

Общероссийское отраслевое объединение работодателей
электроэнергетики

**Рекомендации по методике формирования в
годовых отчетах разделов о состоянии социально-
трудовых отношений**

Москва, 2010

Введение.

Согласно положений энергетической стратегии России на период до 2030 года планируются существенные преобразования в развитии всех секторов электроэнергетики, развитие современных технологий в генерации, расширение и совершенствование сетевой инфраструктуры и т.п., только общие капитальные вложения, необходимые для развития электроэнергетики России на период до 2030 года оцениваются в 572-888 млрд. долларов США (в ценах 2007 года).

Для выполнения данных планов требуется развитие производственных мощностей, повышение эффективности работы организаций. Энергокомпаниям необходимо будет активно привлекать внешние инвестиции, в т.ч. на мировом финансовом рынке, а также искать отраслевых партнеров для реализации совместных проектов. Взаимодействие со всеми категориями инвесторов требует от энергокомпаний следовать стандартам информационной открытости.

Современные стандарты информационной открытости способствуют развитию социально-трудовых отношений, эффективному взаимодействию с представителями работников, что в свою очередь помогает вовлекать представителей работников в работу по повышению производительности труда.

Реализация принципов информационной открытости, может быть выражена, в т.ч., в рамках итоговых публичных документов организации, например годового отчета или специализированного нефинансового отчета.

Принятый в 1995 году Федеральный закон «Об акционерных обществах» обязал компании раскрывать перед акционерами информацию о своей деятельности в форме годового отчета. Компании должны были предоставлять годовой отчет собранию акционеров вместе с другими документами, при этом содержательное наполнение документа никак не регламентировалось. В 2002 году, когда Федеральной службы по финансовым рынкам (ФСФР) опубликовала Кодекс корпоративного поведения (рекомендован Распоряжением ФКЦБ России № 421/р от 4 апреля 2002 года) к раскрытию информации – публичными компаниями, компании стали придерживаться рекомендаций данного Кодекса в процессе создания годового отчета. Согласно позиции ФСФР, компаниям следует включать в годовой отчет информацию не только о положении в отрасли, о стратегии и перспективах развития, о достигнутых за год результатах деятельности и их сравнении с плановыми показателями, но и информацию о рисках и прочие данные по совершенствованию корпоративного управления. Крупные компании в борьбе за привлечение иностранных инвестиций стали уделять больше внимания вопросу раскрытия информации в годовых отчетах задолго до приказа ФСФР.

Учитывая существующие тенденции информационного наполнения годовых отчетов российских компаний, повышения ценности информации для инвесторов при подготовке годового отчета, организация может как ограничиваться минимальными требованиями ФСФР по раскрытию информации, так и предоставить больший объем информации, следуя принципам открытого ведения бизнеса, нацеленного на рост доверия со стороны инвесторов и кредиторов.

В годовых отчетах все больше внимания начинает уделяться раскрытию нефинансовой информации, в т.ч. социальной и экологической. Примером

международных стандартов социально ориентированного и экологического управления является «Руководство по отчетности в области устойчивого развития», разработанное в 2000 году Глобальной инициативой по отчетности (Global Reporting Initiative, GRI). Согласно данному руководству, компаниям рекомендуется внедрять в оценку своей деятельности специальные показатели (экономические, операционные, экологические, социальные) и раскрывать информацию о достигнутых результатах.

Ряд компаний готовят разные версии годовых отчетов для инвесторов и для ФСФР, но некоторые стараются совмещать всю информацию в одном отчете. Такое совмещение можно считать оправданным, т.к. по большей части отчеты дублируют друг друга с точки зрения наполнения и в процессе подготовки отчетов работа продлевается дважды.

Компании энергетического сектора, преимущественно, раскрывают нефинансовую информацию в виде отдельного социального отчета, разработанного в соответствии со стандартами GRI. Компании других отраслей включают социальный отчет (по стандартам GRI) в качестве составной части отчета по рекомендациям ФСФР.

В случае отражения в годовом отчете информации о социально-трудовых отношениях, заинтересованным инвесторам не придется собирать данные из различных источников (презентаций компании, операционных справок, пресс-релизов и т.п.), что значительно затрудняет оценку текущей ситуации в энергокомпании¹.

Выпуск социального отчета можно считать следующим очень важным шагом по повышению открытости информации о энергокомпании.

Специалистами Объединения РаЭл проведен анализ практики подготовки годовых отчетов, социальных и иных нефинансовых отчетов, изучены требования GRI и составлен перечень вопросов в социально-трудовой сфере, которые целесообразно раскрыть в рамках соответствующего раздела годового отчета, либо в рамках социального или иного нефинансового отчета организации.

Для того чтобы избежать стандартных ошибок, которые может совершить компания, впервые сталкивающаяся с задачей написания нефинансового отчета, целесообразно учитывать требования и рекомендации GRI, тем самым облегчив изучение материала годового отчета для аудитории, не имеющей специальных знаний по электроэнергетике, в доступной и привычной форме.

Практика деятельности организации, по взаимодействию с работниками и их представителями (профсоюзами), соблюдению прав человека влияют на принятие решений об инвестициях, а также выборе поставщиков и подрядчиков. Показатели GRI также охватывают вопросы обучения работников в области прав человека, недопущение дискриминации, недопущение детского и принудительного труда,

¹ Информацию о социально-трудовых и связанных с ними экономических отношениях в отношении ряда энергокомпаний можно почерпнуть из отчетов об исполнении норм отраслевых тарифных соглашений в электроэнергетике, регулярно подготавливаемых Объединением РаЭл совместно с Всероссийским Электропрофсоюзом.

свободу ассоциаций. При подаче материала возможно указывать их связь с международно-признанными декларациями и стандартами.

Для того чтобы представить информацию о результатах деятельности в дополнение к Показателям результативности GRI рекомендуется также использовать и собственные показатели организации.

Отдельного упоминания требует подготовка текста (перевод) социального отчета либо соответствующего раздела в годовом отчете для иностранных организаций и контрагентов. Ввиду различия в правовых системах, способах регулирования тех или иных вопросов взаимодействия работодателя и работников российским энергокомпаниям целесообразно учитывать данные различия. В случае различия в принятой в России и в иных странах терминологии – придерживаться формулировок международных стандартов.

Рекомендации

Возможное содержание раздела «Кадровая политика и управление персоналом»:

- стратегия в области управления персоналом;
- комплексная характеристика персонала;
- участие работников в управлении организацией, учет интересов работников и их представителей;
- информация о системах оплаты труда и мотивации;
- практика соблюдения норм трудового законодательства, в т.ч. в сфере охраны труда;
- подбор и ротация кадров, обучение персонала;
- обеспечение здоровья и безопасности труда работников;
- социальная поддержка работников и социальные программы.

Стратегия в области управления персоналом.

Общее количество работников, разбивка по типу занятости, региональное распределение (показатель LA1 GRI)

Количество работников, распределение рабочей силы по виду занятости показывает, каким образом компания структурирует человеческие ресурсы для реализации своей стратегии. Эта информация также позволяет сделать определенные выводы о бизнес-модели организации и служит для оценки стабильности трудовых отношений и уровня льгот или пособий, предлагаемых организацией. Общее количество работников используется как основа при расчете многих показателей и является стандартным нормирующим коэффициентом для приведения многих комплексных показателей к удельному значению.

Рост или снижение количества занятой рабочей силы, продемонстрированные данными трех или более лет, является одним из важных элементов экономического развития и устойчивости организации.

Целесообразно опубликовать данные о количестве работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателем (постоянная занятость (штат), нормативная численность, срочный трудовой договор), либо работающих на основе договоров

гражданско-правового характера, в т.ч. на условиях аутсорсинга и дать распределение по типам договоров.

Можно для сравнения представить данные по занятости для другим энергокомпаниям региона, страны, либо зарубежным.

Если существенная доля работ организации выполняется работниками, юридически считающимися занимающимися индивидуальной трудовой или предпринимательской деятельностью, или лицами, не являющимися работниками или контролируруемыми работниками, то опубликовать сведения об этом.

Для подтверждения достоверности данных можно дать ссылку на формы о выплатах заработной платы, в т.ч. на формы – Т1, П4.

Состав руководящих органов и персонала организации в целом с разбивкой по полу, возрастной группе и иным показателям (показатель LA13 GRI)

Данный показатель представляет собой количественную меру персонала в организации и может использоваться в связи с отраслевыми или региональными ориентировочными показателями. Оценка различных признаков «разнообразия» персонала позволяет оценить качество рабочей силы. Сопоставление групп всего персонала и руководящих работников организации также позволяет оценить соблюдение принципа равенства возможностей. Подробная информация о составе работников помогает при оценке факторов, которые могут быть особо значимы для определенных групп персонала, в т.ч .

- показатели разнообразия, которые применяются организацией, готовящей отчет, в ее собственной системе мониторинга и учета, и подходят для использования в отчете в области устойчивого развития.

- общая численность каждой категории работников (например, высшее руководство, среднее руководство, специалист, технический, административный, производственный или обслуживающий персонал и т.д.). Используемая классификация работников должна быть основана на собственной системе управления персоналом организации. Общая численность работников должна соответствовать опубликованной в показателе LA1 GRI.

- данные о распределении работников по следующим категориям:

- пол: женщины / мужчины;
- наличие представителей коренных народов и т.п.;
- возрастные группы: до 30 лет; 30-50 лет; старше 50 лет.

Возможно привести сведения о доле лиц, входящих в руководящие органы организации (например, совет директоров, управляющий комитет или аналогичный орган для некоммерческих организаций), относящихся к каждой из нижеприведенных категорий:

- пол: женщины / мужчины;
- уровень профессионального образования;
- возрастные группы: до 30 лет; 30-50 лет; старше 50 лет.

Дополнительными показателями разнообразия могут быть: гражданство, этническое происхождение, вероисповедание и т.п.

Текущее кадров в разбивке по возрастной группе, полу и региону (показатель LA2 GRI)

Высокая текучесть кадров может отражать значительный уровень неуверенности или неудовлетворенности среди работников, или указывать на принципиальные изменения в структуре основной деятельности организации. Неравномерное распределение текучести по возрасту или полу может указывать на несовместимость определенных групп работников или потенциальное неравенство на рабочем месте. Поскольку результатом текучести является изменение человеческого и интеллектуального капитала организации, она может повлиять на производительность последней. Текучесть может оказывать непосредственное влияние на расходы организации как за счет сокращения фонда заработной платы, так и за счет дополнительных расходов на поиск работников.

Рекомендуется определить общее количество работников, покинувших организацию на протяжении отчетного периода, а также опубликовать данные об общем количестве и доле работников, покинувших организацию на протяжении отчетного периода с разбивкой по полу, возрастной группе (например, <30 лет; 30-50 лет; >50 лет) и региону (по собственному желанию, уволенных по другим причинам, вышедших на пенсию или умерших, будучи работником организации). Для расчета доли работников следует использовать общее количество работников на момент завершения отчетного периода.

Диалог между работодателем и работниками. Социальное партнерство (показатели LA4, LA5, HR5 GRI)

Привести информацию о существующих формах взаимодействия работников и работодателя, в т.ч. в целях реализации в организации прав работников на объединение, в т.ч.:

- участие организации в отраслевом соглашении;
- заключение коллективного договора;
- заключение иных соглашений на локальном уровне;
- информирование работников о существенных изменениях в деятельности организации;
- деятельность различных комиссий и иных органов социального партнерства на локальном уровне.

Отдельно указать долю работников на которых распространяется коллективные договоры (если в организации заключены коллективные договоры только в обособленных структурных подразделениях).

Информирование работников о существенных изменениях в деятельности организации отражает практику по обеспечению своевременного обсуждения существенных изменений в деятельности организации, и вовлечения работников и их представителей в переговоры и реализацию этих изменений (которые могут иметь как положительные, так и отрицательные следствия для работников). Своевременные и результативные консультации с работниками и другими значимыми сторонами в тех случаях, когда это целесообразно (такими как государственные органы), помогает минимизировать любые негативные воздействия на работников и связанные с ними сообщества в результате изменения деятельности. Эта информация также позволяет оценить принятую в организации практику консультаций в отношении ожиданий, закрепленных в применимых международных нормах по данному вопросу. Практика консультаций, способствующая формированию хороших взаимоотношений между

руководством организации и ее работниками, может помочь обеспечить положительные условия работы, снизить текучесть кадров и свести к минимуму нарушения в деятельности организации.

Для организаций, имеющих коллективные договоры, целесообразно представить сведения о том, включают ли коллективные договоры положения о периоде уведомления и/или консультациях и переговорах.

Предполагаемые изменения в структуре деятельности организации, которые будут иметь существенные последствия (положительные или отрицательные) для ее работников. Такие изменения могут включать, например, реструктуризацию, делегирование функций внешнему подрядчику, закрытие или расширение предприятий, открытие новых предприятий, поглощение, продажу организации или ее отдельных частей, а также слияние.

Свобода ассоциации представляет собой право человека, закрепленное международными декларациями и конвенциями, в частности, основными Конвенциями 87 и 98 МОТ. Коллективные договоры – важная часть вовлечения заинтересованных сторон и они особенно важны в контексте рекомендаций по отчетности. Они представляют собой форму вовлечения заинтересованных сторон, позволяющую создать структуру взаимоотношений, и, по распространенному мнению, они вносят вклад в стабильность общества. Наряду с корпоративным управлением, коллективные договоры – часть общей системы, вносящей вклад в ответственное управление. Это инструмент используется сторонами для того, чтобы способствовать развитию позитивного социального имиджа организации. Доля работников, охватываемых коллективными договорами, – самый непосредственный способ продемонстрировать практику организации в области свободы ассоциации.

Право на свободу ассоциации является фундаментальным положением Всеобщей декларации прав человека ООН и определяется Ключевыми Конвенциями 87 и 98 МОТ. Учет данного показателя направлен на демонстрацию действий, предпринятых организацией, о предоставлении возможности работникам реализовать свои права на свободу ассоциации и на ведение коллективных переговоров, а также на демонстрацию действий, предпринятых работодателем для обеспечения этих прав во всей деятельности организации. Следует учитывать, что в соответствии с нормами GRI от организации не требуется выражения конкретного мнения относительно качества национальной законодательной системы.

В отчете также можно привести информацию о реализации права работодателей на объединение, вхождение организации в соответствующие отраслевые, региональные, территориальные объединения работодателей, союзы и иные некоммерческие организации, отстаивающие интересы организации на различных уровнях; взаимодействие с работниками и их представителями, представителями органов государственной власти и т.п.

Информация о системах оплаты труда и мотивации (в т.ч. показатель LA3 GRI)

Данные, публикуемые в рамках этого показателя¹, представляют собой меру инвестиций организации в человеческие ресурсы и отражают минимальные пособия и льготы, предоставляемые ею работникам, работающим на условиях полной занятости. Размер и качество преференций, предоставляемых постоянным работникам, является важнейшим фактором удержания работников. Данная информация отражает также относительные инвестиции в различные категории персонала.

В рамках отчета можно обобщить все выплаты и льготы, предоставляемые всем работникам, представить сведения о том, какие из перечисленных выплат и льгот являются стандартными для работников организации, работающих на условиях полной занятости, но не предоставляются работникам, работающим на условиях неполной или частичной занятости, в разбивке по основной деятельности:

- страхование жизни;
- здравоохранение;
- компенсации по нетрудоспособности/инвалидности;
- отпуск в связи с рождением детей;
- предоставление пенсии;
- передача в собственность акций компании; прочее.

Под стандартными понимаются выплаты или льготы, предлагаемые, как минимум, большинству работников, работающих на условиях полной занятости. Понятие «стандартные» не следует трактовать как выплаты или льготы, которые должны предоставляться каждому конкретному работнику, работающему на условиях полной занятости. Указанные данные призваны отражать, каковы могут быть разумные ожидания работника.

В понятие «выплаты и льготы» входят прямые выплаты работнику, оплата услуг, оказанных работнику, или возмещение расходов, понесенных работником. Выходные пособия сверх законодательно установленных выплаты при временной приостановке производства, дополнительные выплаты в связи с производственными травмами, пособия по случаю потери кормильца, а также дополнительные оплачиваемые выходные также могут быть отражены. Льготы в натуральной форме, например, доступ к спортивным сооружениям, детские сады для детей работников, бесплатное питание в течение рабочего дня, и другие социальные программы общего характера для работников обычно не приводятся.

Возможные источники информации: отраслевое соглашение, коллективный договор, локальные нормативные акты организации, договоры с работниками.

Отдельно можно привести **отношение базового оклада мужчин и женщин в разбивке по категориям работников (показатель LA14 GRI)**. Многие страны закрепили принцип равного вознаграждения за труд равной ценности в национальном законодательстве. Эта тема поддержана Конвенцией 100 МОТ «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности». Равенство

¹ В соответствии с GRI в данный показатель включаются выплаты и льготы, предоставляемые постоянным работникам, работающим на условиях полной занятости.

выплат является фактором сохранения квалифицированных работников. Присутствие неравенства в организации представляет угрозу для ее репутации и несет риск судебных исков по обвинению в дискриминации.

Определите базовую ставку мужчин и женщин в каждой категории работников. Для этих данных может использоваться любой удобный период выплат (например, почасовая, недельная, месячная или годовая ставка). Рекомендуется также опубликовать данные об отношении базовой ставки женщин к базовой ставке мужчин для каждой категории работников.

Соблюдение трудового законодательства:

Общая характеристика исполнения норм трудового законодательства в организации

При подготовке данного раздела может использоваться информация, сформированная по модели программы декларирования деятельности предприятия по реализации трудовых прав работников и работодателей, реализуемой в настоящее время региональными подразделениями Роструда.

Возможную форму представления информации также можно оценить по материалам обзоров, публикуемых Объединением РаЭл, в частности – Обзора практики деятельности работодателей электроэнергетики в сфере социально-трудовых отношений.

Общее число случаев дискриминации и предпринятые действия (показатель HR4 GRI)

Права человека не ограничиваются правами работников на рабочем месте. Антидискриминационная политика является одним из основных требований международных соглашений, социального законодательства и соответствующих рекомендаций. Проблеме дискриминации также посвящены основные Конвенции МОТ 100 и 111. Для обеспечения соответствия этим требованиям во всей деятельности организации необходима действенная система мониторинга. Заинтересованным сторонам желательно получить подтверждение того, что эти политики и мониторинг являются действенными.

Рекомендуется определить случаи дискриминации по национальному признаку, полу, религиозным убеждениям, политическим взглядам, иностранному или социальному происхождению как это определено МОТ, или другим формам дискриминации, в отношении внутренних и/или внешних заинтересованных сторон во всей деятельности организации на протяжении отчетного периода. Под «случаями» подразумеваются судебные иски, жалобы, официально зарегистрированные организацией или уполномоченными органами, а также случаи нарушений, выявленные организацией при помощи установленных процедур, например, аудита систем менеджмента или формализованных программ мониторинга. Целесообразно включить в отчет данные о количестве случаев дискриминации на протяжении отчетного периода.

Возможное распределение данных о статусе случаев и предпринятых действиях, по категориям:

- организация проанализировала случай дискриминации;

- осуществляется план по восстановлению равенства;
- план по восстановлению был реализован, и результаты рассмотрены в рамках обычного внутреннего процесса оценки со стороны руководства;
- случай больше не является предметом действий (т.е. инцидент разрешен, вынесено решение по делу, организация не предпринимает дальнейших действий и т.д.).

Отдельно можно раскрыть информацию об обучении представителей работодателя и иных работников (в т.ч. службы безопасности), **прошедших обучение политикам и процедурам в отношении аспектов прав человека, связанных с осуществляемой деятельностью (показатель HR8 GRI).**

Поведение представителей работодателя по отношению к третьим сторонам может быть подкреплено обучением в области прав человека (особенно по вопросам применения силы). Обучение работников (службы безопасности) может способствовать предотвращению рисков ущерба для репутации и судебного преследования, возникающих из-за ненадлежащих действий или применения неприемлемых для организации подходов. Информация, предоставляемая в рамках данного вопроса, позволяет продемонстрировать степень внедрения систем менеджмента, имеющих отношение к правам человека.

В отчет может быть включена информация о доле работников (службы безопасности), которые прошли формализованное обучение политикам или конкретным процедурам организации в области прав человека и их соблюдения в деятельности служб безопасности. Это может быть как обучение, посвященное исключительно данному вопросу, так и специализированная компонента в рамках более широкой учебной программы. Также возможно опубликовать сведения о том, применяются ли требования относительно такого обучения к иным организациям, оказывающим услуги по обеспечению безопасности.

Обеспечение здоровья и безопасности труда работников

Охрана труда и здоровье работников отражены в показателях здоровья и безопасности на рабочем месте (показатели GRI: LA6, LA7, LA8, LA9), которые охватывают как соответствующие программы организации, так и статистические данные о ее результативности в данной сфере.

Информация о состоянии здоровья и охране труда работников, может содержать информацию **о деятельности совместных комиссий по здоровью и безопасности с участием представителей работодателей и работников, их представителей (показатель LA6 GRI)**

Комиссии по охране здоровья по здоровью и безопасности с совместным представительством могут внести вклад в формирование позитивной культуры здоровья и безопасности. Такие комиссии являются одним из инструментов вовлечения работников в проведение улучшений в сфере здоровья и безопасности на рабочем месте. Эта информация представляет одну из характеристик положения, в какой степени работники вовлекаются в деятельность в сфере здоровья и безопасности.

В рамках отчета можно представить информацию о деятельности тех или иных комиссий по рассмотрению вопросов здоровья и безопасности, участвующих в мониторинге и формулирующие рекомендации в отношении программ по здоровью и безопасности на рабочем месте, уровня предприятия или выше с совместным представительством руководства и работников. Под «официальными» подразумеваются комитеты, наличие и деятельность которых интегрированы в организационную и административную структуру организации, и которые действуют на основе определенных правил, согласованных и зафиксированных в письменном виде.

Возможная форма распределения сведений о доле общего количества работников, представленных совместных комиссиях по вопросам здоровья и безопасности:

- отсутствует;
- до 25%;
- от 25% до 50%;
- от 50% до 75%;
- более 75%.

Целесообразно также представить сведения об уровне на котором функционирует такая комиссия (например, уровень предприятия, нескольких предприятий, региона, группы или организации в целом). Это может быть результатом официальной политики, процедуры, или же сложившейся практики, сложившейся в организации.

Уровень производственного травматизма, уровень профессиональных заболеваний, коэффициент потерянных дней и коэффициент отсутствия на рабочем месте, а также общее количество смертельных исходов, связанных с работой, в разбивке по регионам (показатель LA7 GRI)

Результативность в сфере здоровья и безопасности является ключевым критерием того, как организация выполняет свои обязанности по заботе о работниках. Низкие уровни производственного травматизма и коэффициента отсутствия на рабочем месте, как правило, связаны и с улучшением морального климата и ростом производительности труда. Данный показатель демонстрирует результаты практических подходов в области менеджмента здоровья и безопасности к снижению количества несчастных случаев и профессиональных заболеваний и содержит информацию:

- об общем количестве работников состоявших в трудовых отношениях с работодателем.

- количество работников, состоящих в трудовых отношениях с подрядными организациями, работающих на объектах энергокомпании.

Поскольку некоторые организации, готовящие отчет, учитывают в своих данных незначительные травмы (требующие лишь первой помощи), необходимо отметить, включены или исключены такие травмы.

При расчете дней нетрудоспособности рекомендуется указать:

- являются ли дни «календарными днями» или «рабочими днями по графику»;
- с какого момента начинается отсчет «потерянных дней» (например, на следующий день после происшествия или через 3 дня после происшествия).

Основные показатели по охране труда, которые необходимо включить в отчет:

- коэффициент производственного травматизма;
- данные о профессиональных заболеваниях;
- данные о количестве дней отсутствия на рабочем месте;
- данные о количестве смертельных исходов (абсолютную величину);
- сведения о системе правил, используемой при регистрации несчастных случаев

на производстве и формировании соответствующей отчетности (если национальное законодательство соответствует рекомендациям МОТ, достаточно отметить этот факт и указать, что практика организации соответствует законодательству).

Отражение вопросов здоровья и безопасности в официальных соглашениях с профсоюзами (показатель LA9 GRI)

Данная информация отражает один из способов обеспечения здоровья и безопасности персонала. Заключение официальных соглашений может способствовать принятию ответственности обеими сторонами и развитию положительной культуры в сфере здоровья и безопасности. Соответствующие данные отражают степень вовлечения персонала в официальные соглашения между работодателем и работниками, определяющие условия управления в области здоровья и безопасности.

Возможно включить в отчет сведения о том, затрагивают ли официальные соглашения с профсоюзами (отраслевого, территориального или локального уровня) вопросы здоровья и безопасности. Если да, то оцените охваченность вопросов здоровья и безопасности региональными и (или) отраслевыми соглашениями.

Соглашения локального уровня, как правило, затрагивают следующие вопросы:

- средства индивидуальной защиты;
- совместные комитеты по здоровью и безопасности с участием представителей руководства и работников;
- участие представителей работников в инспекциях по вопросам здоровья и безопасности, аудитах и расследовании несчастных случаев;
- обучение безопасным способам работы;
- механизм подачи жалоб и право на отказ от опасной работы;
- периодические инспекции.

Показатели GRI результативности в области прав человека

Показатели результативности в области прав человека подразумевают раскрытие информации о воздействии и деятельности организации на гражданские и политические права заинтересованных сторон. Данные показатели результативности базируются на основе международно-признанных стандартов, прежде всего, Всеобщей декларации прав человека и Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда 1998 г. Необходимо обратить внимание, что категории «права человека» и «подходы к организации труда» тесно связаны между собой, но служат они различным целям. Показатели категории «права человека» фокусируются на том, каким образом организация поддерживает и соблюдает основополагающие права человека, в то время как показатели категории «Подходы к организации труда» отражают качество условий труда и рабочей среды.

Показатели результативности призваны предоставлять сопоставимую информацию о результатах деятельности организации, поэтому показатели данной

категории сосредоточены, главным образом, на инцидентах, связанных с основными правами человека. Как правило, инциденты включают воздействия на заинтересованные стороны, а также риски для организации, в которой нарушения имели место. Система показателей по правам человека охватывает три основные области:

- Инциденты, связанные с основными аспектами прав человека (HR4 и HR9);
- Потенциал и знания, позволяющие организации эффективно учитывать права человека, включая обучение и внутренние процедуры (HR3, HR5, HR6 и HR8);
- Интеграция организацией вопросов защиты прав человека в ее решения о внешних деловых связях – инвестициях или выборе поставщиков (HR1 и HR2).

Подбор и ротация кадров, обучение персонала

Среднее количество часов обучения на одного работника в год, в разбивке по категориям работников (показатель LA10 GRI)

Сохранение и улучшение человеческого капитала, расширяющей базу знаний работников, является ключевым элементом развития организации. Информация по данному направлению отражает уровень инвестиций в данной сфере, а также насколько равномерно эти инвестиции распределяются среди работников. Доступ к возможностям обучения может способствовать прогрессу в других сферах социальной результативности, таких как обеспечение равных возможностей на рабочем месте, что вносит вклад в мотивацию совершенствования работников на персональном и организационном уровнях.

Представленные данные могут содержать информацию:

- об обучении, получаемом работниками в образовательных учреждениях, полностью или частично оплачиваемое организацией, количестве дней оплачиваемого учебного отпуска;

- тематике обучения по конкретным вопросам, например в сфере здоровья и безопасности труда;

- об общем количестве часов подготовки, повышения квалификации (обучения) приходящегося на каждую категорию работников (высшее руководство, среднее руководство, специалист, технический, административный, производственный или обслуживающий персонал и т.д.);

- о среднем количестве часов подготовки на работника в год для каждой категории.

Также в рамках отчетной информации могут быть отдельно представлены данные о видах, продолжительности уровня вовлеченности работников в различные виды текущей подготовки на рабочем месте, применяемой в электроэнергетике – инструктаж, специальная подготовка, иные форм оперативной подготовки;

Программы развития навыков и образования на протяжении жизни, призванные поддерживать способность работников к занятости, а также оказывать им поддержку при завершении трудовой деятельности (показатель LA11 GRI)

Программы управления и развития навыков работников позволяют организациям планировать развитие квалификации работников. Более квалифицированные и информированные работники повышают качество человеческого капитала организации, а уверенность работников коррелирует с ростом производительности труда. Цель образования на протяжении жизни состоит в поддержке развития знаний и компетентности, необходимых каждому гражданину для адаптации к быстро меняющемуся рынку труда и активного участия во всех сферах экономической жизни.

Качество трудовых отношений работников, которым предстоит выход на пенсию, повышается благодаря уверенности, что им будет оказана поддержка в переходе к иному образу жизни (пенсионера).

Значимые условия подготовки работников или программ содействия повышению квалификации:

- внутрипроизводственное обучение (учебные курсы);
- финансовая поддержка «внешнего» обучения;
- предоставление длительных отпусков с гарантированным сохранением рабочего места.

Информация о содействии переходу для выходящих на пенсию или увольняемых работников:

- предварительное планирование для работников, которым предстоит выход на пенсию;
- переобучение желающих продолжать работу;
- выходное пособие в повышенном размере;
- учет при предоставлении выходного пособия возраста и стажа работника;
- помощь в поиске работы;
- помощь (например, обучение или консультации) при переходе к нерабочему образу жизни;
- численный состав прошедших обучение по категориям персонала;
- Разработка программы по формированию кадрового резерва.

Оценка профессиональных качеств работников. Периодическая оценки результативности и развития карьеры (показатель LA12 GRI)

Оценка результативности работников по отношению к общим целям способствует персональному развитию отдельных работников и вносит вклад как в управление навыками, так и в развитие человеческого капитала в рамках организации. Кроме того, результатом оценки может быть повышение удовлетворенности работников, что коррелирует с улучшением результативности организации. Указанные данные косвенным образом отражает работу организации по мониторингу и поддержанию навыков своих работников, в т.ч. если он приводится совместно с показателем обучения (LA12 GRI). Указанная информация помогает продемонстрировать подход организации к развитию навыков работников. Доля работников, проходящих периодическую оценку результативности и развития карьеры, показывает степень применения этой системы в рамках организации.

Целевые показатели и оценки результативности строятся на основе критериев, известных самому работнику и его руководителям. Оценка проводится при осведомленности о ней работника не реже раза в год. Она может включать оценку со

стороны непосредственного руководителя работника, других работников того же уровня или более широкого круга работников. В оценке могут также принимать участие работники подразделения по работе с персоналом.

Следует отметить, что в рамках Рекомендаций о едином порядке оплаты труда по тарифным ставкам (должностным окладам) работников электроэнергетики (утв. Объединением РаЭл и ВЭП) включен самостоятельный раздел, посвященный оценке профессиональных качеств работников, в котором приведены основные подходы к выстраиванию системы оценки работников, учета профессиональных качеств в реализации систем оплаты труда.

Социальная ответственность.

В состав социальных отчетов российских компаний традиционно включается информация о деятельности работодателя по следующим направлениям:

- социальная поддержка;
- поддержка неработающих пенсионеров;
- улучшение жилищных условий;
- культурно-массовые и оздоровительные мероприятия.

Существующие программы обучения, консультирования, предотвращения и контроля риска для помощи работникам, членам их семей и представителям населения в отношении тяжелых заболеваний (показатель LA8 GRI)

Данный показатель значим для любой организации как часть стратегии превентивного менеджмента здоровья и безопасности ее рабочих мест. Он также является специфически значимым для тех организаций, которые работают на территориях с широким распространением инфекционных заболеваний или высоким риском заражения, а также для организаций, которые сталкиваются с теми или иными инфекционными заболеваниями по роду своей деятельности. Публикация указанных данных в отчете позволяет работодателю продемонстрировать, до какой степени эти вопросы были учтены в тех или иных программах энергокомпании и в какой мере применяются наилучшие практические подходы в данной сфере. Профилактика тяжелых заболеваний вносит вклад в здоровье, удовлетворенность и стабильность персонала. В рамках отчета можно представить информацию по следующим направлениям:

- о программах, связанных с содействием работникам, членам их семей и представителям местных сообществ в отношении тяжелых заболеваний;
- есть ли в организации работники, работающие в условиях со значительным присутствием или высоким риском конкретных заболеваний.

Можно также отметить, что LA8 – стандартный показатель для отчетности в сфере ВИЧ/СПИД. Организациям, работающим в областях с широким распространением этого заболевания, следует рассмотреть возможность расширения отчетности по данному вопросу и могут использовать Ресурсный документ GRI в качестве источника практических примеров.

Показатели GRI результативности в области прав человека

Процент и общее число существенных инвестиционных соглашений, включающих положения об обеспечении прав человека или прошедших оценку с точки зрения прав человека (показатель HR1 GRI)

Информация по данному вопросу отражает меру интеграции вопросов защиты прав человека в практику принятия управленческих решений руководством организации. Это особенно важно для организаций, которые осуществляют свою деятельность в партнерстве с региональными предприятиями в тех регионах, где защита прав человека вызывает значительную обеспокоенность. Интеграция критериев, связанных с правами человека, в процесс оценки или включение положений в области прав человека в требования к результативности могут быть частью стратегии снижения инвестиционных рисков. Нарушение прав человека в организации могут привести к ущербу для репутации организации-инвестора и повлиять на стабильность инвестиций.

Рекомендуется учитывать только соглашения, являющиеся существенными с точки зрения масштаба или стратегической значимости. Существенность может быть определена в организации. Организация, готовящая отчет, должна представить свое определение «существенных соглашений».

Необходимо определить общее количество существенных инвестиционных договоров, заключенных на протяжении отчетного периода, которые или дали организации права собственности в отношении другой организационной единицы или начали проект с капитальными вложениями в размере, существенном для финансового учета.

Если с одними и теми же партнерами заключено несколько существенных инвестиционных договоров, учитываемое количество договоров должно соответствовать количеству осуществляемых проектов или создаваемых организационных единиц.

Также возможно включить в отчет данные об общем числе и процентной доле существенных инвестиционных договоров, в которых включены положения об обеспечении прав человека или которые прошли оценку с точки зрения прав человека.

Доля существенных поставщиков и подрядчиков, прошедших оценку с точки зрения прав человека, и предпринятые действия (показатель HR2)

В связи с постоянным увеличением числа поставщиков и подрядчиков, существует тенденция роста общественного интереса к тому, каким образом организация применяет те или иные решения в области прав человека к сторонним организациям, поставщикам и подрядчикам. Это особенно важно для организаций, деятельность которых опирается на широкое делегирование функций и глобальные сети поставок. Процессы оценки и мониторинга результативности в области прав человека в цепочке поставок могут служить доказательством положительного воздействия организации на деловое сообщество. Проблемы соблюдения прав человека со стороны крупных поставщиков и подрядчиков могут привести к ущербу для репутации их деловых партнеров и/или вызвать нестабильность деятельности поставщиков. Оценка представляет собой часть управления рисками, а проценты, приведенные в этом показателе, отражают регулярность учета этого риска организацией.

Внешние контрагенты – это поставщики продукции или услуги, с которыми энергокомпаний заключены договоры. В контексте данного Показателя GRI под «существенными» понимаются поставщики и подрядчики, которые:

- являются основными поставщиками определенного типа продукции или услуг и в совокупности охватывают большую часть закупок организации;
- определены как имеющие наибольший риск случаев, связанных с нарушением прав человека.

Общая совокупная продолжительность (в часах) обучения работников политикам и процедурам, связанным с аспектами прав человека, значимыми для деятельности организации, включая долю обученных работников. HR3

Информация, представленная в отчете в рамках данного вопроса, отражает потенциал организации в реализации ее политик и процедур в области прав человека. Вопросы прав человека детально проработаны в международных стандартах и законодательстве, и это требует от организаций проведения специальной подготовки, которая дает работникам возможность решать вопросы, связанные с правами человека, в ходе своей повседневной работы. Количество обученных работников и объем обучения, которые они прошли, позволяют оценить глубину знаний в области прав человека в организации.

Необходимо определить общее количество работников, прошедших организованное обучение политикам и процедурам организации в области прав человека и их применению к деятельности работников. Обучение может включать как специализированное обучение вопросам прав человека, так и посвященный вопросу прав человека компонент более широкой учебной программы. Также возможно включение в отчет информации об общей продолжительности обучения политикам и процедурам в области аспектов прав человека, имеющих отношение к деятельности организации, в т.ч. данных о доле работников, прошедших обучение политикам и процедурам в области аспектов прав человека, имеющих отношение к деятельности организации, за отчетный период.

Деятельность, в рамках которой имеется значительный риск случаев использования детского труда, и действия, предпринятые для участия в искоренении детского труда. HR6

Упразднение детского труда является ключевым принципом и целью основных деклараций и законодательных актов в области прав человека, и охватывается Конвенциями 138 и 182 МОТ. Наличие и эффективная реализация политик в области недопущения детского труда является базовым требованием социально ответственного поведения.

Деятельность, в рамках которой имеется значительный риск случаев использования принудительного или обязательного труда, и действия, предпринятые для участия в искоренении принудительного или обязательного труда. HR7

Право не быть принуждаемым к труду является одним из фундаментальных прав человека, закрепленных Всеобщей декларацией прав человека ООН и ключевыми Конвенциями 29 и 105 МОТ. Такой труд может существовать в различных формах, и данные, представленные этим показателем, показывают проблемы, стоящие перед

организацией, готовящей отчет, в отношении обеспечения ее вклада в упразднение принудительного труда.

Необходимо определить деятельность, которая рассматривается как связанная с существенным риском использования принудительного и обязательного труда. Процесс определения должен отражать подход организации к оценке риска по этому вопросу и основываться на признанных международных источниках, таких как отчеты МОТ. Целесообразно включение в отчет информации о деятельности, которая рассматривается как связанная с существенным риском случаев использования принудительного и обязательного труда, касающиеся:

- вида деятельности (например, производственное предприятие);
- стран или географических регионов, в которых осуществляется деятельность, в отношении которой существуют эти риски.

Принудительный труд – это любой вид деятельности, требуемый от любого лица под угрозой наказания, для выполнения которого это лицо не предложило своих услуг добровольно (Конвенция 29 МОТ «О принудительном труде», 1930 г.). Наиболее очевидными примерами являются рабский труд, труд заключенных и труд в уплату залога, однако для удержания работников в состоянии принудительного труда могут использоваться и долги. Изъятие документов, удостоверяющих личность, требование обязательного залога, или принуждение трудиться в дополнительное рабочее время, которое не было оговорено заблаговременно, – все это является примерами принудительного труда.

Общее число случаев нарушения, затрагивающих права коренных и малочисленных народов, и предпринятые действия (показатель HR9 GRI)

Численность зафиксированных инцидентов, связанных с нарушением прав коренных и малочисленных народов, информирует о политике организации в отношении них. Эта информация помогает оценить состояние отношений с этими сообществами заинтересованных сторон, в особенности в тех регионах, где проживают коренные и малочисленные народы, или где их интересы связаны с территориями вблизи объектов организации, дает основу для взаимодействия для функционирования системы поддержки коренных и малочисленных народов. Права коренных и малочисленных народов охватываются Конвенциями 107 и 169 МОТ.

Необходимо выявить случаи, связанные с нарушением прав представителей коренных и малочисленных народов среди работников организации, а также населения, которое проживает вблизи мест осуществления деятельности или может быть затронуто запланированной или предлагаемой будущей деятельностью организации. Под «случаями» подразумеваются судебные иски, жалобы, официально зарегистрированные организацией или уполномоченными органами, а также случаи нарушений, выявленные организацией при помощи установленных процедур, например, аудита систем менеджмента или формализованных программ мониторинга. В рамках отчета могут быть приведены данные об общем количестве выявленных случаев, затрагивающих права коренных и малочисленных народов, в течение отчетного периода.

Целесообразно провести разделение сведений о подобных случаях и принятых мерах по следующим категориям:

- организация проанализировала случай;

- осуществляется план устранения недостатков;
- план исправления недостатков был реализован, и результаты рассмотрены руководством в рамках установленных процедур принятия решений;
- случай больше не является предметом действий (т.е., инцидент разрешен, вынесено решение по делу, организация не предпринимает дальнейших действий и т.д.).

Коренные и малочисленные народы, социальные, культурные, политические и экономические условия жизни которых отличают их от других групп преобладающего национального сообщества, или которые считаются коренными на основании их происхождения или географического региона, к которому принадлежит страна, на момент установления нынешних государственных границ, и которые, независимо от своего правового статуса, сохраняют некоторые или все свои социальные, экономические, культурные и политические институты.