

ЭКОНОМИКА ТРУДА

УДК 331.1

DOI: 10.17223/19988648/40/8

Е.В. Нехода

ДОСТОЙНЫЙ ТРУД: ВОЗМОЖНОСТИ ОТРАЖЕНИЯ В НЕФИНАНСОВОЙ ОТЧЕТНОСТИ РОССИЙСКИХ КОМПАНИЙ

В статье аргументируется актуальность исследований достойного труда в России, в частности его отражение в нефинансовой отчетности российских компаний. Даны характеристики достойного труда и предпосылки его развития; приведены стандарты и руководства в области корпоративной социальной ответственности и нефинансовой отчетности, отражающие достойный труд. По данным нефинансовой отчетности проведен анализ показателей результативности подходов к реализации Концепции достойного труда в трех российских компаниях, сделаны соответствующие выводы и обозначены дальнейшие направления исследуемой проблемы.

Ключевые слова: *достойный труд, показатели достойного труда, социальная ответственность бизнеса, нефинансовая отчетность компаний.*

Введение

Труд, профессиональная деятельность представляют важнейшие составляющие жизни, которые раскрывают перед человеком колоссальные возможности реализации собственного потенциала и получения доходов. Труд также является одной из фундаментальных ценностей хозяйственной культуры, через которую проявляются отношения человека и общества к деятельности. В настоящее время, как никогда, осмысление трудовой деятельности, исторических границ данного явления представляется наиболее актуальным предметом исследования общественных и экономических дисциплин. Связано это, прежде всего, с качественными изменениями в трудовой деятельности, процессами социализации и гуманизации труда и трудовых отношений, изменениями в подходах к оценке общественного прогресса и его измерению.

Методологический прорыв в смене парадигмы оценки эффективности общественного прогресса произошел после опубликования Доклада международной Комиссии во главе с Нобелевским лауреатом Дж. Стиглицем «The Measurement of Economic Performance and Social Progress» в 2009 г. (Доклад Комиссии по измерению эффективности экономики и социального прогресса, Дж. Стиглиц, А. Сен, Ж.-П. Фитусси), хотя исследования в этой области проводились и ранее. В частности, в Докладе был сделан акцент на необходимости при оценке экономического развития больше внимания уделять качеству жизни вообще и отдельного человека в частности. При измерении качества жизни нужно учитывать объективные показатели, имеющие количественную оценку, и субъективные, имеющие как количественное, так и качественное измерение [1].

В 2012 г. была опубликована Стратегия Всемирного банка в области социальной защиты и труда на 2012–2020 гг., в которой представлена принципиально новая (концептуально новая) идея социальной защиты. В Стратегии отмечается, что «эффективные системы социальной защиты являются необходимыми компонентами устойчивого экономического роста» для общества в целом [2]. В концептуальной записке Всемирного банка дается количественная оценка меняющегося мира сквозь призму анализа ключевых проблем современности (незначительное снижение количества бедных, риски существенного снижения доходов, старение населения, рост урбанизации, сокращение молодежной занятости, увеличение интенсивности миграционных потоков) и увеличения всех видов рисков, социальных в том числе. В Стратегии выделяются новые «функции социальных институтов: 1) предупреждение снижения благосостояния под воздействием резких изменений уровня доходов и расходов; 2) обеспечение возможностей, источников и рабочих мест лучшего качества; 3) защита от обнищания и катастрофической утраты человеческого капитала» [2].

В последнее время экономическая литература стала оперировать понятием «инклюзивный рост» (Inclusive Sustainable Growth), который рассматривается как высокий и устойчивый экономический рост по всем секторам экономики, основанный на эффективной занятости, равном доступе к образованию, рынкам и ресурсам [3]. В основе инклюзивного роста заложена идея именно продуктивной и эффективной занятости, развитие творческого потенциала человека, социальной вовлеченности, социального диалога, преодоление бедности и региональных диспропорций.

Для отражения вышеперечисленных тенденций в общественных науках стали использовать термин «Well-Being» (буквально «хорошее бытие»), по содержанию означающее «непрерывное благополучие» человека и общества. Данная концепция включает широкий спектр объективных и субъективных оценок людей собственного «непрерывного» благополучия на разных этапах жизни: формирование человеческого потенциала на ранних стадиях жизнедеятельности, активную трудовую деятельность, благополучие в «пожилом возрасте» (Age Watch). Ранее, как известно, экономическая наука использовала концепцию «Welfare», которая отражала уровень благосостояния с точки зрения измеримых количественных показателей и уровня социальной защиты граждан. Для измерения непрерывного благополучия человека на всех стадиях жизни должна использоваться, по мнению разработчиков Концепции «Well-Being», система взаимодополняющих показателей: доходы, работа / труд, общество, образование, экология, гражданские права, здоровье, удовлетворенность, безопасность, баланс между работой и отдыхом.

«Устойчивое развитие, достойный труд и инклюзивный рост входят в число приоритетных задач Международной организации труда – специализированного агентства в составе ООН. Вместе со 187 государствами-членами МОТ оказывает содействие правительствам и организациям работодателей и трудящихся в различных регионах мира в достижении этих важнейших целей» [4. С. 6].

Таким образом, мировая прогрессивная общественность, в том числе и в рамках программ ООН по развитию человека, по-новому формулирует цели

прогресса, которые должны обеспечивать сбалансированный экономический и социальный рост, развитие человека и окружающей среды (экономическую устойчивость, социальное благополучие и экологическую стабильность). Как справедливо отмечает Е.С. Садовая, «ведущая роль в реализации этих целей отводится социально-трудовой сфере и Концепции достойного труда» [5. С. 5].

Постановка задачи

Впервые идея достойного труда была предложена широкой общественности Международной организацией труда в 1999 г. в докладе Генерального секретаря Х. Сомавия. Первоначально в Концепции подчеркивалась идея создания равных возможностей для мужчин и женщин достойного и производительного труда в условиях свободы, равенства, социальных гарантий и уважения человеческого достоинства. В 2000 г. тот же Х. Сомавия расширил содержательную сторону достойного труда, при котором уважаются права человека и обеспечивается безопасность и защита, а также возможность участвовать в принятии решений, которые могут повлиять на деятельность трудящихся.

Концепция достойного труда, разработанная МОТ, включала следующие основные положения: 1) только труд открывает реальные возможности человеку для самореализации личности и служения обществу; 2) процесс труда должен проходить в безопасной и здоровой производственной среде; 3) условия труда должны быть совместимыми с благосостоянием и человеческим достоинством [6. С. 5].

В настоящее время исследователи в области достойного труда, например О.В. Зонова [7], Д.Н. Карпухин [8], Е.С. Садовая и В.А. Сауткина [9], под достойным трудом понимают «высокоэффективный труд, который обеспечивает справедливый доход, безопасность на рабочем месте, гендерное равенство и предполагает социальную защиту, перспективы для развития личности и социальной интеграции, а также право работников высказывать свое мнение и участвовать в принятии решений, затрагивающих их жизнь».

С макроэкономических позиций важнейшими характеристиками достойного труда являются:

- 1) уровень расходов на заработную плату в ВВП (40–60% ВВП);
- 2) развитая система социальной защиты и уровень расходов в ВВП (20–25% ВВП);
- 3) значительная доля расходов в государственном бюджете на здравоохранение и образование (7–9% ВВП и 4–6% ВВП соответственно);
- 4) развитие системы профессиональной подготовки, переподготовки и трудоустройства, недопущение высокого уровня безработицы, деятельность государства и бизнеса по созданию новых рабочих мест.

Возрастающая значимость и общественное признание Концепции достойного труда требуют детализации измеряемых показателей, в том числе и для целей оценки влияния достойного труда на развитие человека, экономический рост и социальный прогресс, устойчивое развитие компаний в кратко-, средне- и долгосрочной перспективе.

Необходимо отметить, что официальной статистики в России по достойному труду нет (большая часть показателей очень разрознена, хотя официальная статистика по труду представлена достаточно полно), однако попытки систематизации измеримых и оценочных показателей, характеризующих достойный труд, а также разработка стандартов достойного труда ведутся довольно активно [10, 11]. На VII съезде Федерации Независимых профсоюзов России, проходившем в 2011 г., была утверждена Программа «Достойный труд – основа благосостояния человека и развития страны», в которой сформулированы основные принципы достойного труда, цели и задачи, представлен перечень стандартов достойного труда и основных механизмов их достижения [12].

Разработка стандартов достойного труда и тем более механизмов его достижения, создание соответствующих институциональных условий – процесс длительный и трудоемкий и не является целью настоящего исследования. Отметим лишь, что система стандартов достойного труда должна отражать содержательную характеристику достойного труда, соответствовать целям развития человека и социально-экономического прогресса, обеспечивать устойчивое развитие компаний и общества в целом.

Цель настоящей статьи – исследовать возможности нефинансовой отчетности, составляемой российскими компаниями, в отражении/измерении достойного труда.

Основные результаты исследования

Общепланетарное признание Концепции достойного труда нашло отражение в руководствах и стандартах в области корпоративной социальной ответственности и, как следствие, нефинансовой отчетности компаний.

В настоящее время Концепция корпоративной социальной ответственности (КСО) одна из самых активно обсуждаемых в научных кругах, являясь при этом предметом научных дискуссий и привлекающей самое пристальное внимание общественности, государства, бизнеса.

В данной статье под корпоративной социальной ответственностью в широком смысле слова будем понимать самостоятельную концепцию, отражающую современные тенденции развития общества, экономики и бизнеса, в рамках которых компания на добровольных началах принимает участие в социальном развитии общества и местных территорий (сообществ), защите окружающей среды, формировании благоприятной социально-экономической среды бизнеса через социальное инвестирование, социальные инициативы и участие в широком перечне социальных проектов и программ.

Последний период становления корпоративной социальной ответственности (начало XXI в.), можно назвать периодом ее институционализации. Он имел несколько направлений. Прежде всего, многие международные организации разработали системы международных социальных стандартов и руководств, в которых непосредственно или косвенно отражались требования к социальной ответственности предприятия.

Анализ соответствующей литературы позволил выделить следующие стандарты и руководства в области корпоративной социальной ответственно-

сти и нефинансовой отчетности, которые так или иначе отражают достойный труд [13–22].

1. SA 8000 (Social Accountability 8000) – первый в мире аудируемый стандарт, сертифицирующий обеспечение достойных условий труда. Был разработан в 1997 г. Агентством по аккредитации Совета по экономическим приоритетам (Council on Economic Priorities Accreditation Agency – CEPAA). В основу стандарта легли принципы, заложенные в 12 конвенциях Международной организации труда (Конвенции Организации Объединенных Наций по правам ребенка, Всемирной декларации прав человека и т.д.). SA 8000 устанавливает нормативы поведения работодателя по отношению к своим работникам и критерии для оценки следующих аспектов: детский и принудительный труд, здоровье и техника безопасности, свобода профессиональных объединений и право на переговоры между нанимателем и профсоюзами о заключении коллективного договора, дискриминация, дисциплинарные взыскания, рабочее время, компенсация, системы управления.

2. GRI (Global Reporting Initiative) – в основу Руководства по отчетности в области устойчивого развития Глобальной инициативы по отчетности положена концепция устойчивого развития бизнеса, при которой компаниям необходимо сбалансировать экономическую, экологическую и социальную деятельность. В частности, в социальной деятельности рассматриваются трудовые практики и трудовые отношения, *достойный труд*, права человека, воздействия и взаимодействия с местными сообществами и обществом в целом.

3. ISO 26000 – руководство по социальной ответственности, выпущенное Международной организацией по стандартизации (ISO) в 2010 г. и содержащее в себе принципиальные основы для реализации деятельности в области социальной ответственности. В процессе разработки данного стандарта были учтены мнения шести основных групп заинтересованных сторон: государства, бизнеса, потребителей, некоммерческих организаций, академических институтов, представителей профсоюзов и работников. Стандарт охватывает семь основных социально-экономических аспектов: организационное управление; права человека; трудовые практики; окружающую среду; добросовестные деловые практики; проблемы, связанные с потребителями; участие в жизни сообществ и их развитие.

4. Глобальный договор ООН (ГД ООН) – это инициатива Организации Объединенных Наций, направленная на внедрение в деятельность организаций по всему миру 10 добровольных и универсальных принципов социальной ответственности. Трудовые отношения и достойный труд отражают следующие принципы Глобального договора:

- деловые круги должны поддерживать свободу объединения и реальное признание права на заключение коллективных договоров;
- деловые круги должны выступать за ликвидацию всех форм принудительного и обязательного труда;
- деловые круги должны выступать за полное искоренение детского труда;
- деловые круги должны выступать за ликвидацию дискриминации в сфере труда и занятости.

5. Социальная хартия российского бизнеса (2004 г., в настоящее время действует новая редакция) – разработанное руководством Российским союзом промышленников и предпринимателей (РСПП) стало новым форматом для оценки совместного вклада бизнеса и его партнеров в устойчивое развитие страны и социальное благополучие. Это свод основополагающих принципов ответственной деловой практики, в котором прописаны взаимоотношения работника с работодателем, институтами гражданского общества, властными структурами, местным сообществом; обозначены принципы, связанные с экологической безопасностью, трудовыми отношениями.

6. Базовые показатели результативности РСПП – также разработанное Российским союзом промышленников и предпринимателей руководство на базе GRI, адаптированное к российской системе бухгалтерской и статистической отчетности. Их использование позволяет компаниям представить информацию о своей деятельности по «триединому итогу»: экономическая, социальная и экологическая результативность – в соответствии с принципами отчетности по устойчивому развитию (GRI). Универсальный набор базовых индикаторов может быть встроен в более широкую систему показателей, применяемых компаниями для отражения результатов своей деятельности.

На рис. представлена Концепция достойного труда в контексте ее отражения в руководствах и стандартах в области корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития.

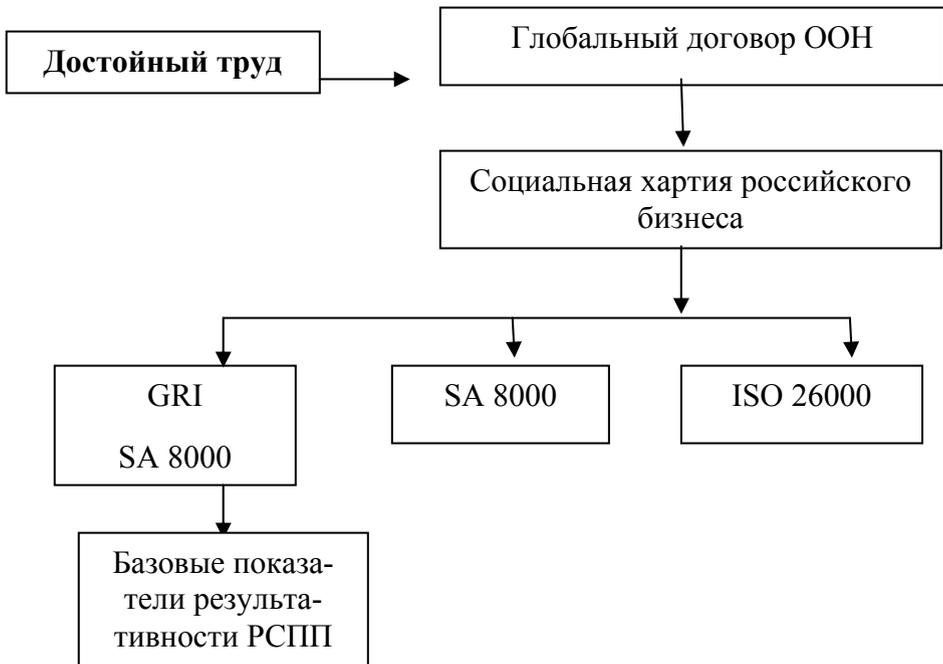


Рис. 1. Отражение достойного труда в стандартах и руководствах в области КСО и устойчивого развития

На основании вышеперечисленных стандартов и руководств компании составляют и публикуют нефинансовую отчетность. Под нефинансовой отчетностью будем понимать «различные типы внешней отчетности, представляемые организациями своим заинтересованным сторонам и покрывающие те аспекты деятельности организаций, которые выходят за исторически сложившиеся рамки финансовых показателей» [23. Р. 337].

Надо отметить, что обзор литературы в области нефинансовой отчетности выявил «однобокость» анализа практик составления нефинансовых отчетов российскими компаниями. Большинство публикаций посвящено обзору тенденций в области составления нефинансовой отчетности, статистики в области нефинансовой отчетности по данным Национального Регистра и Библиотеки корпоративных нефинансовых отчетов, отраслевой принадлежности отчетов; есть небольшое количество публикаций, посвященных отражению концепции устойчивого развития в нефинансовой отчетности компаний. Исследований, посвященных достойному труду, мы не обнаружили.

В связи с чрезвычайной актуальностью вопросов, связанных с достойным трудом, которые мы поднимали выше, считаем своевременным проведение такого рода исследований – анализ отражения (возможности измерения) достойного труда в нефинансовой отчетности компаний.

Итак, российскими компаниями в соответствии с Национальным Регистром и Библиотекой корпоративных нефинансовых отчетов составляются следующие виды нефинансовых отчетов: экологические, социальные интегрированные и отчеты в области устойчивого развития [24].

Анализ достойного труда, представленный далее, основан на следующих основных положениях:

1. Анализ осуществлялся на основе нефинансовых отчетов российских компаний, размещенных в Библиотеке нефинансовых отчетов РСПП [24]. В связи с чем есть уверенность в том, что данные отчеты прошли общественное заверение и содержат достоверную информацию в области достойного труда.

2. В качестве объектов анализа были выбраны российские компании различных секторов, нефинансовые отчеты в области устойчивого развития которых представлены за последние четыре года (2013–2016 гг.): ПАО «Газпром нефть» (ОАО «Сибнефть») – нефтегазовая отрасль; ПАО «Федеральная сетевая компания Единой энергетической системы» – энергетическая отрасль; ПАО «Ростелеком» – телекоммуникационный сектор. Отчеты в области устойчивого развития были взяты неслучайно. Именно в них компании отражают результативность по триединому итогу – результативность в экономической, социальной и экологической сферах деятельности компании, что позволяет анализировать вклад различных ресурсов компаний в долгосрочное устойчивое развитие.

3. В качестве основных показателей достойного труда были взяты те, которые, во-первых, отражают сущностную характеристику достойного труда (см. определение выше) и, во-вторых, доступны в нефинансовой отчетности выбранных для анализа компаний (отчетах в области устойчивого развития).

4. Исследование проводилось путем анализа представленных отчетов и соответствующих показателей достойного труда за четыре года (2013–2016 гг.).

Цель исследования – показать возможности нефинансовой отчетности в отражении достойного труда и определить дальнейшие направления данных исследований.

Анализ начнем с нефинансовых отчетов в области устойчивого развития ПАО «Газпром нефть» (табл. 1).

Таблица 1. Показатели достойного труда ПАО «Газпром нефть» (ОАО «Сибнефть»)

Показатель	Ед. измер.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.
Среднесписочная численность работников, всего	тыс. чел.	55,9	57,5	61,8	62,9
Коэффициент роста заработной платы по отношению к предыдущему периоду	%	12	26	18,3	4,7
Текущесть кадров	%	18,9	15,6	16,2	15,2
Затраты на персонал, в том числе выплаты социального характера	млрд руб.	48,2	58,5	76,8	82,6
	млрд руб.	3,2	2,0	2,4	3,2
Расходы на социальные выплаты в расчете на 1 работника	тыс. руб.	35,4	36,5	38,8	
Затраты на обучение сотрудников	млн руб.	575,6	580,5	690,1	707,2
Прошли обучение, всего	тыс. чел.	42	50,9	50,4	52,5
Общая продолжительность обучения	тыс. часов	1,6	2,0	1,9	2,2
Количество работников, прошедших обучение в области охраны труда	чел.	16080	14014	11667	13973
Расходы на мероприятия в области охраны труда и промышленной безопасности	млрд руб.	12,3	21,9	10,9	41,7
Количество пострадавших при несчастных случаях на производстве	чел.	33	43	41	38
Численность пострадавших со смертельным исходом	чел.	1	2	2	3
Коэффициент травматизма LTIFR*	–	0,44	0,52	0,47	0,40
Наличие коллективного договора и сотрудничество с профсоюзами	–	Да	Да	Да	Да
Наличие программ по развитию работников, вовлеченности в процесс управления	–	Да	Да	Да	Да

*Коэффициент травматизма LTIFR – соотношение количества пострадавших в несчастных случаях на производстве к отработанным человеко-часам, умноженное на 1 млн.

В табл. 2 представлены показатели достойного труда ПАО «Федеральная сетевая компания Единой энергетической системы».

Таблица 2. Показатели достойного труда ПАО «Федеральная сетевая компания Единой энергетической системы»

Показатель	Ед. измер.	2013	2014	2015	2016
Среднесписочная численность работников, всего	тыс. чел.	25,7	24,3	23,3	22,1
Коэффициент роста заработной платы по отношению к предыдущему периоду	%	7,0	3,0	3,9	4,9
Текущесть кадров	%	7,8	6,5	8,7	4,9
Расходы на социальные выплаты в расчете на 1 работника	тыс. руб.	н/д	н/д	н/д	н/д
Расходы на негосударственное пенсионное обеспечение	млн руб.	306	327,3	327,3	327,3
Расходы на добровольное медицинское страхование	млн руб.	334,0	351,6	330,3	345,0
Затраты на обучение сотрудников	млн руб.	н/д	н/д	н/д	н/д
Прошли обучение, всего	чел.	н/д	н/д	15093	14080
Среднее количество часов обучения на 1 работника (промышленно-производственного персонала)	чел.-часов	49	40	48	51
Расходы на улучшение санитарно-бытовых условий труда	млн руб.	140,2	163,7	170,3	165,1
Общее число пострадавших при несчастных случаях на производстве	чел.	8	3	3	2
Численность пострадавших со смертельным исходом	чел.	2	1	3	0
Коэффициент частоты несчастных случаев на производстве	на 1000 чел.	0,319	0,124	0,200	0,137
Наличие коллективного договора и сотрудничество с профсоюзами*	–	Нет	Нет	Нет	Нет
Наличие программ по развитию работников, вовлеченности в процесс управления	–	Да	Да	Да	Да

* Коллективного договора, охватывающего всех сотрудников, в Компании нет. Регулирование социально-трудовых отношений в Компании осуществляется согласно локальным нормативным документам, составленным на основании Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике РФ на 2013–2015 гг., которое продлено до 2016–2018 гг.

Следующей компанией в качестве анализа выбрана компания ПАО «Ростелеком» из сектора телекоммуникаций (табл. 3).

Таблица 3. Показатели достойного труда ПАО «Ростелеком»

Показатель	Ед. измер.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.
Среднесписочная численность работников, всего	тыс. чел.	165,0	158,8	149,8	142,5
Коэффициент роста заработной платы по отношению к предыдущему периоду	%	7,2	9,4	11,0	5,2
Текущая численность кадров	%	9,26	9,04	8,45	
Затраты на персонал	млрд руб.	85,9	89,9	67,6	66,02
Расходы на социальные выплаты в расчете на 1 работника	тыс. руб.	н/д	н/д	н/д	н/д
Отчисления в рамках программы негосударственного пенсионного обеспечения	тыс. руб.	1117	1002	н/д	703,6*
Количество человек, участвующих в программах негосударственного пенсионного обеспечения	чел.	33664	33664	33664	6000*
Затраты на обучение сотрудников	млн руб.	352,9	347,2	353,6	452,6
Затраты на обучение 1 сотрудника в год	тыс. руб.	2,3	2,4	2,6	3,6
Прошли обучение, всего	чел.	48471	46946	65000	47000
Среднее количество часов обучения на 1 сотрудника	ч	35	22	20	33
Расходы на мероприятия в области охраны труда и промышленной безопасности	млн руб.	677,9	773,5	632,2	550,6
Количество пострадавших при несчастных случаях на производстве	чел.	64	44	46	42
Численность пострадавших со смертельным исходом	чел.	6	1	1	5
Количество дней нетрудоспособности в результате несчастных случаев	дн.	3883	4038	3560	2078
Наличие коллективного договора и сотрудничество с профсоюзами	–	Да	Да	Да	Да
Наличие программ по развитию работников, вовлеченности в процесс управления	–	Да	Да	Да	Да

* 1 декабря 2016 г. в Компании начала действовать новая корпоративная пенсионная программа. 6 000 сотрудников стали участниками новой программы.

Выводы по результатам анализа нефинансовой отчетности компаний:

1. Все анализируемые компании являются безусловными лидерами в своих отраслях в области раскрытия информации и публичности деятельности по социальной ответственности и устойчивому развитию. Этот вывод подтверждает наличие регулярных отчетов, которые публикуются компаниями: начиная с 2007 г. – ПАО «Газпром нефть» и ПАО «Федеральная сетевая компания Единой энергетической системы», с 2011 г. – ПАО «Ростелеком».

2. Все анализируемые компании достаточно прозрачны и раскрывают информацию по триединому итогу. В контексте социальных индикаторов результативности, отражающих достойный труд, в отчетах доступны данные по заработной плате, по социальным выплатам, по затратам на персонал, по охране труда, обучению и развитию персонала, по вовлеченности персонала в различные корпоративные проекты, по программам нематериальной мотивации, сотрудничеству с профсоюзами и социальному диалогу. Кроме количественных показателей в отчетах представлены и качественная оценка, аналитика.

3. Большая часть показателей достаточно детализирована для того, чтобы делать развернутые выводы с последующими рекомендациями. Более того, все отчеты анализируемых компаний имеют общую логику и формат, что позволяет сопоставлять и анализировать все показатели в рамках компании в динамике, в том числе и по достойному труду.

Однако степень детализации показателей, как и сами показатели по достойному труду, различаются в отчетности выбранных компаний, что затрудняет сопоставление компаний (в относительных величинах) в этом аспекте.

4. И самый главный вывод – нефинансовая отчетность (в частности, отчетность в области устойчивого развития), публикуемая российскими компаниями, в целом отражает показатели достойного труда, которые при необходимости можно анализировать, интерпретировать, использовать для иных исследовательских целей и задач и, конечно, принятия управленческих решений самими компаниями. Наиболее репрезентативно представлены измеримые (качественная оценка показателей и параметров достойного труда в отчетах анализируемых компаний дана достаточно полно) показатели достойного труда в ПАО «Газпром нефть» (см. табл. 1).

Если провести сопоставление измеримых показателей достойного труда на их соответствие стандартам и руководствам в области корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития, то показатели достойного труда ПАО «Газпром нефть» (ОАО «Сибнефть») наиболее полно соответствуют Базовым показателям результативности РСПП. А в отчетах ПАО «Федеральная сетевая компания Единой энергетической системы» все социальные показатели, включая достойный труд, приведены в соответствие с GRI. То есть при характеристике того или иного показателя приведен код соответствия в Руководстве (в отчетах представлена таблица соответствия показателей и данных Руководству GRI G4 и Отраслевому протоколу). Так, например, в отчете по устойчивому развитию ПАО «Федеральная сетевая компания Единой энергетической системы» данные по достойному труду отражены в аспектах: «занятость», «взаимоотношение сотрудников и руководства», «здоровье и безопасность на рабочем месте», «обучение и образование», «разнообразные и равные возможности», «равное вознаграждение для мужчин и женщин».

В отчетах ПАО «Ростелеком» кроме показателей достойного труда, отраженных в табл. 3, представлена информация по равным возможностям (например, гендерные показатели численности персонала, гендерное распределение персонала в региональной структуре, гендерное распределение зара-

ботной платы сотрудников компании), социальным гарантиям (количественная и качественная оценка), программам нематериальной мотивации.

Заключение

Управлять можно тем, что измеримо. Как уже отмечалось выше, сегодня как общество в целом, так и бизнес кардинально пересматривают подходы к оценке собственного развития и эффективности, технологиям управления.

На уровне компаний, в частности, это выражается в составлении нефинансовой отчетности (отражающей ресурсы и результаты деятельности компании не только в экономической, но и социальной и экологической сферах) и в движении к интегрированной отчетности. Интегрированная отчетность позволяет всем заинтересованным сторонам показать, как компания создает стоимость (ценность в более общем случае), позволяющую ей обеспечить устойчивое развитие в кратко-, средне- и долгосрочном периодах. Большинство компаний в настоящее время выбирают ту бизнес-модель, которая представляет собой наиболее эффективную комбинацию ресурсов, коммерческой деятельности, продуктов и результатов, направленных на создание ценности.

Среди таких ресурсов все большую роль сегодня играют работники компании и их труд, а результатом деятельности компании являются не только традиционные показатели финансово-хозяйственной деятельности. А значит, достойный труд, вносящий существенный вклад в создание ценности в кратко-, средне- и долгосрочном периодах и являющийся одним из главных результатов деятельности компании в социальной сфере, должен измеряться.

В качестве основных направлений дальнейшего исследования проблемы измерения достойного труда можно выделить следующие:

Во-первых, необходимо продолжить разработку стандартов достойного труда, в том числе и для того, чтобы можно было сопоставлять результаты деятельности компаний в этой области с принятыми стандартами. В таком случае и мероприятия компаний, направленные на работу с персоналом, организацию и безопасность труда, обеспечение равных возможностей, социального диалога и проч., будут более эффективными.

Во-вторых, необходимо в соответствующей отчетности в количественном измерении отражать вклад тех или иных ресурсов и результатов в создание ценности. Из анализируемых компаний такая информация содержится в отчетах ПАО «Федеральная сетевая компания Единой энергетической системы» и ПАО «Ростелеком» (начиная с 2015 г.). В отчетах представлена не только бизнес-модель, включающая комбинацию ресурсов, миссию, стратегические цели и задачи, внутренние и внешние бизнес-процессы, но и создание ценности для заинтересованных сторон (дана ее количественная и стоимостная оценка).

В-третьих, расчет индикаторов достойного труда, в том числе и с точки зрения достижения/соответствия стандартам, необходимо также осуществлять на национальном уровне, и в разрезе субъектов Российской Федерации; возможны межстрановые сопоставления России с другими странами. По результатам измерения и оценки представляется важным осуществлять типологизацию регионов России с точки зрения соответствия/несоответствия стан-

дартам достойного труда, разрабатывать корректирующие мероприятия и соответствующие институциональные механизмы. Государство, в свою очередь, должно выступать гарантом соблюдения стандартов и их непрерывного улучшения, выполнения ими своих функций, стимулирования бизнеса на создание рабочих мест, соответствующих установленным стандартам достойного труда.

На наш взгляд, все вышеперечисленное будет серьезным прорывом в осознании и признании на институциональном уровне важности повышения престижности труда, его вклада в социально-экономическое развитие страны и обеспечения непрерывного [устойчивого] благополучия человека и общества.

Литература

1. *The Measurement of Economic Performance and Social Progress*, 2009 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.stiglitz-sen-fitoussi.fr/documents/overview-eng.pdf> (дата обращения: 23.06.2017).
2. *Повышение устойчивости, расширение возможностей* // Стратегия Всемирного банка в области социальной защиты и труда на 2012–2020 гг. Концептуальная записка [Электронный ресурс]. URL: http://2020strategy.ru/data/2011/12/14/1214537808/SP-L_Strategy_Concept_Note_web_rus.pdf (дата обращения: 23.06.2017).
3. *Казакова А.А.* Инклюзивный рост: проблема социологической концептуализации // Теория и практика общественного развития. 2016. № 4. С. 33–36.
4. *Бизнес. Экология. Человек: Сборник корпоративных практик.* М.: Российский союз промышленников и предпринимателей, 2016. 156 с.
5. *Садовая Е.С.* Международные стандарты в сфере труда: институты и механизмы реализации (опыт развитых стран и России). М.: ИМЭМО РАН, 2013. 205 с.
6. *Из доклада* Генерального директора МБТ Х. Сомавиа «Труд как средство борьбы с нищетой» на Международной конференции труда, 91 сессия, 2003 г. Бюро международной организации труда в Москве // Человек и труд. 2003. № 3.
7. *Зонова О.В.* Качество трудовой жизни в Российской Федерации: измерение и оценка: дис. ... канд. экон. наук. Томск, 2016. 233 с.
8. *Карлухин Д.Н.* Достижение достойного труда при создании и модернизации рабочих мест. М.: ИЭ РАН, 2014. 100 с.
9. *Садовая Е.С., Сауткина В.А.* Качество жизни населения мира: измерение, тенденции, институты. М.: ИМЭМО РАН, 2012. 208 с.
10. *Вестн.* Международной организации труда. 2016. Июнь. № 2(65). 12 с.
11. *Продвижение* достойного труда в Восточной Европе и Центральной Азии. Направления работы Группы технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии [Электронный ресурс]. URL: http://www.trudcontrol.ru/files/editor/files/moscow_office_brochure.pdf (дата обращения: 30.06.2017).
12. *Программа* Федерации Независимых профсоюзов России «Достойный труд – основа благосостояния человека и развития страны». 2011 [Электронный ресурс]. URL: http://www.fpkk.ru/images/wddw2012/prog_fnpr_dt14012011.pdf (дата обращения: 04.07.2017).
13. *Богданов В.Д. и др.* Модель корреляции между экономическим развитием и экологической результативностью на основе данных нефинансовой отчетности компаний // Экономика региона. 2016. Т. 12, вып. 1. С. 93–94.
14. *Аннаев А.* Нефинансовая отчетность компаний: сущность, стандарты, этапы подготовки // Общество и экономика. 2009. № 8–9. С. 208–215.
15. *Аксенова О.В.* Отражение вопросов устойчивого развития в отчетности компаний // Управленческие науки в современном мире. 2016. Т. 2, № 2. С. 322–327.
16. *Абдуганиев Н.Н., Федоров М.В.* Нефинансовая отчетность и подход к ее разработке как важнейшему элементу социальной политики российских компаний // Изв. УрГЭУ. 2014. № 2(52). С. 42–52.

17. Благоев Ю.Е., Петрова-Савченко А.А. Нефинансовая отчетность: раскрытие информации о выполнении обязательств // Экономическая наука современной России. 2012. № 2 (57). С. 130–135.

18. Базовые показатели результативности. Рекомендации по использованию в практике управления и корпоративной нефинансовой отчетности / Ф. Прокопов [и др.] / под общ. ред. А. Шохина. М.: РСПП, 2008. 68 с.

19. SA 8000. Социальная ответственность. Международный стандарт [Электронный ресурс]. URL: http://smartcons.org/photoz/downloadfiles/SA_8000-2001_RUS.pdf (дата обращения: 02.08.2017).

20. Руководство по социальной ответственности ISO 26000:2010 / Национальный стандарт Российской Федерации ГОСТ Р ИСО 26000 [Электронный ресурс]. URL: http://spbtpp.ru/wp-content/uploads/2015/11/law_national_standart.pdf (дата обращения: 21.08.2017).

21. Российский бизнес и Глобальный договор ООН. Практика корпоративной социальной ответственности. 2007 [Электронный ресурс]. URL: <http://xn--o1aabe.xn--p1ai/12/12630.pdf> (дата обращения: 21.08.2017).

22. Социальная хартия российского бизнеса. Редакция 2007 г. 2008 [Электронный ресурс]. URL: http://www.roscomsys.ru/upload/docs/socialnaja_khartija_rossijskogo_biznesa.pdf (дата обращения: 21.08.2017).

23. *The A to Z of Corporate Social Responsibility: a Complete Reference Guide to Concepts, Codes and Organisations* / Ed. by W. Visser, D. Matten, M. Pohl, N. Tolhurst. – John Wiley & Sons Ltd.: Chichester, 2008. 576 p.

24. Национальный Регистр и Библиотека корпоративных нефинансовых отчетов [Электронный ресурс]. URL: <http://xn--o1aabe.xn--p1ai/simplepage/157> (дата обращения: 21.08.2017), (дата обращения: 22.08.2017).

Nekhoda E.V., Full Professor, Tomsk State University (TSU), Tomsk, Russia. E-mail: sheyana@sibmail.com

DECENT WORK: IMAGING POSSIBILITIES IN NON-FINANCIAL REPORTS OF RUSSIAN COMPANIES

Keywords: decent work, decent work indicators, business social responsibility, non-financial reports of companies.

The authors argue the decent work research relevance in Russia, in particular, its imaging in the non-financial reports of Russian companies. The decent work characteristics and its development prerequisites are given, standards and guidelines in the field of corporate social responsibility and non-financial reporting imaging decent work are also presented. According to the data of non-financial reporting, the analysis of delivery indicators showing the approaches implementation of the Decent Work Concept in three Russian companies was made. The corresponding conclusions were drawn and further directions of solvation the research problem were outlined.

References

1. Izmereniye ekonomicheskikh pokazateley i sotsialnogo progressa, 2009 [Electronic resource]. Access mode: (free). URL: <http://www.stiglitz-sen-fitoussi.fr/documents/overview-eng.pdf> (circulation date June 23, 2017).

2. Povysheniye ustoychivosti, rasshireniya vozmozhnostey / Strategii Vsemirnogo banka v oblasti sotsial'noy zashchity i truda na 2012-2020. Concept note [Electronic resource]. Access mode: (free). - URL: http://2020strategy.ru/data/2011/12/14/1214537808/SP-L_Strategy_Concept_Note_web_eng.pdf/ (reference date: June 23, 2017).

3. Kazakova A.A. Inklyuzivnyy rost: problema sotsiologicheskoy kontseptualizatsii // Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya. 2016. № 4. pp. 33-36.

4. Biznes. Ekologiya. Chelovek. Sbornik korporativnykh praktik. Moscow: Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs, 2016. pp. 156.

5. Sadovaya Ye.S. *Mezhdunarodnyye standarty v sfere truda: instituty i mekhanizmy realizatsii (opyt razvitykh stran i Rossii)*. M.: Institute of World Economy and International Relations, 2013. pp. 205.
6. From the report of the ILO Director-General H. Somavia "Labor as a Means of Combating Poverty" at the International Labor Conference, 91st Session, 2003. Bureau of the International Labor Organization in Moscow // *Man and Labor*. 2003. No. 3. pp. 5.
7. Zonova O.V. *Kachestvo trudovoy zhizni v Rossiyskoy Federatsii: izmereniye i otsenka* / Thesis for a scientific degree Candidate of Economic Sciences. Tomsk, 2016. pp. 233.
8. Karpukhin D.N. *Dostizheniye dostoyanogo truda pri sozdanii i modernizatsii rabochikh mest*. Moscow.: Institute of Economics, RAS, 2014. pp. 100.
9. Sadovaya Ye.S., Sautkina V.A. *Kachestvo zhizni naseleniya mira: izmereniye, tendentsii, instituty*. Moscow.: Institute of World Economy and International Relations, 2012. pp. 208.
10. *Bulletin of the International Labor Organization*. 2016. June. No. 2 (65). pp. 12.
11. Promoting decent work in Eastern Europe and Central Asia Activities of the Decent Work Technical Support Group and the ILO Office for Eastern Europe and Central Asia. [Electronic resource]. Access mode: (free). URL: http://www.trudcontrol.ru/files/editor/files/moscow_office_brochure.pdf (circulation date is June 30, 2017).
12. The program of the Government of Independent Trade Unions of Russia "Decent work is the basis of human well-being and development of the country". 2011 [Electronic resource]. Access mode: (free). URL: http://www.fpkk.ru/images/wddw2012/prog_fnpr_dt14012011.pdf (circulation date 04.07.2017).
13. Bogdanov V.D. [and others] *Model korrelyatsii mezhdru ekonomicheskim razvitiyem i ekologicheskoy rezul'tativnost'yu na osnove dannykh nefinansovoy otchetnosti* // *Economics of the region*. 2016. Vol. 12. Issue. 1. pp. 93-94.
14. Annayev A. *Nefinansovaya otchetnost kompaniy: sushchnost, standarty, etapy podgotovki* // *Society and economy*. 2009. 8-9. pp. 208-215.
15. Aksenova O.V. *Otazheniye voprosov ustoychivogo razvitiya v otchetnosti kompaniy* // *Administrative Sciences in the Modern World*. 2016. T. 2. No. 2. pp. 322-327.
16. AbduGANIYEV N.N., FEDOROV M.V. *Nefinansovaya otchetnost i podkhod k yeye razrabotke kak vazhneyshemu elementu sotsialnoy politiki rossiyskikh kompaniy* // *Izvestia of Ural State University of Economics and Management*. 2014. № 2 (52). pp. 42-52.
17. Blagov YU.Ye., Petrova-Savchenko A.A. *Nefinansovaya otchetnost': raskrytiye informatsii o vypolnenii obyazatelstv* // *Economic Science of Modern Russia*. 2012. No. 2 (57). pp. 130-135.
18. *Bazovyye pokazateli rezul'tativnosti. Rekomendatsii po ispolzovaniyu v praktike upravleniya i korporativnoy nefinansovoy otchetnosti*, Prokopov F., Feoktistova Ye., and other. Under the general editorship of Shokhin A. Moscow: The Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs, 2008. pp. 68.
19. SA 8000. *Social responsibility. International Standard*. [Electronic resource]. Access mode: (free). URL: http://smartcons.org/photoz/downloadfiles/SA_8000-2001_ENG.pdf (circulation date 02.08.2017).
20. *Guidance on Standardization ISO 26000: 2010 / National Standard of the Russian Federation GOST R ISO 26000* [Electronic resource]. Access mode: (free). URL: http://spbtp.ru/wp-content/uploads/2015/11/law_national_standart.pdf (circulation date is August 21, 2017).
21. *Russian business and the United Nations Global Compact. Practice of corporate social responsibility*. 2007. [Electronic resource]. Access mode: (free). URL: <http://xn--o1aabe.xn--p1ai/12/12630.pdf> (circulation date is August 21, 2017).
22. *Social Charter of Russian Business. Edition 2007 2008* [Electronic resource]. Access mode: (free). URL: http://www.roscoms.ru/upload/docs/socialnaja_khartija_rossijskogo_biznesa.pdf (circulation date: 21.08.2017).

23. *A-Z on Corporate Social Responsibility: a complete reference guide to concepts, codes and organizations*. Edition by Visser W., Matten D., Pohl M., Tolhurst N. John Wiley & Sons Ltd.: Chichester, 2008. pp. 576.

24. National Register and Library of corporate non-financial reports [Electronic resource]. Access mode: (free). URL: <http://xn--o1aabe.xn--p1ai/simplepage/157> (circulation date August 21, 2017, circulation date August 22, 2017).

Nekhoda E.V. Dostojnyj trud: vozmozhnosti otrazheniya v nefinansovoj otchetnosti rossijskih kompanij [Decent work: imaging possibilities in non-financial reports of Russian companies]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika – Tomsk State University Journal of Economics*, 2017, no 40, pp. 83-98.