, например, в устойчивое развитие местной инфраструктуры, в частности школ и больниц, а

также в оказание чрезвычайной помощи в случае стихийных бедствий. Этот показатель конкретно отражает добровольные взносы предприятия на нужды местной общины и инвестирование им средств в ее интересах, включая пожертвования.

## 72. Расчет

- a. Добровольные пожертвования и инвестирование средств на нужды общины, когда бенефициары являются сторонними для компаний<sup>6</sup>. Они включают в себя взносы в благотворительные общества, НПО и исследовательские институты (не связанные с коммерческими НИОКР компании), средства на поддержку инфраструктуры общины (например, рекреационные объекты) и прямые расходы на социальные программы (включая художественные и образовательные мероприятия). Указываемая сумма должна отражать фактические расходы в отчетный период, а не принятые обязательства.
- b. В случае инвестиций в инфраструктуру при расчете совокупных инвестиций в дополнение к капитальным затратам должны учитываться затраты на товары и рабочую силу. В случае поддержки постоянно действующих объектов или программ (например, организация финансирует повседневную работу объекта общего пользования) в сообщаемые данные об этих инвестициях следует включать операционные затраты.
- c. Отсюда исключается правовая и коммерческая деятельность или суммы инвестиций, цели которых носят исключительно коммерческий характер.
- d. Сюда не следует включать любые инвестиции в инфраструктуру, которые осуществляются прежде всего в силу основных деловых потребностей (например строительство дороги к руднику/шахте или заводу) или в целях облегчения деловых операций организации. В расчеты инвестиций могут включаться объекты инфраструктуры, не относящиеся к основной профильной деятельности представляющей отчетность организации, такие, как школы или больницы для работников и членов их семей.

## 73. Определения. Отсутствуют.

---

<sup>6</sup> "Сторонние для компании" означает, что получатели являются не связанными с ней третьими сторонами, т.е. единицами, юридически независимыми от компании. Это не означает, что пожертвованные средства не могут использоваться третьими сторонами по их усмотрению в интересах работников представляющего отчетность предприятия или членов их семей.

74. *Документация.* Источником соответствующих данных для получения этого показателя являются данные финансового учета.

### **G. Производственно-сбытовая цепь**

#### **16. Число зависимых предприятий в производственно-сбытовой цепи**

75. Поскольку предприятия могут оказывать влияние только на тех участников своей производственно-сбытовой цепи, которые так или иначе зависят от предприятия, толкование показателей корпоративной ответственности по отношению к поставщикам и дистрибьюторам начинается с выяснения числа зависимых поставщиков и дистрибьюторов в производственно-сбытовой цепи.

76. Экономическая зависимость предприятий в производственно-сбытовой цепи по своей природе определяется не каким-либо конкретным пороговым уровнем, а степенями зависимости. Поэтому данный показатель разбивается на три категории или три диапазона зависимости: от 100% до >70% и до >40%.

77. *Расчет*

- a. Выделяются только те участники производственно-сбытовой цепи (поставщики и дистрибьюторы), которые имеют с представляющим отчетность предприятием постоянные деловые взаимоотношения на протяжении как минимум 24 месяцев или более.
- b. Рассчитывается стоимостной объем операций с каждым участником производственно-сбытовой цепи (стоимостной объем закупок у поставщиков, стоимостной объем продаж дистрибьюторам).
- c. Рассчитывается (в процентах) зависимость каждого участника производственно-сбытовой цепи по следующей формуле:

i. Поставщики:

$$\text{Зависимость} = \frac{\text{Совокупный стоимостной объем закупок у поставщика}}{\text{Совокупные продажи поставщика}}$$

ii. Дистрибьюторы:

$$\text{Зависимость} = \frac{\text{Совокупный стоимостной объем продаж дистрибьютору}}{\text{Совокупный стоимостной объем закупок дистрибьютора}}$$

- iii. Приводится число зависимых предприятий в производственно-сбытовой цепи в разбивке по категориям поставщиков и дистрибьюторов, по странам расположения и степеням зависимости. Степень зависимости должна указываться с использованием следующих трех категорий: зависимость 100%, зависимость 70%-99% и зависимость 40-69%.

78. *Определения:* Отсутствуют.

79. *Документация:* Отделы закупок и продаж должны располагать информацией, необходимой для получения этого показателя. Дополнительная информация запрашивается у поставщиков и дистрибьюторов.

## **Н. Коррупция**

### **17. Число обвинительных приговоров за нарушение законодательных или подзаконных актов о борьбе с коррупцией и сумма уплаченных/подлежащих уплате штрафов**

80. На международном уровне признано, что коррупция является препятствием для экономического развития и барьером на путях международной торговли и инвестиций. Корпорации могут внести позитивный вклад в обеспечение соблюдения антикоррупционного законодательства и международных норм, принимая меры для недопущения коррупции. Важнейшим количественным показателем в этой области является число связанных с практикой коррупции правонарушений, совершаемых компанией. Этот показатель может дать заинтересованным сторонам полезную информацию о юридической ответственности предприятия и о тех областях внутреннего контроля, которые требуют особого внимания.

81. *Расчет*

- a. Определяются все обвинительные приговоры за нарушение законодательных или подзаконных актов о борьбе с коррупцией.
- b. Определяется сумма уплаченных/подлежащих уплате штрафов.
- c. Указывается соответствующее число обвинительных приговоров и сумма штрафов.

82. *Определения*

- a. Коррупция: ОЭСР определяет коррупцию как "активное или пассивное злоупотребление полномочиями государственных должностных лиц (назначенных или избранных) для получения личной финансовой или иной выгоды".
- b. Взятничество: предложение, обещание либо предоставление какой-либо неоправданной материальной или иной выгоды государственному должностному лицу на национальном, местном или международном уровне, политической партии, должностному лицу партии или кандидату директором, должностным лицом, работником или агентом частного предприятия либо получение данной выгоды такими лицами, партиями или организациями в целях получения или удержания бизнеса либо других ненадлежащих преимуществ, например в связи с получением необходимых разрешений, налогообложением, таможенными, судебными и законодательными процедурами.
- c. Вымогательство: истребование взятки, будь то в сочетании с угрозами в случае отклонения такого требования или без таковой угрозы. "Взятничество" в том виде, как этот термин используется в настоящих правилах, охватывает и вымогательство.

83. *Документация*: Источниками для получения необходимой информации, чтобы рассчитать данный показатель, должны выступать документы юридической службы предприятия или отдела финансового учета.

### **III. ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

84. В соответствии с согласованными выводами двадцать второй сессии Группы экспертов секретариат ЮНКТАД представляет для рассмотрения двадцать третьей сессии МСУО настоящий детальный доклад о методологии расчета в целях завершения работы над руководством МСУО по добровольному раскрытию информации в этой тематической области. На основе этой работы МСУО может счесть необходимым провести дальнейшую работу для изучения целесообразности использования настоящего документа в качестве инструмента для улучшения сопоставимости и значимости отчетности по вопросам корпоративной ответственности в годовых отчетах. Такая дальнейшая работа могла бы включать в себя проведение обследований для изучения практики раскрытия информации корпорациями по этим вопросам с использованием настоящего документа в качестве контрольного ориентира.

## ПРИЛОЖЕНИЕ I. КЛАССИФИКАЦИЯ ФУНКЦИЙ РАБОТНИКОВ<sup>7</sup>

ОСНОВНАЯ ГРУППА	КОД МСКЗ	ОСНОВНАЯ ПОДГРУППА <sup>8</sup>	ПРИМЕЧАНИЯ <sup>9</sup>
1: ЗАКОНОДАТЕЛИ, СТАРШИЕ ДОЛЖНОСТНЫЕ ЛИЦА И УПРАВЛЯЮЩИЕ	1210	Директора и главные руководители	Предполагается, что в эту группу входят лица, которые - в качестве директоров или главных руководителей - руководят предприятиями или организациями с десятью или более работниками.
	1220	Руководители подразделений по производству и эксплуатации	Предполагается, что в эту группу входят лица, которые специализируются на организации производства и/или эксплуатации на предприятиях или в организациях с десятью или более работниками.
	1230	Руководители других служб	Эта группа должна ограничиваться лицами, специализирующимися на организации непромышленной/неэксплуатационной деятельности на предприятиях или в организациях с десятью или более работниками.
	13	Руководители малых предприятий	Предполагается, что в эту группу входят лица, которые руководят малыми предприятиями или организациями с числом работников от 0 до 9 от своего собственного имени либо от имени собственника и могут получать определенную управленческую поддержку. Неуправленческие работники должны классифицироваться в зависимости от их конкретных функций.

<sup>7</sup> Составлено на основе Международной стандартной классификации занятий (МСКЗ-88) Международной организации труда (МОТ).

<sup>8</sup> В настоящем предложении содержатся все из 28 основных подгрупп МСКЗ-88, за исключением основной подгруппы "11. Законодатели и старшие должностные лица", поскольку предполагается, что работники, входящие в эту группу, не работают на частных предприятиях.

<sup>9</sup> Источник: 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>.

2: СПЕЦИАЛИСТЫ-ПРОФЕССИОНАЛЫ	21	Специалисты-профессионалы в области физических, математических и технических наук	Эта основная подгруппа объединяет занятия, в которых для выполнения основных функций требуется высокий уровень профессионального опыта в области физических, математических и технических наук (ILO 1990; p. 47).
	22	Специалисты-профессионалы в области наук о жизни и здравоохранения	<i>Специалисты-профессионалы в области наук о жизни и здравоохранения</i> ведут научно-исследовательскую работу, совершенствуют и разрабатывают теории, концепции и методы, а также занимаются практическим применением научных знаний, связанных с биологией, зоологией, ботаникой, экологией, физиологией, биохимией, микробиологией, фармакологией, агрономией и медициной (ILO, 1990; p. 59).
	23	Специалисты-профессионалы в области образования	<i>Специалисты-профессионалы в области образования</i> обучают теории и практике по одной или нескольким дисциплинам на различных образовательных уровнях, проводят научные исследования и улучшают или развивают концепции, теории и методы, имеющие отношение к их предмету, готовят учебные пособия и учебники (ILO 1990; p. 65).
	24	Прочие специалисты-профессионалы	<i>Прочие специалисты-профессионалы</i> проводят исследования, разрабатывают и совершенствуют теории и методы, а также занимаются практическим применением знаний, связанных с распространением информации, организацией бизнеса, а также с философией, правом, психологией, политикой, экономикой, историей, религией, лингвистикой, социологией и другими общественными науками, искусством и зрелищами (ILO, 1990; p. 72).  В зависимости от специфических обязанностей и степени ответственности за их выполнение, а также национальных требований к уровням образования и профессиональной подготовки некоторые указанные профессии могут быть отнесены к в подгруппе 34 ( <i>Прочий вспомогательный персонал</i> ) (ILO, 1990; p. 72).
3: СПЕЦИАЛИСТЫ И ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ ПЕРСОНАЛ	31	Специалисты в области физических и технических наук	<i>Специалисты и вспомогательный персонал</i> выполняют преимущественно технические и родственные по содержанию функции, связанные с разработкой и применением социальных и художественных концепций и

			методов, государственных и коммерческих правил, а также с обучением на определенных образовательных уровнях.
	32	Вспомогательный персонал в области естественных наук и здравоохранения	
	33	Вспомогательный персонал по обучению	См. примечания к основной подгруппе 23 ( <i>Специалисты-профессионалы в области образования</i> ).
	34	Прочий вспомогательный персонал	<i>Прочий вспомогательный персонал</i> выполняет технические обязанности, связанные с практическим применением знаний в области финансов и продаж, администрирования предприятий, бухгалтерского учета, юридических, статистических и других услуг, государственной службы, имеющей отношение к таможене, путешествиям, налогообложению, социальному обеспечению, расстановке кадров, выдаче лицензий, полиции, а также в сфере социальных проблем, развлечений, спорта и религии (ILO, 1990; p. 113).
4: КОНТОРСКИЕ СЛУЖАЩИЕ	41	Служащие, занятые подготовкой и обработкой информации	<i>Конторские служащие</i> ведут записи, хранят, вводят в компьютеры и находят нужную информацию, выполняют определенные конторские функции, в частности функции, связанные с кассовыми операциями, организацией путешествий, информацией и организацией деловых встреч.
	42	Конторские служащие сферы услуг для населения	<i>Конторские служащие сферы услуг для населения</i> работают непосредственно с клиентами по кассовым операциям, организации путешествий, информации, организации деловых встреч, а также на коммутаторах (ILO, 1990; p. 139).  Распределение конторских служащих между основными подгруппами 41 ( <i>Служащие, занятые подготовкой и обработкой информации</i> ) и 42 ( <i>Конторские служащие сферы услуг для населения</i> ) будет производиться с учетом названий должностей и/или описания должностных функций. Конкретные названия должностей/описания должностных функций, свидетельствующие о прямом взаимодействии с клиентами (например, работники по приему и

			информированию посетителей, телефонисты), будут приводить к тому, что они будут относиться к основной подгруппе 42 ( <i>Канторские служащие сферы услуг для населения</i> ).
5: РАБОТНИКИ СФЕРЫ ОБСЛУЖИВАНИЯ И ТОРГОВЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ	51	Работники сферы индивидуальных услуг и охраны граждан и собственности	<i>Работники сферы обслуживания и торговых предприятий</i> оказывают различные индивидуальные и охранные услуги, связанные с путешествиями, ведением домашнего хозяйства, персональным уходом, а также защитой от пожаров и противоправных действий, работают в качестве живых моделей на художественных показах и выставках, демонстрируют и продают товары в магазинах оптовой и розничной торговли и подобных учреждениях, а также в палатках и на рынках.
	52	Модели, продавцы и демонстраторы товаров	См. примечания к определениям основной группы 5 ( <i>Работники сферы обслуживания и торговых предприятий</i> ).
6: КВАЛИФИЦИРОВАННЫЕ РАБОТНИКИ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА, РЫБОВОДСТВА И РЫБОЛОВСТВА	61	Квалифицированные работники сельскохозяйственного производства, рыбоводства и рыболовства	В основную подгруппу 61 ( <i>Квалифицированные работники сельскохозяйственного производства, рыбоводства и рыболовства</i> ) включены те занятия, для которых требуется квалификация на втором уровне квалификации МСКЗ (образование начинается в возрасте 14 или 15 лет и продолжается на протяжении трех лет; может потребоваться период подготовки на рабочем месте, который может дополнять или заменять формальное образование) (ILO, 1990; p. 157 & 3).
7: КВАЛИФИЦИРОВАННЫЕ РАБОЧИЕ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И РАБОЧИЕ РОДСТВЕННЫХ ПРОФЕССИЙ	71	Рабочие, занятые в добывающей промышленности и строительстве	<i>Квалифицированные рабочие промышленности и рабочие родственных профессий</i> реализуют свои профессиональные знания и свое мастерство в области добычи и переработки сырья. Обязанности рабочих этой группы требуют знания организации всех стадий производственного процесса, используемых материалов и инструментов, характера и назначения конечной продукции. Большинство профессий этой группы требуют квалификации второго уровня МСКЗ (ILO, 1990; p. 173).

	72	Рабочие металлообрабатывающей промышленности, машиностроения и родственных профессий	
	73	Рабочие, изготавливающие прецизионные инструменты, рабочие художественных промыслов, полиграфического производства и родственных профессий	
	74	Другие квалифицированные рабочие промышленности и рабочие родственных профессий	
8: ОПЕРАТОРЫ И СБОРЩИКИ ПРОМЫШЛЕННЫХ УСТАНОВОК И МАШИН	81	Операторы промышленных установок и оборудования	<p><i>Операторы и сборщики промышленных установок и машин</i> осуществляют управление и контролируют работу промышленных и сельскохозяйственных установок, машин и оборудования непосредственно на месте или при помощи дистанционного управления, водят поезда, управляют мототранспортными средствами и подвижным промышленным оборудованием, собирают продукцию из комплектующих частей согласно строгим правилам и установленной последовательности.</p> <p>Такая работа в основном требует опыта и знания управляемых и контролируемых промышленных и сельскохозяйственных установок, машин и оборудования, также необходимо умение работать в темпе, задаваемом машиной, и приспосабливаться к техническим нововведениям.</p> <p>"Промышленные установки" должны толковаться прежде всего как "перерабатывающие установки".</p>

	82	Операторы стационарного оборудования и сборщики	
	83	Водители и операторы подвижного оборудования	
9: НЕКВАЛИФИЦИРОВАННЫЕ РАБОТНИКИ	91	Неквалифицированные работники торговли и сферы обслуживания	Неквалифицированные работники выполняют простые и повторяющиеся обязанности, в основном связанные с использованием ручных инструментов и часто с некоторыми физическими усилиями.
	92	Неквалифицированные рабочие сельского хозяйства, рыбоводства, рыболовства и других родственных занятий	
	93	Неквалифицированные рабочие, занятые в горнодобывающей промышленности, строительстве, обрабатывающей промышленности и на транспорте	

## ПРИЛОЖЕНИЕ II. СПРАВОЧНАЯ ЛИТЕРАТУРА

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.

### **ПРИЛОЖЕНИЕ III. ПОКАЗАТЕЛИ ЭКОЭФФЕКТИВНОСТИ**

Потребление воды на единицу чистой добавленной стоимости

Вклад в глобальное потепление на единицу чистой добавленной стоимости

Энергопотребности на единицу чистой добавленной стоимости

Зависимость от веществ, разрушающих озоновый слой, на единицу чистой добавленной стоимости

Генерируемые отходы на единицу чистой добавленной стоимости

Более подробную информацию о показателях экоэффективности см. в публикации ЮНКТАД "A Manual for the Preparers and Users of Eco-Efficiency Indicators" (UNCTAD/ITE/IPC/2003/7).

-----