

DOI: 10.29141/2218-5003-2022-13-2-3

EDN: GQPBPW

JEL Classification: J81, Q01

## Достойный труд в нефинансовой отчетности российских компаний: оценка качества раскрытия информации

Е.В. Нехода<sup>1</sup>, Н.У. Арабов<sup>2</sup>, А.Л. Богданов<sup>1</sup>, М.В. Герман<sup>1</sup>, Т.В. Куклина<sup>1</sup><sup>1</sup> Национальный исследовательский Томский государственный университет, г. Томск, РФ<sup>2</sup> Самаркандский государственный университет, г. Самарканд, Республика Узбекистан

**Аннотация.** Ключевым инструментом мониторинга реализации компаниями стандартов достойного труда выступает нефинансовая отчетность. Рассмотрение отчетности российских компаний показало, что недостаточно высокое качество раскрытия информации о достойном труде связано с дефицитом данных и отсутствием методик как их сбора, так и расчета индикаторов. Статья посвящена анализу практик оценивания нефинансовой отчетности и аргументации авторского подхода к оценке качества раскрытия информации о достойном труде, а также выявлению связи между полнотой раскрытия указанной информации и показателями деятельности компаний. Методологическую основу исследования составили положения теории корпоративного управления. Использовались методы количественного, качественного (контент-) и статистического анализа. Апробация предложенного подхода на предприятиях металлургической и горнодобывающей отраслей выявила ключевые разрывы между позициями в рейтингах компаний и практической обеспеченностью работников достойными условиями труда. Установлена положительная связь между полнотой раскрытия информации о достойном труде и финансовыми показателями деятельности компаний, а также производительностью труда. Сформулированы рекомендации по вопросам государственного регулирования в отношении нефинансовой отчетности. Предложенный подход позволяет объективно оценивать глубину информации, раскрываемой в нефинансовой отчетности, и сопоставлять уровни обеспечения достойных условий труда в разных компаниях, что в совокупности будет способствовать повышению эффективности стратегии позиционирования компании и формированию ее уникального социально ориентированного образа.

**Ключевые слова:** корпоративное управление; достойный труд; нефинансовая отчетность; стандарт GRI 400; качество отчетности; устойчивое развитие.

**Информация о статье:** поступила 8 февраля 2022 г.; доработана 9 марта 2022 г.; одобрена 16 марта 2022 г.

**Ссылка для цитирования:** Нехода Е.В., Арабов Н.У., Богданов А.Л., Герман М.В., Куклина Т.В. (2022). Достойный труд в нефинансовой отчетности российских компаний: оценка качества раскрытия информации // Управленец. Т. 13, № 2. С. 34–56. DOI: 10.29141/2218-5003-2022-13-2-3. EDN: GQPBPW.

## Decent work in non-financial reporting of Russian companies: Assessing the disclosure quality

Evgeniya V. Nekhoda<sup>1</sup>, Nurali U. Arabov<sup>2</sup>, Aleksandr L. Bogdanov<sup>1</sup>, Maria V. German<sup>1</sup>, Tatyana V. Kuklina<sup>1</sup><sup>1</sup> National Research Tomsk State University, Tomsk, Russia<sup>2</sup> Samarkand State University, Samarkand, Republic of Uzbekistan

**Abstract.** Non-financial reporting is the key institution for monitoring the provision of decent work for employees. The analysis of Russian companies' reports has shown that the low quality of decent work disclosures is attributed to the lack of data and collection and calculation methods. The article examines the current practices for evaluating non-financial reporting, presents the author's approach to assessing the quality of decent work disclosures and reveals the relationship between the completeness of disclosed information and companies' performance. Methodologically, the study rests upon the concept of corporate governance. Among the research methods used are quantitative, qualitative (content) and statistical analysis. The proposed assessment approach was tested at metallurgical and mining enterprises, which allowed identifying main gaps between the companies' ranking positions and the practical provision of decent work for employees. A positive relationship was revealed between the completeness of disclosed information about decent work and the companies' financial performance as well as labor productivity. The authors come up with recommendations for state regulation in the field of non-financial reporting. The proposed approach allows conducting a fair assessment of the depth of disclosure in non-financial reporting and comparing the levels of provision with decent work in different companies, which together will contribute to improving the effectiveness of the positioning strategy and formation of its unique socially oriented image.

**Keywords:** corporate governance; decent work; non-financial reporting; GRI 400 standard; reporting quality; sustainable development.

**Article info:** received February 8, 2022; received in revised form March 9, 2022; accepted March 16, 2022

**For citation:** Nekhoda E.V., Arabov N.U., Bogdanov A.L., German M.V., Kuklina T.V. (2022). Decent work in non-financial reporting of Russian companies: Assessing the disclosure quality. *Upravlenets / The Manager*, vol. 13, no. 2, pp. 34–56. DOI: 10.29141/2218-5003-2022-13-2-3. EDN: GQPBPW.

## ВВЕДЕНИЕ

Появление термина «достойный труд» связано с концепцией устойчивого развития, которая была предложена в 1987 г. в отчете «Наше общее будущее» Международной комиссии по окружающей среде и развитию. Эта концепция базировалась на идее о том, что «устойчивым является такое развитие человечества, которое не ставит под угрозу возможности будущих поколений удовлетворять свои потребности» [WCED, 1987, § 27, р. 16], и изначально была сфокусирована на экологических аспектах, однако со временем они стали дополняться и социальными вопросами обеспечения устойчивости [Conigliaro, 2021].

В 2000 г. на Саммите тысячелетия ООН были провозглашены восемь целей устойчивого развития (ЦУР), которые оказались расширены до семнадцати в 2015 г. Среди них была обозначена ЦУР 8 – достойный труд<sup>1</sup>. С точки зрения социальной устойчивости роль достойного труда можно объяснить значимостью стабильной и безопасной работы для индивидов даже в ситуации меняющегося ландшафта условий и форм организаций труда [Blustein et al., 2017]. Несмотря на глобализацию, цифровизацию экономики, внедрение искусственного интеллекта и роботизации в бизнес-процессы, человеческий труд остается ключевым фактором социально-экономического развития стран [Rantanen et al., 2020].

Развивая теорию стейкхолдеров, предложенную Р.Э. Фриманом [Freeman, 2006], ученые выделяют ключевых стейкхолдеров, среди которых фигурируют работники компании [Donaldson, Preston, 1995; Нехода, Редчикова, Тюленева, 2018; Parmar, Keevil, Wicks, 2019]. Исследования по вопросам социальной ответственности бизнеса указывают на связь между эффективным управлением человеческими ресурсами и конкурентными преимуществами [Porter, 1985; Kazlauskaitė, Ruta, Viciuniene, 2008; Chapman et al., 2018]. Вклад компаний в развитие навыков, приращение знаний, накопление опыта и привлечение талантов рассматривается как основа создания интеллектуальных ресурсов и предиктор повышения эффективности деятельности [Maji, 2019; Chen, Cheng, Hawang, 2005]. Вместе с тем даже в условиях действия регулятивных механизмов в системе управления человеческими ресурсами могут возникать проблемы в работе правоприменительного инструмента защиты прав работников [Maji, 2019].

Оценка качества раскрытия аспектов устойчивого развития в нефинансовых отчетах компаний является актуальным исследовательским вопросом и неизменно находится в фокусе интересов ученых и экспертов. Усиливается также внимание не только бизнес-сообщества,

но и общества в целом к социальному, экологическому и экономическому воздействию функционирования компаний. Растущая заинтересованность в предоставлении нефинансовой отчетности и недостаточность публикаций и эмпирических данных в части отражения в ней показателей достойного труда [Нехода, 2017] обуславливает актуальность формирования подходов к оценке качества раскрытия информации в этой области.

Целями исследования являются:

1) обобщение и систематизации существующих практик оценки информации, содержащейся в нефинансовой отчетности компаний, и проведение оценки качества раскрытия информации в подкатегории «Трудовые отношения и достойный труд» стандарта GRI на примере металлургических и горнодобывающих компаний России;

2) выявление взаимосвязи между качеством раскрытия информации о достойном труде и финансовыми показателями и производительностью труда в компании.

Структура статьи определена поставленными исследовательскими задачами. Во-первых, проведен анализ стандарта GRI-400 в части раскрытия информации о достойном труде. Во-вторых, проанализированы методики оценки качества информации в нефинансовой отчетности, предлагаемые российскими и зарубежными авторами; обосновано использование методики ранжирования применительно к подкатегории «Трудовые отношения и достойный труд» стандарта G400. В-третьих, приведены результаты анализа информации об индикаторах достойного труда, раскрываемой металлургическими и горнодобывающими предприятиями, полученные с использованием методики ранжирования. В-четвертых, представлены итоги статистического анализа взаимосвязи степени и качества раскрытия информации о достойном труде с финансовыми показателями и производительностью труда. Заключительная часть включает обоснование полученных результатов и практические предложения по улучшению качества информации о достойном труде в нефинансовой отчетности.

## ОТРАЖЕНИЕ ИНДИКАТОРОВ ДОСТОЙНОГО ТРУДА В НЕФИНАНСОВОЙ ОТЧЕТНОСТИ

Согласно Плану МОТ по реализации Повестки дня в области устойчивого развития до 2030 г.<sup>2</sup>, достойный труд представляет собой платформу, «обеспечивающую устойчивое развитие, всеохватный и поступательный экономический рост, извлечение взаимной пользы и улучшение интеграции политики и целей в макроэкономической, инвестиционной сфере, в сфере занятости, социальной защиты и защиты окружаю-

<sup>1</sup> Точная формулировка ЦУР 8 – «содействие поступательно, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех» (см.: Организация Объединенных Наций: официальный сайт. <https://www.un.org/ru/chronicle/article/22196>).

<sup>2</sup> План МОТ по реализации Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года // Международная организация труда. [http://www.ilo.org/moscow/information-resources/publications/WCMS\\_510727/lang-ru/index.htm](http://www.ilo.org/moscow/information-resources/publications/WCMS_510727/lang-ru/index.htm).

щей среды, всеобщее процветание и достойную работу для всех с учетом разных уровней национального развития и возможностей». В России данное положение отражено в постановлении Совета Федерации Федерального Собрания РФ от 02.03.2016 № 95-СФ «Об итогах парламентских слушаний “Повестка дня ООН в области развития на период после 2015 г. – практические аспекты реализации”»<sup>1</sup>. С принятием указанных документов на международном и национальном уровнях концепция достойного труда признана ключевой институциональной основой, гарантирующей устойчивое общественное развитие.

Вместе с тем ввиду многовекторности и многоаспектности достойного труда способы его обеспечения остаются неоднозначными. Очевидно, что соответствующая проблема обусловлена начавшимися в 2008 г. макроэкономическими процессами, которые впоследствии привели к негативным изменениям трудовой жизни и к 2020 г. достаточно серьезно усугубили ситуацию [Ускова, 2009, с. 17]. Это вызвало активные дискуссии исследова-

телей по вопросам эффективных механизмов трансформации достойного труда в условиях экономического кризиса [Шаймарданов, 2009; Файнбург, 2009].

Пандемия, связанная с распространением новой коронавирусной инфекции COVID-19, актуализировала необходимость создания достойных условий трудовой деятельности, социальных прав и гарантий работников в ситуации многообразия форм занятости (удаленная работа, фриланс, платформенная занятость).

Однако, как показывает анализ показателей социально-экономического развития регионов России, намерение обеспечить достойный труд не имеет достаточной практической реализации. В России, несмотря на то, что к 2016 г. намечалась положительная динамика индекса производительности труда (значение показателя в 2020 г. превышает единицу во всех федеральных округах), соотношение среднедушевых денежных доходов населения к величине прожиточного минимума в 2020 г. начало стремительно снижаться, достигнув уровня 2016 г. практически во всех федеральных округах (рис. 1).

<sup>1</sup> <http://ivo.garant.ru/#/document/71345280>.

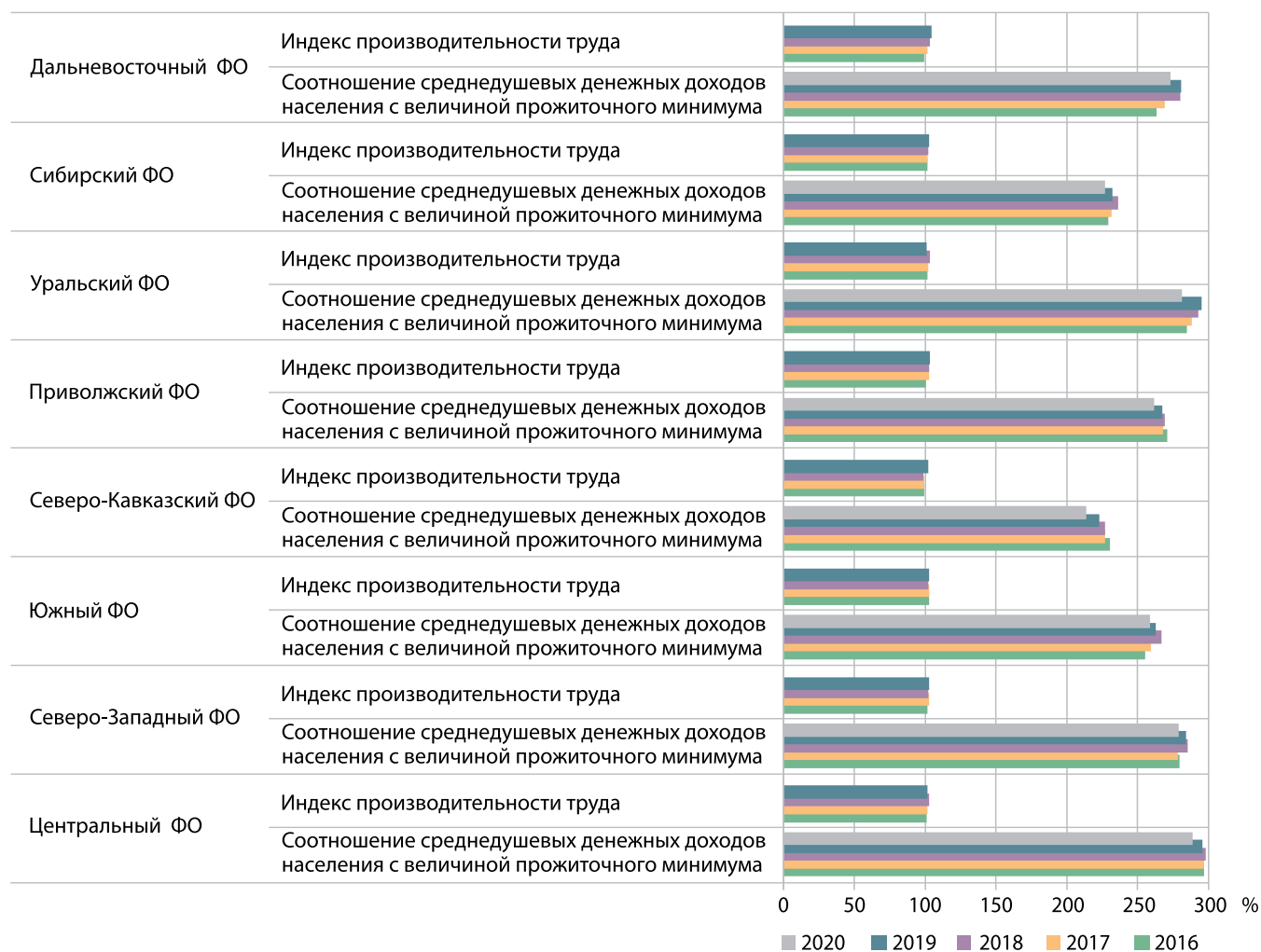


Рис. 1. Динамика изменения соотношения среднедушевых денежных доходов населения с величиной прожиточного минимума и производительности труда в федеральных округах Российской Федерации, 2016–2020<sup>1</sup>

Fig. 1. Change in the ratio of per capita income with the living wage value to labour productivity in the federal districts of the Russian Federation, 2016–2020

<sup>1</sup> Рис. 1, 2 составлены по данным Федеральной службы государственной статистики РФ (<https://rosstat.gov.ru/>).

Кроме того, к 2020 г. на смену положительной динамике роста занятости населения в возрасте 15 лет и старше пришло снижение показателя, что соответствующим образом отразилось на росте безработицы (рис. 2).

Вопрос обеспечения достойного труда не может быть решен только на уровне государства и отдельных федеральных округов или регионов без непосредственного участия бизнеса. Как российские, так и зарубежные исследователи отмечают, что достойный труд, выступая индикатором уровня развития и зрелости социально-трудовых отношений, возможен при условии социального партнерства на основе «баланса интересов государства, работодателей и социальных партнеров» [Кудрин, 2014, с. 258].

Выстраивая политику, нацеленную на решение рассматриваемого вопроса, необходимо не только сформировать институциональные механизмы регулирования занятости, развития человеческого капитала на протяжении всей трудовой жизни [Кулькова, 2010, с. 56], достойной оплаты за труд и безопасности труда, но и повысить качество информации, в частности

нефинансовой отчетности на основании показателей достойного труда.

В связи с трансформацией трудовых ценностей работников, увеличением социальных рисков, воздействием стейкхолдеров растет интерес к социальной ответственности компании, в том числе по отношению к своим работникам, ее приверженности принципам достойного труда. Деловая среда требует помимо раскрытия финансовых аспектов деятельности организации публиковать информацию о ее вкладе в устойчивое развитие общества. Согласно концепции социальной ответственности бизнеса, стремление к прибыли необходимо рассматривать в контексте данной ответственности [Калабихина, Крикунов, 2018], а цели устойчивого развития встраивать в стратегию и культуру компаний [Нехода, Редчикова, Тюленева, 2018].

Продуктивная занятость и достойная работа являются ключевыми элементами достижения справедливой глобализации и сокращения бедности. Международная организация труда приняла основные трудовые нормы для изучения трудовой практики во

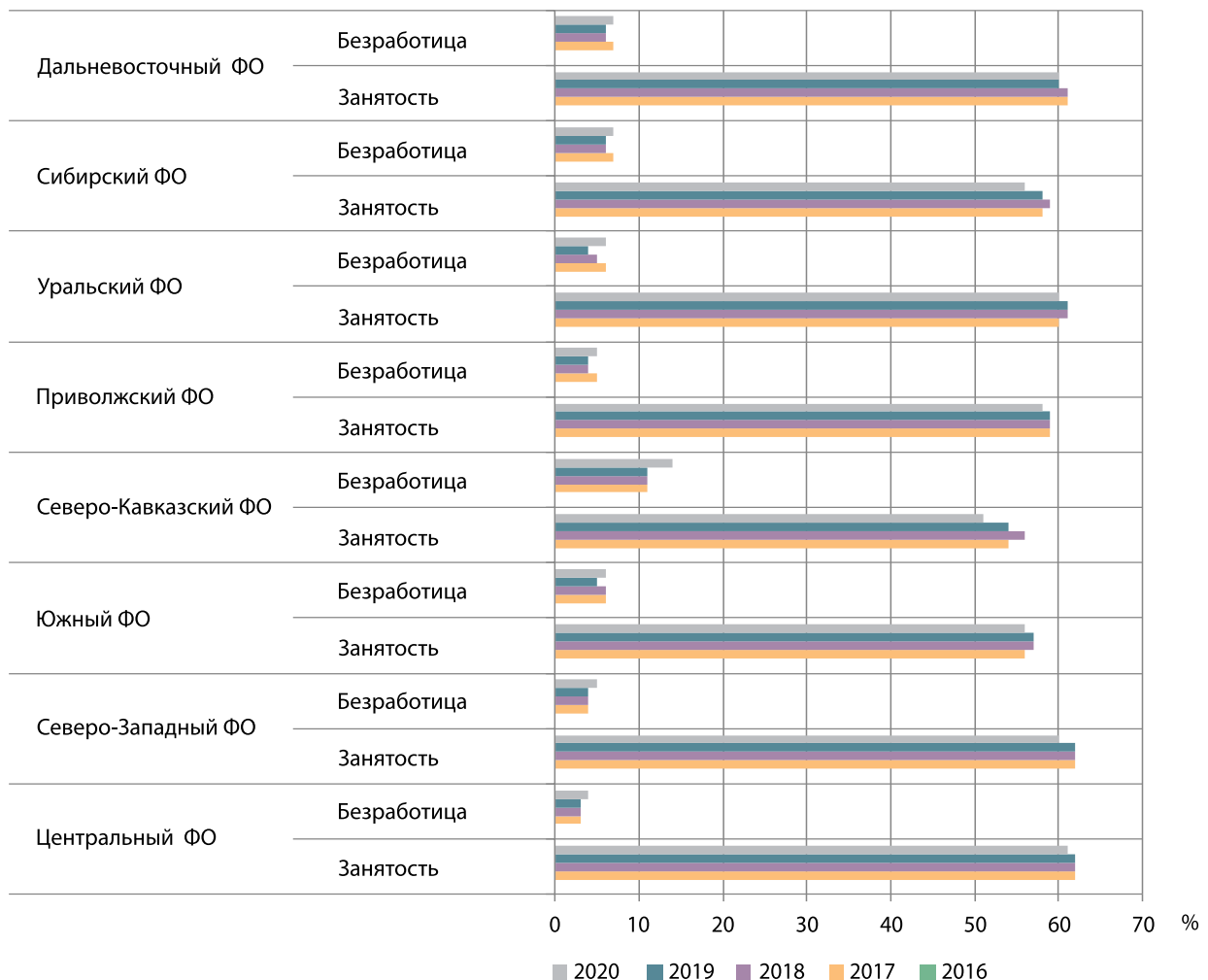


Рис. 2. Динамика изменения уровня занятости и уровня безработицы населения в возрасте 15 лет и старше в федеральных округах Российской Федерации, 2016–2020

Fig. 2. Change in the levels of employment and unemployment of the population over 15 years in the federal districts of the Russian Federation, 2016–2020

всем мире с целью установления баланса между процедурной справедливостью и социальными правами.

Нефинансовая отчетность на основании показателей достойного труда компаний – это, прежде всего, институт мониторинга уровня его обеспечения, который не должен носить резолюционный и исключительно контролирующий характер. Он призван отражать конкурентные преимущества не только на рынке товаров и услуг, но прежде всего на рынке труда, а также «социочувствительное поведение компаний» [Пятов и др., 2018, с. 487].

В последние годы, согласно данным национального регистра и библиотеки корпоративных нефинансовых отчетов Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП), российские компании все чаще публикуют отчеты об устойчивом развитии и интегрированные отчеты (рис. 3).

Поскольку отчеты об устойчивом развитии составляются компаниями в трех аспектах: экономическом, социальном и экологическом, в них находят отражение вопросы накопления человеческого капитала, развития персонала и достойного труда. Проблема заключается в том, что на национальном уровне в странах мира нет регламентов и законодательно установленных стандартов по раскрытию информации в нефинансовых отчетах. Однако существуют наднациональные нормы и правила формирования нефинансовой отчетности, среди которых широкое признание получил стандарт Global Reporting Initiative (GRI). GRI удобен тем, что имеет четкую структуру и набор индикаторов по экономическому, социальному и экологическому аспектам (рис. 4). Признаваемым исследователями преимуществом GRI является универсальность для компаний любого размера и отрасли [Nikolaou, Tsalis, 2013]. По своей сути этот стандарт можно считать прообразом GAAP (Generally Accepted Accounting Principles) – национальных стандартов бухгалтерского учета, ориентированных на формирование финансовой отчетности [Paun, 2018].

С 2016 г. в GRI присутствуют три универсальных стандарта (101 – «Основные стандарты», 102 – «Общие показатели отчетности», 103 – «Подход в области ме-

неджмента»), а также 33 стандарта, сгруппированных в три серии в зависимости от аспекта устойчивого развития (200 – «Экономические стандарты», 300 – «Экологические стандарты», 400 – «Социальные стандарты»). Стандарт GRI актуализируется по мере появления новых вызовов и условий функционирования компаний. Это можно наблюдать на примере подкатегории «Трудовые отношения и достойный труд»: она дополнялась новыми аспектами и показателями, включающими трудовые отношения в цепочках поставок и механизм разрешения трудовых споров, принятый в организации. Кроме того, были внесены дополнения в части информации об охране труда и безопасности сотрудников (стандарт GRI-403). В приложении 1 представлена сравнительная характеристика раскрытия показателей согласно стандартам G4 и GRI 400.

Поскольку фирмы добровольно публикуют сведения о достойном труде в годовом отчете или отчете об устойчивом развитии, полнота таких сведений часто различается, о чем свидетельствуют исследования, посвященные оценке качества социальной информации в нефинансовой отчетности (табл. 1).

Исследовательский интерес к нефинансовой отчетности со временем перерос в выявление степени ее влияния и качества раскрытия информации на различные показатели деятельности компаний. Ряд авторов подтверждает наличие взаимосвязи между раскрытием информации об устойчивом развитии (социальной ответственности) и повышением эффективности деятельности, а также формированием ценности компании [Zamfir, Mocanu, Grigorescu, 2017; Nosratabadi, Pinter, Mosavi, Semperger, 2020; Ouvrard, Jasimuddin, Spiga, 2020; Bansal, Samad, Bashir, 2021]. Раскрытие социальных аспектов деятельности компании, по мнению исследователей, влияет на ее финансовую и корпоративную устойчивость [Gong, Ho, 2017; Orazalin, Mahmood, Narbaev, 2019; Chiamonte, et al., 2021], а также увеличение рыночной стоимости [Akterujjaman, Saha, Hossain, 2019]. Множество авторов установили, что раскрытие информации об устойчивом развитии положительно влияет на такие финансовые показатели, как рентабельность собственного капи-

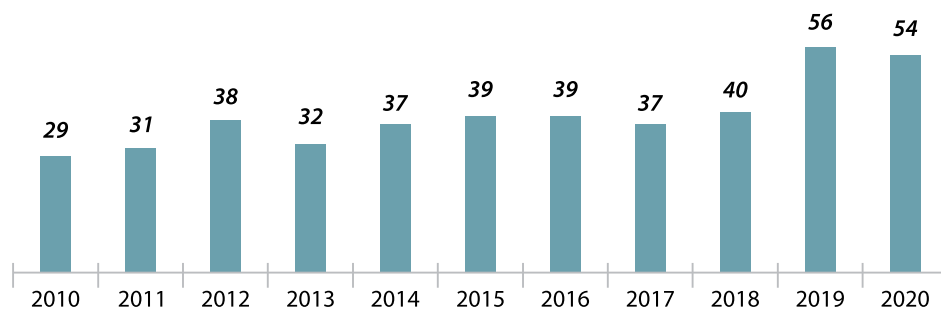


Рис. 3. Количество отчетов об устойчивом развитии, опубликованных российскими компаниями в 2010–2020 гг., ед.<sup>1</sup>

Fig. 3. Number of sustainable development reports published by Russian companies between 2010 and 2020, units

<sup>1</sup> Составлено по данным национального регистра и библиотеки корпоративных нефинансовых отчетов РСПП (см.: РСПП. 2021. <https://rspp.ru/tables/non-financial-reports-library/>).

Таблица 1 – Исследования, посвященные оценке качества социальной информации в нефинансовых отчетах  
 Table 1 – Research on the assessment of social information quality in non-financial reports

Источник	Выборка	Метод исследования	Выводы исследователей
[Guenther, Hoppe, Poser, 2007]	Отчеты 48 добывающих компаний (уголь, нефть)	Контент-анализ KPI	Компании раскрывают только 1/3 всех показателей GRI, фокусируясь лишь на существенных для данной отрасли индикаторах. Наблюдается существенная разница в полноте отражения показателей между угольными и нефтегазовыми компаниями
[Abd-Mutalib, Jamil, Wan-Hussin, 2014]	300 отчетов о социальной ответственности	Контент-анализ и балльный метод	Результаты анализа демонстрируют, что около 3 % компаний не публикуют отчетов о социальной ответственности. Компании, публикующие отчетность в разрезе развития человеческого капитала, в большей степени уделяют внимание организации рабочего места и охране труда
[Leitoniene, Sapkauskiene, 2015]	48 отчетов литовских компаний	Балльный метод	Результаты анализа показали растущий интерес литовских компаний к раскрытию социальной информации, но наилучшее качество раскрытия информации характерно для компаний, занятых в таких отраслях, как производство, телекоммуникации и энергетика
[Tsalis, Stylianou, Nikolaou, 2018]	134 отчета компаний из разных отраслей и стран	Количественный и качественный анализ	Отмечается низкое качество раскрытия информации в аспекте охраны труда вне зависимости от отрасли и страны, в которой осуществляется деятельность компании
[Калабихина, Крикунов, 2018]	49 отчетов зарубежных и 9 отчетов российских компаний	Количественный и качественный анализ	Степень раскрытия индикаторов выше у зарубежных компаний, нежели у российских, при этом отмечается низкое качество раскрытия всех аспектов устойчивого развития
[Saber, Weber, 2019]	Отчеты 10 компаний ритейла (Германия)	Контент-анализ	Качество раскрытия информации о социальных аспектах оценивается как низкое. Для его повышения государственным органам следует выработать четкие принципы и правила публикации нефинансовой информации
[Ismail et al., 2021]	540 отчетов 90 финансовых и нефинансовых пакистанских компаний	Балльный метод, контент-анализ	Анализ проводился для оценки сбалансированности, ясности, надежности, точности и своевременности информации. Результаты сводятся к тому, что большинство пакистанских компаний предоставляют точную и своевременную информацию о социальных показателях, но в меньшей степени эта информация может быть оценена как надежная и ясная

тала, рентабельность активов и коэффициент Тобина (отношение рыночной стоимости компании к восстановительной стоимости активов компании) [Buallay, Hamdan, Barone, 2019; Buallay, 2021], доходность акций компании [Murdiono, 2018].

Однако имеются публикации, которые не подтверждают гипотезы о влиянии качества раскрытия информации об устойчивом развитии на те или иные показатели деятельности компании, в частности на рентабельность активов [Nag, Bhattacharyya, 2016; Lestari, Deitiana, 2018]. Изучение деятельности российских компаний не выявило связи между раскрытием экологического аспекта и инвестиционной привлекательностью компаний [Федорова и др., 2020].

Данное исследование направлено на восполнение имеющегося в научной литературе пробела в области оценки качества трудовых аспектов устойчивого развития российских компаний, а также на выявление взаимосвязи между качеством раскрытия рассматриваемой информации, производительностью труда и финансовыми показателями компании, такими как отношение цены акции к прибыли на одну акцию (price to earnings ratio, P/E), отношение рыночной к балан-

совой стоимости акций (price to book ratio, P/B), рентабельность собственного капитала и отношение долга компании к собственному капиталу (debt to equity ratio).

### ОЦЕНКА КАЧЕСТВА РАСКРЫТИЯ ИНФОРМАЦИИ В НЕФИНАНСОВОЙ ОТЧЕТНОСТИ

К настоящему времени вопрос оценки качества информации в нефинансовых отчетах достаточно активно рассматривается российскими и зарубежными авторами. Соответствующие исследования касаются как методик оценки всех аспектов или разделов отчета, так и методик оценки отдельных элементов устойчивого развития.

На наш взгляд, сложившаяся в рамках теоретического знания и практического опыта совокупность методов оценки качества информации в нефинансовой отчетности целесообразно классифицировать следующим образом:

- методы контент-анализа;
- скоринговые, или балльные, методы.

Методы контент-анализа оценивают информацию, представленную в нефинансовых отчетах, с точки зре-

ния ее количества и содержания. В частности, предлагаются такие единицы измерения, как количество ключевых слов или строк, посвященных тому или иному аспекту устойчивости компании [Asif et al., 2013; Saber, Weber, 2019; Jayarathna et al., 2021]. К недостаткам такого подхода можно отнести его субъективность, так как в данном случае информация анализируется с точки зрения «сколько», но не дает ответа на вопрос «какая», т. е. насколько качественная. В результате оценка оказывается неполной, что не позволяет стейкхолдерам сделать правильные выводы.

Этот недостаток нивелируют скоринговые, или балльные, методы. С их помощью оценивается не только объем представленной информации, но и качество раскрытия показателей элементов (разделов) отчета об устойчивом развитии. Указанные методы, используемые различными исследователями, можно разделить на двоичную систему кодирования (0 баллов – показатель не представлен в отчете; 1 балл – показатель представлен) [Jones et al., 2007; Burhan, Rahmanti, 2012; Hussain, 2015] и методы шкалирования. Последние использует большинство авторов, при этом чаще всего встречаются четырехступенчатые [Tsalis, Stylianou, Nikolaou, 2018; Maji, 2019; Pratama et al., 2020; Корнилова, Никоноров, 2017] или пятиступенчатые шкалы [Skouloudis et al., 2009; Калабихина, Крикунов, 2018].

Пятиступенчатая шкала, хоть и кажется более детализированной, представляется нам неоправданно громоздкой и сложной для практического применения. Вместе с тем четырехступенчатая шкала является более удобной и при этом не менее детализированной и аргументированной (табл. 2).

Таблица 2 – Критерии присвоения баллов показателям GRI  
Table 2 – Criteria for assigning points to GRI indicators

Количество баллов	Критерий
0	Показатель не представлен в отчете компании
1	Показатель представлен в отчете, но информация о нем исключительно описательная, без указания конкретных числовых значений
2	В отчете представлена не только качественная информация, но и количественные данные по показателю, однако не указаны методы сбора данных и расчета показателя, количественные данные не представлены в динамике
3	Приведены количественные данные по показателю, в том числе в динамике. Имеется информация о сборе данных и методах расчета показателя. Представлена графическая информация за несколько лет и комментарии относительно достижения целевых значений показателей

Итоговая оценка качества раскрытия информации в отчете производится путем отношения суммы баллов, набранной каждым конкретным предприятием, к максимально возможной сумме баллов всей сово-

купности показателей [Калабихина, Крикунов, 2018] или максимально возможному количеству баллов по тем показателям, которые считает релевантными и раскрывает в отчете каждая отдельно взятая компания [Carriuns, 2015]. На наш взгляд, подход, предложенный И.Е. Калабихиной и А.С. Крикуновым, является более объективным, поскольку в этом случае качество раскрытия информации оценивается всесторонне – не только с точки зрения представления каждого конкретного показателя, но также и с точки зрения полноты этого представления. Кроме того, если принимать во внимание только те показатели, которые компания определяет для себя как релевантные, то возникнет вопрос о сопоставимости отчетов компаний во время проведения оценки.

Анализ существующих методов показал, что качество раскрытия информации в подкатегории «Трудовые отношения и достойный труд» стандарта GRI в отчете каждой отдельной компании ( $Q_i$ ) целесообразно оценивать по формуле:

$$Q_i = \frac{S_i}{66}, \quad (1)$$

где  $S_i$  – сумма баллов, присвоенных отдельно взятой компании; 66 – максимально возможное количество баллов по всей совокупности показателей достойного труда, которое вычисляется путем умножения общего количества показателей достойного труда – 22 (см. приложение 1) на максимально возможное (в случае применения четырехступенчатой шкалы) количество баллов по каждому трудовому показателю – 3.

Новизна исследования заключается в том, что представленная в табл. 2 шкала апробирована для группы социальных показателей, относящихся к достойному труду, на примере российских металлургических и горнодобывающих компаний. Выбор отраслей обусловлен, во-первых, их экономической и социальной значимостью; во-вторых, тем, что в ряде российских регионов (городов) металлургические и горнодобывающие предприятия являются градообразующими, а значит, значительно влияют на ситуацию на рынке труда и занятость, трудовые отношения и достойный труд; в-третьих, тем, что металлургическая и горнодобывающая отрасли относятся к традиционным отраслям промышленности с тяжелыми и вредными условиями труда.

Анализ степени и качества раскрытия информации о достойном труде производился на основании отчетности об устойчивом развитии, представленной металлургическими и горнодобывающими компаниями и размещенной в Национальном регистре нефинансовых отчетов РСРП. Отчетность некоторых компаний не попала в выборку в силу несоответствия стандартам GRI. Выборку для апробации методики оценки степени и качества раскрытия показателей составили последние из опубликованных отчетов (2019–2020 гг.),

без рассмотрения динамики раскрытия показателей достойного труда. Помимо этого был выполнен статистический анализ взаимосвязи полноты раскрытия информации о достойном труде с финансовыми показателями деятельности компании и производительностью труда, для чего была взята большая выборка отчетов компаний – за 2018–2020 гг.

## РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И ОБСУЖДЕНИЕ

**Анализ степени и качества раскрытия информации о достойном труде.** Анализ подкатегории «трудовые отношения и достойный труд» в нефинансовых отчетах российских металлургических и горнодобывающих компаний выявил, что средняя степень рас-

крытия соответствующих показателей достаточно высокая – 78 %. Можно предположить, что их учет более прост и понятен, чем, например, учет экологических показателей, большая часть которых не встречается в российской статистической отчетности.

Это предположение подтверждают данные о степени раскрытия всех трудовых показателей (рис. 4). Все исследуемые компании отражают показатели по найму и текучести персонала, льготам для сотрудников, а также показатели здоровья и безопасности труда на рабочем месте.

Анализ отчетов позволил присвоить определенное количество баллов каждому отраженному в них показателю достойного труда (табл. 3).



Рис. 4. Степень раскрытия индикаторов достойного труда в отчетах об устойчивом развитии металлургических и горнодобывающих компаний России, %

Fig. 4. Depth of disclosure of decent work indicators in the reports on sustainable development of metallurgical and mining enterprises in Russia, %

Таблица 3 – Средние оценки качества раскрытия индикаторов по категориям достойного труда, %  
Table 3 – Average disclosure quality of decent work indicators, %

Компания	Занятость	Взаимоотношения сотрудников и руководства	Здоровье и безопасность на рабочем месте	Подготовка и образование	Разнообразие и равные возможности	Оценка практики трудовых отношений поставщиков	Механизмы подачи жалоб на практику трудовых отношений
En+	89	0	83	78	67	0	0
«Евраз»	100	67	92	89	67	67	33
«Русал»	100	100	92	89	67	50	33
«Северсталь»	100	100	100	100	100	83	67
«Норникель»	100	33	100	89	50	33	33
«Полиметалл»	100	67	100	89	67	33	33
«Полюс»	89	0	92	89	50	50	0
«Алроса»	100	67	92	89	33	33	33
«Петропавловск»	89	0	83	56	17	0	0
НЛМК	100	100	100	89	83	33	67
ММК	100	67	92	89	67	33	0
СУЭК	89	0	92	78	33	33	0
«Металлоинвест»	89	0	89	78	67	17	0

Примечание. НЛМК – Новолипецкий металлургический комбинат; ММК – Магнитогорский металлургический комбинат; СУЭК – Сибирская угольная энергетическая компания.



Качество раскрытия информации по аспекту «занятость» было оценено как недостаточно высокое ввиду крайней ограниченности или полного отсутствия информации о доле сотрудников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком и вернувшихся из него. Данный показатель в полной мере отражен лишь в отчете компании «Северсталь».

Только пять компаний опубликовали, хотя и в ограниченном объеме, сведения о трудовых правах сотрудников и в результате по аспекту «Взаимоотношения сотрудников и руководства» получили низкие баллы. Все прочие компании выборки не раскрывали данный аспект трудовых отношений.

Во всех отчетах представлена информация о здоровье и безопасности на рабочем месте, и прежде всего о производственном травматизме, в том числе в разрезе по видам, полу, регионам присутствия. Компании «Северсталь», «Норникель», «Полиметалл» и НЛМК, которые привели данные не только по производственным травмам, но и по профессиональным заболеваниям, получили наиболее высокие баллы.

В соответствии с новыми требованиями стандарта GRI-403 информация о мероприятиях по созданию здоровой рабочей среды и профилактике производственного травматизма и профессиональной заболеваемости есть во всех рассмотренных отчетах. Вместе с тем такие показатели, как доля сотрудников, участвующих в мероприятиях по охране труда, удельный вес работающих во вредных условиях, участие профсоюзов в охране труда, конкретные количественные данные об эффективности трудоохранных мероприятий, практически везде отсутствуют.

Все рассмотренные отчеты содержат данные о среднегодовом количестве часов на обучение одного человека в разрезе по полу и категориям работников, однако ограниченно представлены прочие сведения в аспекте «подготовка и образование», в особенности связанные с оценкой результативности полученных знаний и навыков. Наблюдается всё тот же недостаток, что и в предыдущих аспектах: компании дают описа-

тельную информацию о повышении сотрудниками квалификации и получении ими профессиональных знаний, не указывая целевые значения и не приводя показатели в динамике.

Вопросы дискриминации на рабочем месте рассматриваются в аспектах «разнообразие и равные возможности» и «равное вознаграждение для женщин и мужчин». В среднем уровень их раскрытия составляет 53 %. Почти все компании в разной степени передают гласности данные о категориях персонала с разбивкой по полу, но только три из них обозначают разницу в заработной плате между женщинами и мужчинами.

На рис. 5 отражены средние оценки качества раскрытия информации всеми рассмотренными компаниями в разрезе каждого аспекта.

Аспекты «оценка практики трудовых отношений поставщиков» и «механизмы подачи жалоб на практику трудовых отношений» практически не раскрываются в отчетах – их краткое описание дано лишь шестью компаниями.

Средние оценки качества и степени раскрытия компаниями показателей достойного труда представлены на рис. 6.

Полученные данные соотносятся с результатами отечественных и зарубежных исследований по вопросам оценки качества нефинансовой отчетности в отношении подкатегории «достойный труд» или всей совокупности социальных индикаторов.

Несмотря на то, что анализируемые компании занимают лидирующие позиции в различных рейтингах по качеству нефинансовой отчетности<sup>1</sup>, информация о показателях достойного труда представлена недостаточно и по ряду категорий носит описательный характер, без указания конкретных количественных данных и последующей аналитики. Кроме того, отмечается явная тенденция к публикации исключительно позитивных сведений, что снижает объективность и полноту представляемой информации, а также создает риски для внешних пользователей этой информации.

<sup>1</sup> Например, в ESG-рейтинге РССП.

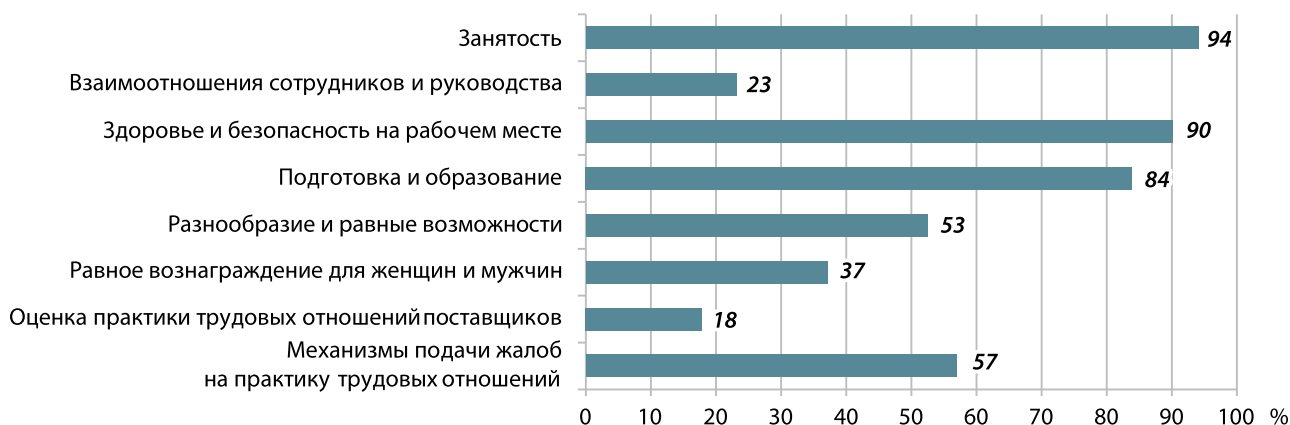


Рис. 5. Качество раскрытия показателей достойного труда по категориям, %

Fig. 5. Disclosure quality of decent work indicators by category, %

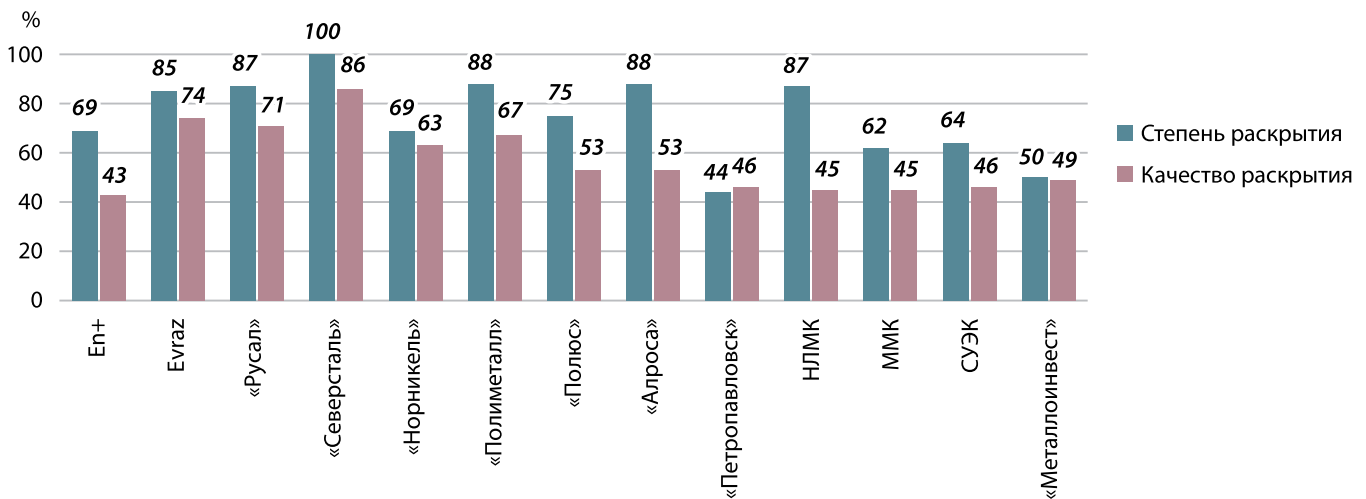


Рис. 6. Качество и степень раскрытия индикаторов достойного труда в отчетах об устойчивом развитии российских металлургических и горнодобывающих компаний, %

Fig. 6. Quality and depth of decent work indicators disclosure in sustainable development reports of Russian metallurgical and mining companies, %

**Статистический анализ.** Представляется значимым ответить на вопрос, имеет ли место связь между раскрытием информации и другими показателями деятельности компаний. Для этого нами были рассмотрены данные за период 2017–2018 гг. о деятельности публичных компаний, раскрывающих и не раскрывающих информацию. Компании вошли в группу I (50 наблюдений, 13 компаний) и группу II (15 наблюдений, 5 компаний) соответственно.

В наборе данных для каждой компании (см. приложение 2) имеются следующие показатели:

- Y1 – производительность труда;
- Y2 – цена акции к прибыли на одну акцию;
- Y3 – цена акции к балансовой стоимости;
- Y4 – DER (debt-to-equity ratio).

Для компаний группы I были также рассчитаны показатели, характеризующие степень раскрытия информации:

- X1 – качество раскрытия показателей;
- X2 – количество раскрытых показателей (или степень раскрытия).

Подробная описательная статистика, вычисленная по всему набору данных и отдельно по данным каждой группы компаний, содержится в приложении 3. На рис. 7 представлены диаграммы размаха признаков Y1–Y4. Анализ результатов описательной статистики и диаграмм размаха приводит к выводу о том, что данные содержат пропуски и выбросы, а следовательно, требуют предварительной обработки (удаления пропусков, фильтрации выбросов).

После выполнения соответствующих процедур в наборе данных осталось 24 наблюдения о предприятиях группы I и 10 наблюдений о предприятиях группы II. Описательная статистика, вычисленная по всему набору очищенных данных и отдельно по данным компаний каждой группы, содержится в приложении 4.

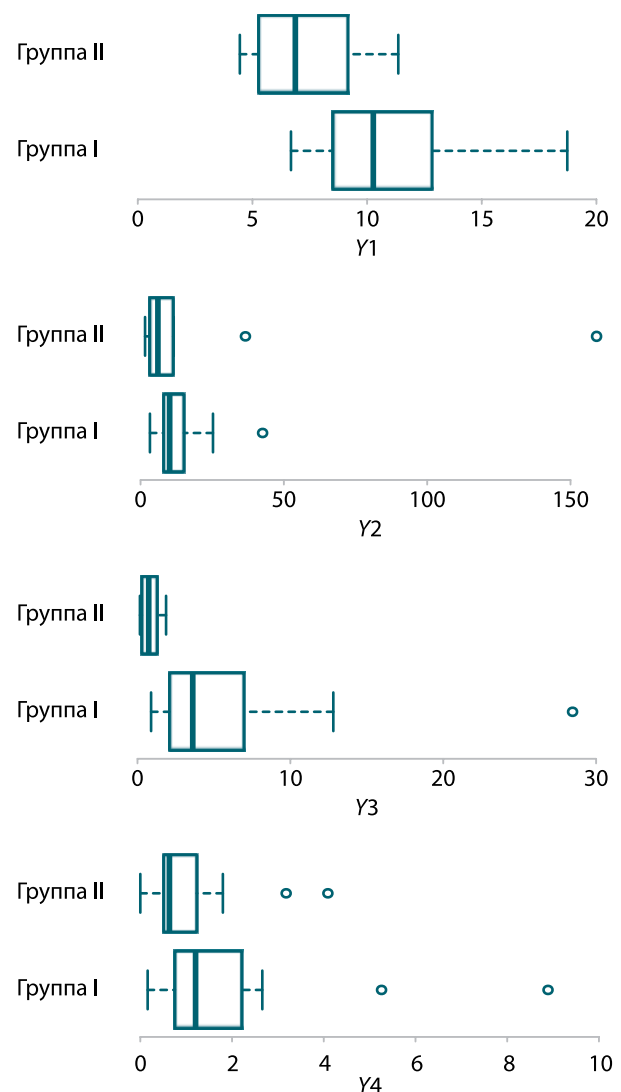


Рис. 7. Диаграммы размаха показателей Y1–Y4 (исходные данные)

Fig. 7. Box plots for indicators Y1–Y4 (initial data)

В приложении 5 представлены гистограммы распределения показателей  $X_1, X_2, Y_1-Y_4$ .

Анализ диаграмм размаха признаков  $Y_1-Y_4$ , построенных на основе очищенных данных (рис. 8), позволяет выдвинуть гипотезу о различии средних значений показателей  $Y_1-Y_4$ .

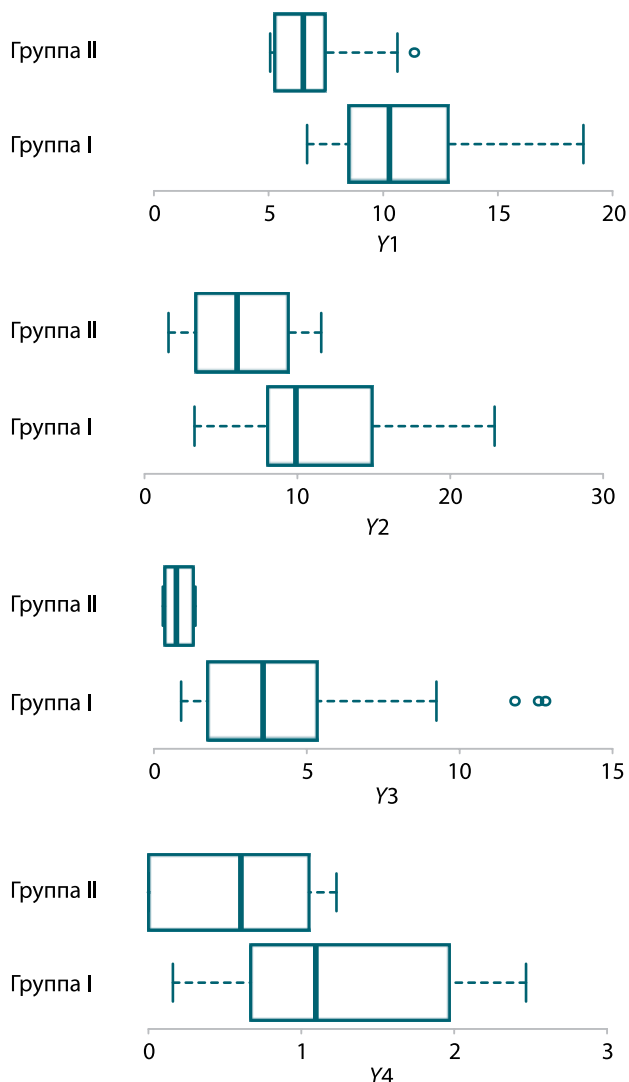


Рис. 8. Диаграммы размаха показателей  $Y_1-Y_4$  (очищенные данные)

Fig. 8. Box plots for indicators  $Y_1-Y_4$  (cleared data)

Для проверки этой гипотезы мы использовали гетероскедастичный вариант  $t$ -теста, позволяющий выполнить проверку основной гипотезы о равенстве средних двух групп совокупностей с различными дисперсиями против альтернативной гипотезы об их несовпадении.

Для проведения теста вычисляется статистика

$$t = \frac{m_1 - m_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}, \quad (2)$$

где  $m_1$  – оценка среднего в группе I,  $m_2$  – оценка среднего в группе II,  $s_1^2$  – несмещенная оценка дисперсии

в группе I,  $s_2^2$  – несмещенная оценка дисперсии в группе II,  $n_1$  и  $n_2$  – количество наблюдений в группах I и II соответственно.

В случае предположения справедливости основной гипотезы статистика  $t$  имеет распределение Стьюдента с числом степеней свободы, равным

$$df = \frac{\left(\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}\right)^2}{\frac{\left(\frac{s_1^2}{n_1}\right)^2}{n_1 - 1} + \frac{\left(\frac{s_2^2}{n_2}\right)^2}{n_2 - 1}}. \quad (3)$$

Результаты проведения  $t$ -теста для показателей  $Y_1-Y_4$  представлены в табл. 4. Анализ результатов позволяет заключить, что для всех четырех показателей основная гипотеза о равенстве средних в двух группах уверенно отвергается на уровне значимости 5 % и для показателей  $Y_1-Y_3$  – на уровне значимости 1 %.

Таблица 4 – Результаты двухвыборочного  $t$ -теста для показателей  $Y_1-Y_4$

Table 4 – Results of a two-sample  $t$ -test for indicator  $Y_1$

Статистика	Группа 1	Группа 2
<i>Показатель <math>Y_1</math></i>		
Среднее	10,9796	7,1170
Дисперсия	9,8861	4,8222
Наблюдения	24	10
$df$	24	–
$t$ -статистика	4,0848	–
$P(T \leq t)$ двустороннее	0,0004	–
$t$ критическое двустороннее	2,0639	–
<i>Показатель <math>Y_2</math></i>		
Среднее	11,6567	6,4240
Дисперсия	28,5695	12,9855
Наблюдения	24	10
$df$	25	–
$t$ -статистика	3,3168	–
$P(T \leq t)$ двустороннее	0,0028	–
<i>Показатель <math>Y_3</math></i>		
Среднее	4,3571	0,7810
Дисперсия	13,3002	0,2082
Наблюдения	24	10
$df$	25	–
$t$ -статистика	4,1760	–
$P(T \leq t)$ двустороннее	0,0001	–
$t$ критическое двустороннее	2,0595	–
<i>Показатель <math>Y_4</math></i>		
Среднее	1,2529	0,8229
Дисперсия	0,5402	0,0764
Наблюдения	24	7
$df$	27	–
$t$ -статистика	2,3526	–
$P(T \leq t)$ двустороннее	0,0262	–
$t$ критическое двустороннее	2,0518	–

Интересен также вопрос о характере взаимосвязи между величинами показателей раскрытия информации  $X_1$  и  $X_2$  и финансовыми показателями деятельности компании. В приложении 6 представлены диаграммы рассеяния показателей  $Y_1$ – $Y_4$  против показателей  $X_1$  и  $X_2$  с добавленной на график линейной линейного тренда, построенные по данным компаний группы I. Очевидно, что между показателями  $X_1$ ,  $X_2$  и  $Y_1$ – $Y_4$  есть слабовыраженная разнонаправленная линейная связь – в некоторых случаях положительная (большему значению показателя  $X_1$  ( $X_2$ ) соответствует большее значение показателя  $Y_1$  ( $Y_2$ ,  $Y_3$ ,  $Y_4$ )), в некоторых – отрицательная (большему значению показателя  $X_1$  ( $X_2$ ) соответствует меньшее значение показателя  $Y_1$  ( $Y_2$ ,  $Y_3$ ,  $Y_4$ )).

Таким образом, анализ на основе собранных и очищенных данных позволяет сделать следующие выводы:

- гипотеза о равенстве средних значений показателей  $Y_1$  (производительность труда),  $Y_2$  (цена акции к прибыли на одну акцию),  $Y_3$  (цена акции к балансовой стоимости),  $Y_4$  (DER) в группах компаний, раскрывающих (группа I) и не раскрывающих (группа II) информацию, уверенно отвергается;
- для всех четырех показателей среднее значение показателей  $Y_1$ – $Y_4$  в группе I оказалось выше среднего значения в группе II;
- в группе I статистически значимая взаимосвязь между показателями  $X_1$ ,  $X_2$  и  $Y_1$ – $Y_4$  отсутствует.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На основании проведенного исследования можно сделать следующие выводы.

Несмотря на высокие значения степени раскрытия информации о достойном труде, которые демонстрируют проанализированные компании, качество ее раскрытия является недостаточным и не соответствует в полной мере требованиям стандарта GRI 400. Данные о некоторых показателях стандарта компании не публикуют или представляют в крайне ограниченном объеме без указания конкретных количественных дан-

ных, что не позволяет объективно оценить качество раскрытия этих показателей. Сделанные нами заключения соотносятся с выводами других исследователей [Калабихина, Крикунов, 2018; Tsalis, Stylianos, Nikolaou, 2018; Maji, 2019; Ismail, 2021]. Главной причиной неполного раскрытия информации является, по нашему мнению, отсутствие четких стандартов и набора показателей достойного труда, а также системы сбора данных для расчета этих показателей.

Статистический анализ связи полноты раскрытия информации о достойном труде с финансовыми показателями и производительностью труда компании выявил наличие такой связи и подтвердил выводы других исследователей [Akterujjaman, Saha, Hossain, 2019; Buallay, Hamdan, Barone, 2019; Maji, 2019; Buallay, 2021]. Это свидетельствует о необходимости развивать принципы достойного труда и раскрывать в полном объеме сведения об их реализации.

Полученные результаты позволяют предположить, что разработка методик и принятие на государственном уровне стандартов по раскрытию и публикации нефинансовой информации, включая информацию об индикаторах достойного труда, будет способствовать повышению качества и объективности предоставляемой информации, гармонизации отчетности об устойчивом развитии. Это, в свою очередь, приблизит компании к обеспечению работников достойными условиями труда и увеличит вклад бизнеса в устойчивое развитие, создаст репутационные преимущества компании, что положительно скажется на ее инвестиционной привлекательности и производительности труда.

Вместе с тем остается ряд вопросов, требующих изучения: каковы отраслевые различия в полноте раскрытия информации о достойном труде? какова полнота раскрытия информации о достойном труде российских компаний в сравнении с зарубежными компаниями аналогичных отраслей? влияют ли отраслевой или страновой фактор на статистическую связь между полнотой раскрытия информации о достойном труде и финансовыми/нефинансовыми показателями деятельности компаний? ■

Приложение 1. Показатели достойного труда в стандартах G4 и GRI400  
Appendix 1. Decent work indicators in G4 and GRI400 standards

Показатель	Расшифровка	Действующий стандарт	Раздел информации в новых стандартах	Концептуальные изменения
<i>Занятость</i>				
LA1	Общее количество и процент вновь нанятых сотрудников, а также текучесть кадров в разбивке по возрастной группе, полу и региону	GRI-401	401-1	Без изменений
LA2	Льготы, предоставляемые сотрудникам, работающим на условиях полной занятости, которые не предоставляются сотрудникам, работающим на условиях временной или неполной занятости, с разбивкой по существенным регионам осуществления деятельности организации		401-2	Без изменений
LA3	Доля сотрудников, вернувшихся после отпуска по материнству/отцовству на работу, а также доля оставшихся в организации после выхода из отпуска по материнству/отцовству		401-3	Без изменений
<i>Взаимоотношения сотрудников и руководства</i>				
LA4	Минимальный период уведомления в отношении существенных изменений в деятельности организации, а также сведения о том, определен ли он в коллективном соглашении	GRI-402	402-1	Без изменений
<i>Здоровье и безопасность на рабочем месте</i>				
LA5	Доля всего персонала, представленного в официальных совместных комитетах по здоровью и безопасности, с участием представителей руководства и работников, участвующих в мониторинге и формулирующих рекомендации в отношении программ по здоровью и безопасности на рабочем месте	GRI-403	403-1	В состав работников организации включаются не только штатные сотрудники, но также и «работники, чье место прямо или косвенно контролируется организацией». Добавлены также показатели, связанные с обучением работников охране труда (403-5), мероприятиями по созданию медицинских служб и оздоровлению сотрудников (403-3, 403-6), оценкой рисков (403-2, 403-7)
LA6	Виды и 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 и полу		403-9, 403-10	
LA7	Работники с высоким риском травматизма и заболеваемости, связанным с родом их занятий		403-8	
LA8	Отражение вопросов здоровья и безопасности в официальных соглашениях с профсоюзами		403-4	
<i>Подготовка и образование</i>				
LA9	Среднегодовое количество часов обучения на одного сотрудника с разбивкой по полу и категориям сотрудников	GRI-404	404-1	Без изменений
LA10	Программы развития навыков и образования на протяжении жизни, призванные поддерживать способность сотрудников к занятости, а также оказать им поддержку при завершении карьеры		404-2	Без изменений
LA11	Доля сотрудников, для которых проводятся периодические оценки результативности и развития карьеры, в разбивке по полу и категориям сотрудников		404-3	Без изменений
<i>Разнообразие и равные возможности</i>				
LA12	Состав руководящих органов и основных категорий персонала организации с разбивкой по полу, возрастным группам, принадлежности к группам меньшинств и другим признакам разнообразия	GRI-405	405-1	От компаний не требуется предоставлять разбивку по группам меньшинств

Окончание приложения 1  
Appendix 1 (concluded)

Показатель	Расшифровка	Действующий стандарт	Раздел информации в новых стандартах	Концептуальные изменения
<i>Равное вознаграждение для женщин и мужчин</i>				
LA13	Отношение базового оклада мужчин и женщин в разбивке по категориям работников и по существенным регионам осуществления деятельности	GRI-405	405-2	Без изменений
<i>Оценка практики трудовых отношений поставщиков</i>				
LA14	Процент новых поставщиков, прошедших оценку по критериям практики трудовых отношений	GRI-414	414-1	Без изменений
LA15	Существенное фактическое и потенциальное отрицательное воздействие на практику трудовых отношений в цепочке поставок и принятые меры		414-2	Организации не должны раскрывать данную информацию отдельно по трудовой практике. Они обязаны раскрывать информацию об общих негативных социальных последствиях в цепочке поставок и принимаемых мерах
<i>Механизмы подачи жалоб на практику трудовых отношений</i>				
LA16	Количество жалоб на практику трудовых отношений, поданных, обработанных и урегулированных с помощью официальных механизмов подачи жалоб	GRI-103	103-2	Без изменений

Приложение 2. Показатели деятельности компаний: исходные данные  
Appendix 2. Companies' performance: initial data

Компания	Год	X1	X2	Y1	Y2	Y3	Y4
<i>Публичные компании, раскрывающие информацию (группа I)</i>							
En+	2020	0,45	0,69	8,22	8,06	1,66	2,04
«Евраз»	2018	0,56	0,5	8,82	3,83	5,25	2,31
	2019	0,56	0,83	8,48	22,90	4,64	2,47
«Русал»	2020	0,75	0,85	7,86	10,38	11,87	5,26
	2017	0,69	0,56	10,13	8,65	2,40	1,90
	2018	0,72	0,56	11,12	3,27	0,96	1,58
	2019	0,72	0,75	13,49	7,45	1,10	1,22
«Северсталь»	2020	0,78	0,87	12,77	9,53	1,08	1,19
	2018	0,81	0,84	10,85	5,95	3,95	0,53
	2019	0,94	0,94	10,41	6,77	3,65	0,81
«Норникель»	2020	0,96	1	9,52	14,85	5,49	1,00
	2017	0,58	0,69	–	–	–	–
	2018	0,65	0,69	9,72	10,92	9,24	2,43
	2019	0,54	0,69	11,79	8,05	12,81	2,30
«Полиметалл»	2020	0,63	0,69	15,15	15,30	12,58	2,12
	2017	0,63	0,69	–	–	–	–
	2018	0,69	0,75	9,86	13,90	3,56	1,36
	2019	0,63	0,69	12,45	14,92	3,86	0,90
«Полюс»	2020	0,79	0,88	18,73	9,37	5,43	0,88
	2018	0,54	0,75	9,27	25,27	28,46	8,89
	2019	0,54	0,75	13,10	7,61	8,44	2,66
«Алроса»	2020	0,54	0,75	17,87	17,19	11,81	1,45
	2019	0,67	0,69	6,76	9,87	2,40	0,46
	2020	0,71	0,88	6,68	22,30	2,68	0,63
«Петропавловск»	2019	0,35	0,44	8,16	19,91	0,89	0,98
	2020	0,35	0,44	11,12	42,58	2,65	0,80

Компания	Год	X1	X2	Y1	Y2	Y3	Y4
НЛМК	2019	0,75	0,87	12,93	9,94	2,34	0,43
НЛМК	2020	0,82	0,87	12,89	14,01	3,58	0,71
ММК	2019	0,57	0,62	8,53	8,52	1,37	0,16
ММК	2020	0,69	0,62	8,18	14,30	1,84	0,21
<i>Публичные компании, не раскрывающие информацию (группа II)</i>							
Ашинский метзавод	2018	–	–	6,35	3,39	0,29	1,05
	2019	–	–	6,68	1,57	0,29	0,65
	2020	–	–	6,05	6,62	0,41	0,62
Челябинский металлургический комбинат	2018	–	–	9,16	1,82	0,16	3,18
	2019	–	–	8,14	2,04	0,22	4,09
	2020	–	–	8,71	–	0,24	5,96
«Селигдар»	2018	–	–	5,25	9,41	0,36	1,05
	2019	–	–	7,06	3,36	0,50	1,23
	2020	–	–	9,52	159,09	1,87	1,80
ВСМПО-АВИСМА	2018	–	–	5,07	11,56	0,99	0,57
	2019	–	–	5,27	11,36	1,29	0,59
	2020	–	–	4,45	36,59	1,19	0,51
«Распадская»	2018	–	–	11,36	3,17	1,36	0,00
	2019	–	–	10,62	5,49	0,97	0,00
	2020	–	–	7,46	8,31	1,35	0,00

Примечание. Здесь и далее X1 – качество раскрытия показателей; X2 – количество раскрытых показателей; Y1 – производительность труда; Y2 – цена акции к прибыли на одну акцию; Y3 – цена акции к балансовой стоимости; Y4 – DER (debt-to-equity ratio).

Приложение 3. Описательная статистика на основе исходных данных  
Appendix 3. Descriptive statistics based on initial data

Характеристика	X1	X2	Y1	Y2	Y3	Y4
<i>По всему набору данных</i>						
Среднее	0,44	0,49	9,67	14,99	3,89	1,60
Стандартная ошибка	0,05	0,05	0,49	3,76	0,80	0,26
Медиана	0,56	0,69	9,27	9,47	1,87	1,05
Стандартное отклонение	0,33	0,37	3,18	24,34	5,24	1,72
Дисперсия выборки	0,11	0,13	10,12	592,43	27,41	2,97
Эксцесс	–1,49	–1,54	0,92	31,55	10,93	7,47
Асимметричность	–0,35	–0,43	0,83	5,34	2,92	2,48
Минимум	0,00	0,00	4,45	1,57	0,16	0,00
Максимум	0,96	1,00	18,73	159,09	28,46	8,89
Количество наблюдений	45	45	43	42	43	43
<i>По данным компаний группы I</i>						
Среднее	0,65	0,73	10,89	13,06	5,57	1,70
Стандартная ошибка	0,03	0,03	0,57	1,53	1,10	0,33
Медиана	0,66	0,72	10,27	10,16	3,62	1,21
Стандартное отклонение	0,14	0,14	3,01	8,08	5,84	1,76
Дисперсия выборки	0,02	0,02	9,05	65,25	34,13	3,09
Эксцесс	0,28	–0,25	0,90	5,61	7,99	10,49
Асимметричность	–0,06	–0,30	0,99	2,00	2,51	2,94
Минимум	0,35	0,44	6,68	3,27	0,89	0,16
Максимум	0,96	1,00	18,73	42,58	28,46	8,89
Количество наблюдений	30	30	28	28	28	28

Окончание приложения 3  
Appendix 3 (concluded)

Характеристика	X1	X2	Y1	Y2	Y3	Y4
<i>По данным компаний группы II</i>						
Среднее	–	–	7,41	18,84	0,77	1,42
Стандартная ошибка	–	–	0,55	11,05	0,14	0,44
Медиана	–	–	7,06	6,06	0,50	0,65
Стандартное отклонение	–	–	2,12	41,34	0,55	1,71
Дисперсия выборки	–	–	4,48	1708,88	0,30	2,92
Эксцесс	–	–	–0,84	12,40	–1,00	2,70
Асимметричность	–	–	0,43	3,47	0,56	1,76
Минимум	–	–	4,45	1,57	0,16	0,00
Максимум	–	–	11,36	159,09	1,87	5,96
Количество наблюдений	–	–	15	14	15	15

Приложение 4. Описательная статистика после обработки  
Appendix 4. Descriptive statistics after processing

Характеристика	X1	X2	Y1	Y2	Y3	Y4
<i>По всему набору данных</i>						
Среднее	0,48	0,52	9,84	10,12	3,31	1,05
Стандартная ошибка	0,06	0,06	0,58	0,93	0,60	0,13
Медиана	0,60	0,69	9,62	9,39	2,09	0,94
Стандартное отклонение	0,33	0,36	3,38	5,41	3,47	0,73
Дисперсия выборки	0,11	0,13	11,40	29,31	12,06	0,53
Эксцесс	–1,29	–1,31	0,58	0,08	2,38	–0,62
Асимметричность	–0,54	–0,59	0,83	0,67	1,74	0,54
Минимум	0,00	0,00	5,07	1,57	0,29	0,00
Максимум	0,96	1,00	18,73	22,90	12,81	2,47
Количество наблюдений	34	34	34	34	34	34
<i>По данным компаний группы I</i>						
Среднее	0,68	0,74	10,98	11,66	4,36	1,25
Стандартная ошибка	0,03	0,03	0,64	1,09	0,74	0,15
Медиана	0,69	0,72	10,27	9,91	3,57	1,10
Стандартное отклонение	0,14	0,14	3,14	5,35	3,65	0,73
Дисперсия выборки	0,02	0,02	9,89	28,57	13,30	0,54
Эксцесс	0,43	–0,52	0,72	–0,24	1,06	–1,16
Асимметричность	–0,09	–0,19	0,97	0,59	1,42	0,33
Минимум	0,35	0,44	6,68	3,27	0,89	0,16
Максимум	0,96	1,00	18,73	22,90	12,81	2,47
Количество наблюдений	24,00	24,00	24,00	24,00	24,00	24,00
<i>По данным компаний группы II</i>						
Среднее	–	–	7,12	6,42	0,78	0,58
Стандартная ошибка	–	–	0,69	1,14	0,14	0,14
Медиана	–	–	6,52	6,06	0,74	0,61
Стандартное отклонение	–	–	2,20	3,60	0,46	0,46
Дисперсия выборки	–	–	4,82	12,99	0,21	0,21
Эксцесс	–	–	0,52	–1,46	–2,02	–1,27
Асимметричность	–	–	1,26	0,25	0,21	–0,12
Минимум	–	–	5,07	1,57	0,29	0,00
Максимум	–	–	11,36	11,56	1,36	1,23
Количество наблюдений	–	–	10	10	10	10



Приложение 5. Описательная статистика (диаграммы)  
Appendix 5. Descriptive statistics (charts)

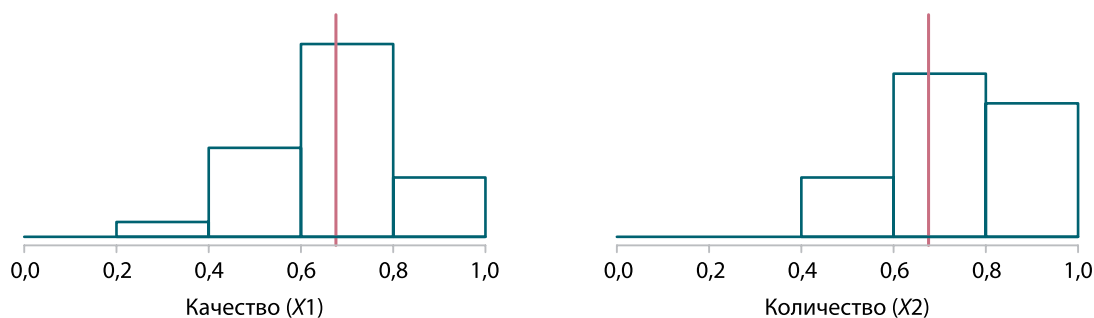


Рис. 5.1. Гистограммы распределения значений показателей качества раскрытия информации (X1) и количества раскрытых показателей (X2)

Fig. 5.1. Distribution histograms of disclosure quality indicators values (X1) and the number of disclosed indicators (X2)

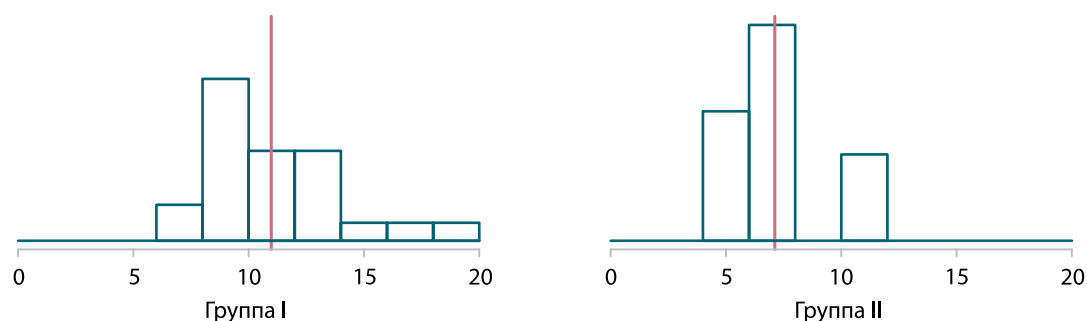


Рис. 5.2. Гистограммы распределения значений показателя производительности труда (Y1) для групп предприятий

Fig. 5.2. Distribution histograms of labor productivity indicators values (Y1) for the groups of the enterprises

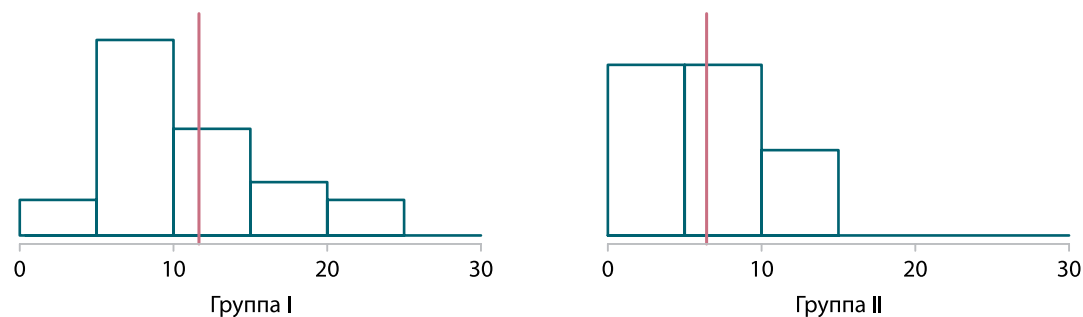


Рис. 5.3. Гистограммы распределения значений показателя цены акции к прибыли на одну акцию (Y2) для групп предприятий

Fig. 5.3. Distribution histograms of share price indicator values to earnings per share (Y2) for the groups of the enterprises

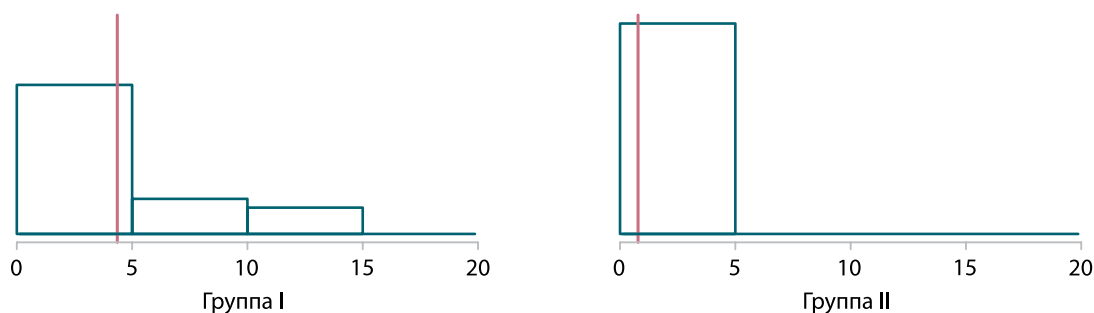


Рис. 5.4. Гистограммы распределения значений показателя цены акции к балансовой стоимости (Y3) для групп предприятий

Fig. 5.4. Distribution histograms of share price indicator values to book value (Y3) for the groups of the enterprises

Окончание приложения 5  
Appendix 5 (concluded)

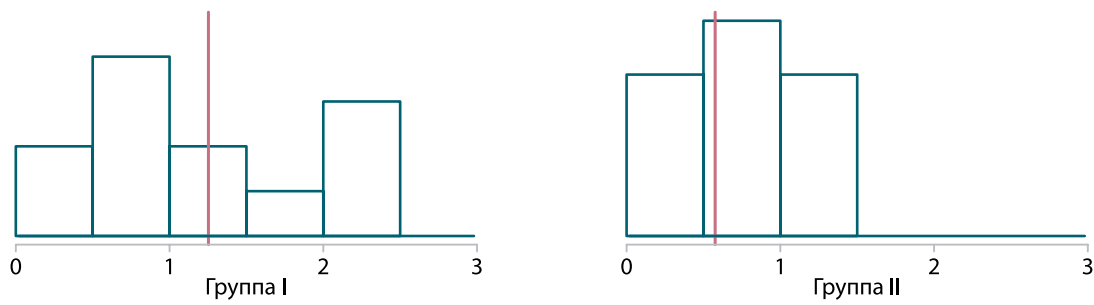


Рис. 5.5. Гистограммы распределения значений показателя DER (Y4) для групп предприятий  
Fig. 5.5. Distribution histograms of DER indicator values (Y4) for the groups of the enterprises

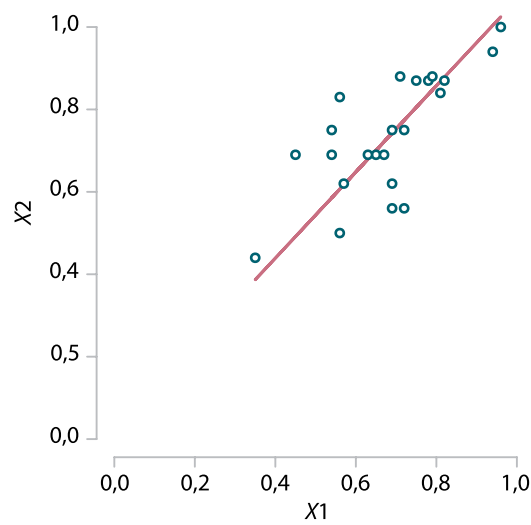


Рис. 5.6. Диаграмма рассеяния показателей качества раскрытия информации (X1) и количества раскрытых показателей (X2)  
Fig. 5.6. Scatterplot of disclosure quality indicators (X1) and number of disclosed indicators (X2)

Приложение 6. Регрессионный анализ  
Appendix 6. Regression analysis

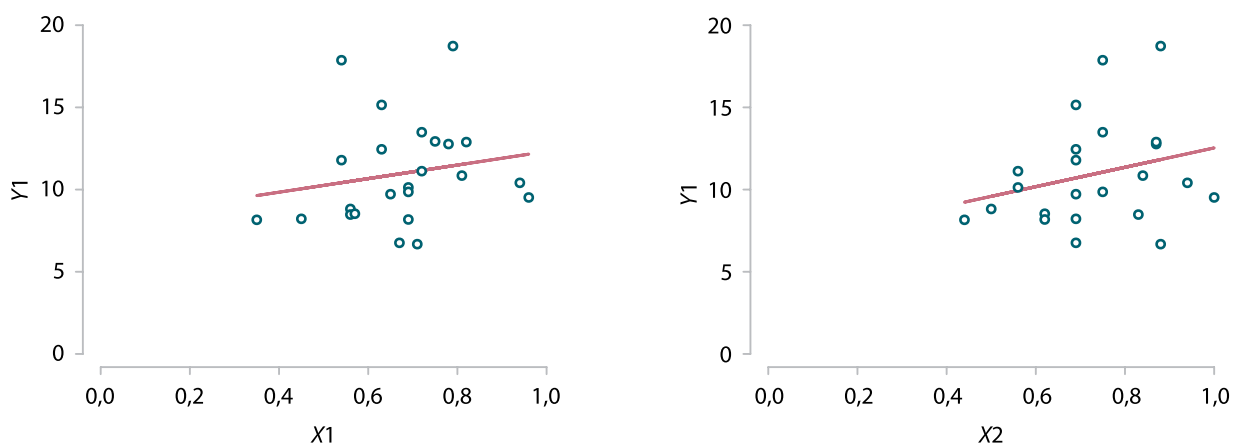


Рис. 6.1. Регрессия Y1 на X1 и X2 ( $Y1 = 8,19 + 4,13X1$ ,  $R^2 = 0,04$ ;  $Y1 = 6,64 + 5,89X2$ ,  $R^2 = 0,07$ )  
Fig. 6.1. Regression of Y1 to X1 and X2 ( $Y1 = 8,19 + 4,13X1$ ,  $R^2 = 0,04$ ;  $Y1 = 6,64 + 5,89X2$ ,  $R^2 = 0,07$ )

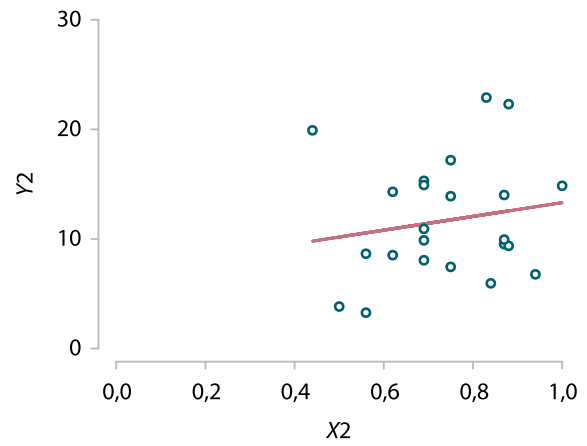
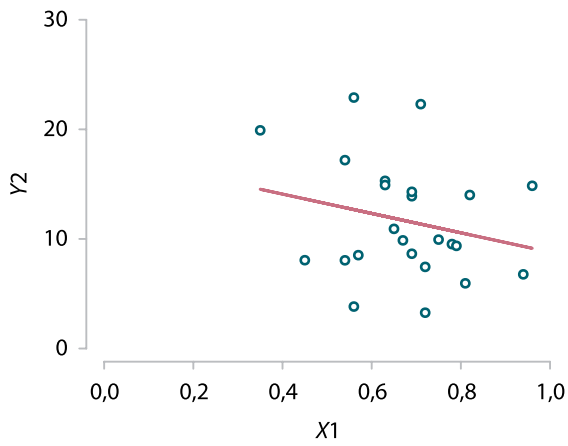
Окончание приложения 6  
Appendix 6 (concluded)

Рис. 6.2. Регрессия Y2 на X1 и X2 ( $Y2 = 17,63 - 8,83X1$ ,  $R^2 = 0,06$ ;  $Y2 = 7,04 + 6,27X4$ ,  $R^2 = 0,03$ )  
 Fig. 6.2. Regression of Y2 to X1 and X2 ( $Y2 = 17,63 - 8,83X1$ ,  $R^2 = 0,06$ ;  $Y2 = 7,04 + 6,27X4$ ,  $R^2 = 0,03$ )

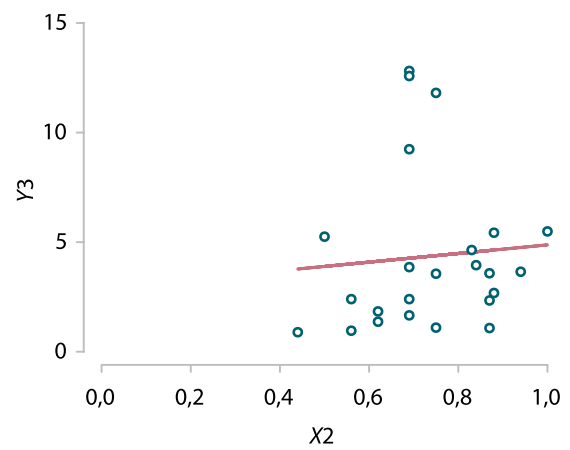
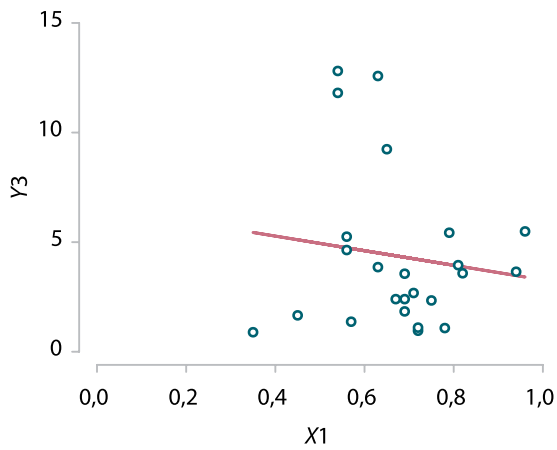


Рис. 6.3. Регрессия Y3 на X1 и X2 ( $Y3 = 6,61 - 3,33X1$ ,  $R^2 = 0,02$ ;  $Y3 = 2,91 + 1,97X4$ ,  $R^2 = 0,01$ )  
 Fig. 6.3. Regression of Y3 to X1 and X2 ( $Y3 = 6,61 - 3,33X1$ ,  $R^2 = 0,02$ ;  $Y3 = 2,91 + 1,97X4$ ,  $R^2 = 0,01$ )

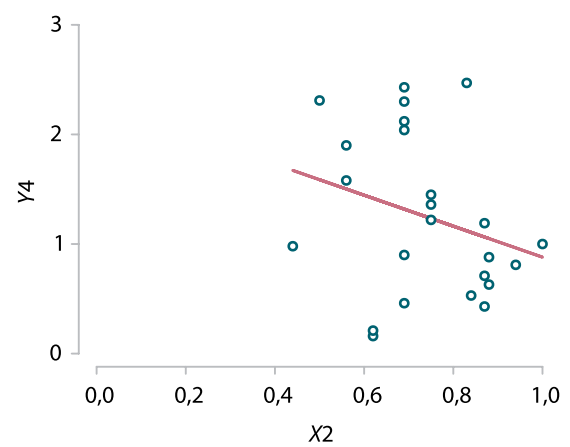
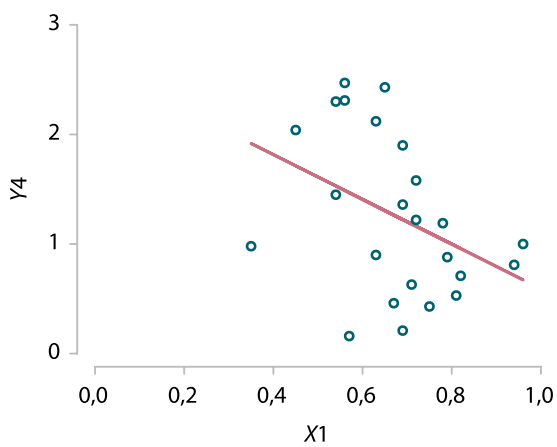


Рис. 6.4. Регрессия Y4 на X1 и X2 ( $Y4 = 2,63 - 2,04X1$ ,  $R^2 = 0,15$ ;  $Y4 = 2,29 - 1,41X4$ ,  $R^2 = 0,08$ )  
 Fig. 6.4. Regression of Y4 to X1 and X2 ( $Y4 = 2,63 - 2,04X1$ ,  $R^2 = 0,15$ ;  $Y4 = 2,29 - 1,41X4$ ,  $R^2 = 0,08$ )

## Источники

- Калабихина И.Е., Крикунов А.С. (2018). Новая методика оценки качества нефинансовой отчетности (на примере энергетических компаний) // Вестник СПбГУ. Менеджмент. Т. 17, вып. 3. С. 297–328. <https://doi.org/10.21638/11701/spbu08.2018.303>.
- Корнилова А.В., Никоноров С.М. (2017). Методология оценки качества раскрытия информации о корпоративной социальной и экологической ответственности // Вестник Московского университета. Серия 6, Экономика. № 2. С. 3–21. <https://doi.org/10.38050/01300105201721>.
- Кудрин А.С. (2014). О значении социального и правового воздействия субъектов права на трудовые отношения в контексте обеспечения достойного труда // Вестник Пермского университета. Юридические науки. № 1 (23). С. 256–259.
- Кулькова И.А. (2010). Сокращение дефицита достойного труда путем развития системы квалификаций в России // Управленец. № 11–12 (15–16). С. 54–57.
- Нехода Е.В. (2017). Достойный труд: возможности отражения в нефинансовой отчетности российских компаний // Вестник Томского государственного университета. Серия «Экономика». № 40. С. 83–98.
- Нехода Е.В., Тюленева Н.А., Редчикова Н.А. (2018). Бизнес-модели компаний: от прибыли к устойчивому развитию и созданию ценности // Управленец. № 4. С. 9–19.
- Пятов М.Л., Соловей Т.Н., Сорокина А.С., Гусниева А.А. (2018). Нефинансовая отчетность в экономике: опыт XIX – начала XXI в. // Вестник Санкт-Петербургского университета. Экономика. Т. 34, вып. 3. С. 465–492. <https://doi.org/10.21638/spbu05.2018.306>.
- Файнбург Г.З. (2009). Реализация концепции МОТ «достойный труд – безопасный труд» в условиях перехода к рыночной экономике: опыт, проблемы, перспективы // Управленец. № 3–4. С. 26–32.
- Федорова Е.А., Ширяева Л.К., Хрустова Л.Е., Демин И.С., Ледеява С.В. (2020). Раскрытие вопросов экологии в отчетности и инвестиционная привлекательность российских компаний // Управленец. Т. 11, № 5. С. 29–46. DOI: 10.29141/2218-5003-2020-11-5-3.
- Шаймарданов Н.З. (2009). Трансформация концепции достойного труда в условиях экономического кризиса // Управленец. № 1–2 (28–29). С. 60–64.
- Abd-Mutalib H., Jamil C.Z.M., Wan-Hussin W.N. (2014). The availability, extent and quality of sustainability reporting by Malaysian listed firms: Subsequent to mandatory disclosure. *Asian Journal of Finance & Accounting*, vol. 6, no. 2, pp. 239–257. <http://dx.doi.org/10.5296/ajfa.v6i2.6108>
- Akterujjaman S.M., Saha S.K., Hossain M.A. (2019). Business case of corporate social responsibility: A case study on Columbia Garments Limited in Bangladesh. *Business Strategy and Development*, no. 2, pp. 265–271. <https://doi.org/10.1002/bsd2.67>
- Asif M., Searcy C., Santos P., Kensah D. (2013). A review of Dutch corporate sustainable development reports. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, vol. 20, issue 6, pp. 321–339. <https://doi.org/10.1002/csr.1284>
- Bansal M., Samad T., Bashir H.A. (2021). The sustainability reporting-firm performance nexus: Evidence from a threshold model. *Journal of Global Responsibility*. ahead-of-print. DOI: 10.1108/JGR-05-2021-0049
- Blustein D., Masdonati J., Rossier J. (2017). Psychology and the international labour organization: The role of psychology in the decent work agenda. ILO's network on future of work. [https://serval.unil.ch/resource/serval:BIB\\_9130E2C83471.P001/REF](https://serval.unil.ch/resource/serval:BIB_9130E2C83471.P001/REF)
- Buallay A., Hamdan A., Barone E. (2019). Sustainability reporting and firm's performance: Comparative study between manufacturing and banking sectors. *International Journal of Productivity and Performance Management*. ahead-of-print. DOI: 10.1108/IJPPM-10-2018-0371
- Burhan A.H.N., Rahmanti W. (2012). The impact of sustainable reporting on companies performance. *Journal of Economics Business and Accountancy Ventura*, vol. 15, no. 2, pp. 257–272.
- Cappuyns V., Vandenbulcke Ch., Ceulemans K. (2015). Economic and environmental performance indicators in Belgian GRI reports. *Environmental Management and Sustainable Development*, vol. 4, no. 1, pp. 206–227. DOI: 10.5296/emsd.v4i1.7410
- Chapman E., Sisk F., Schatten J., Miles E. (2018). Human resource development and human resource management levers for sustained competitive advantage: Combining isomorphism and differentiation. *Journal of Management & Organization*, vol. 24, no. 4, pp. 533–550. DOI: 10.1017/jmo.2016.37
- Chen M.C., Cheng S.J., Hawang Y. (2005). An empirical investigation on the relationship between intellectual capital and firms' market value and financial performance. *Journal of Intellectual Capital*, vol. 6, no. 2, pp. 159–176. <https://doi.org/10.1108/14691930510592771>
- Chiaromonte L., Dreassi A., Girardone C., Piserà S. (2021). Do ESG strategies enhance bank stability during financial turmoil? Evidence from Europe. *The European Journal of Finance*. <https://doi.org/10.1080/1351847X.2021.1964556>
- Conigliaro P. (2021). Between social sustainability and subjective well-being: The role of decent work. *Social Indicators Research*, vol. 157, pp. 139–174. <https://doi.org/10.1007/s11205-020-02564-9>
- Freeman R.E., Velamuri S.R., Moriarty B. (2006). *Company stakeholder responsibility: A new approach to CSR*. Business Roundtable Institute for Corporate Ethics. [www.corporate-ethics.org/pdf/csr.pdf](http://www.corporate-ethics.org/pdf/csr.pdf)
- Gong Y., Ho K.-C. (2017). Does corporate social responsibility matter for corporate stability? Evidence from China. *Quality & Quantity*, vol. 52, pp. 2291–2319. <https://doi.org/10.1007/s11135-017-0665-6>
- Guenther E., Hoppe H., Poser C. (2006). Environmental corporate social responsibility of firms in the mining and oil and gas industries. *Greener Management International*. DOI: 10.9774/GLEAF.3062.2006. sp.00003
- Hussain N. (2015). *Impact of sustainability performance on financial performance: An empirical study of global fortune (N100) firms*. Working paper No. 1. Department of Management, Ca' Foscari University of Venice, Venice, Italy.

- Ismail H., Muhammad A.S., Sadaf Z., Muhammad S.T., Rao A.A. (2021). Application of global reporting initiative (GRI) principles for measuring quality of corporate social responsibility (CSR) disclosure: Evidence from Pakistan. *Sustainability*, vol. 13, no. 20, 11409. <https://doi.org/10.3390/su132011409>
- Jayarathna C.P., Agdas D., Dawes L., Miska M. (2021). Exploring sector-specific sustainability indicators: A content analysis of sustainability reports in the logistics sector. *European Business Review*, vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/EBR-02-2021-0047>
- Jones S., Frost G., Loftus J., Van Der Laan S. (2007). An empirical examination of the market returns and financial performance of entities engaged in sustainability reporting. *Australian Accounting Review*, vol. 17, no. 41, pp. 78–87. DOI: 10.1111/j.1835-2561.2007.tb00317.x
- Kazlauskaitė R., Buciuoniene I. (2008). The role of human resources and their management in the establishment of sustainable competitive advantage. *Engineering Economics*, vol. 5, pp. 78–85.
- Lestari D., Deitiana T. (2018). The effect of company characteristics and corporate governance on corporate social responsibility disclosure: A study on SRI-KEHATI Index listed on Indonesia stock exchange (pp. 282–288). In: *Proceedings of the 7th International Conference on Entrepreneurship and Business Management (ICEBM Untar 2018)*. DOI: 10.5220/0008491902820288
- Maji S.G. (2019). Disclosure pattern of labour practices and decent work and its impact on corporate financial performance: Evidence from Asia. *Global Business Review*. DOI: 10.1177/0972150919876523
- Murdiono A. (2018). The influence of corporate social responsibility (CSR) disclosure towards company stock return moderated by profit. *KnE Social Sciences*, vol. 3, no. 3, pp. 457–466. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i3.1903>
- Nag T., Bhattacharyya A.K. (2016). Corporate social responsibility reporting in India: Exploring linkage with firm performance. *Global Business Review*, vol. 17, no. 6, pp. 1427–1440. <https://doi.org/10.1177/0972150916653032>
- Nikolaou I., Tsalis T. (2013). Development of a sustainable balanced scorecard framework. *Ecological Indicators*, vol. 34, pp. 76–86. DOI: 10.1016/j.ecolind.2013.04.005
- Orazalin N., Mahmood M., Narbaev T. (2019). The impact of sustainability performance indicators on financial stability: Evidence from the Russian oil and gas industry. *Environmental Science and Pollution Research*, vol. 26, pp. 8157–8168. <https://doi.org/10.1007/s11356-019-04325-9>
- Parmar B.L., Keevil A., Wicks A.C. (2019). People and profits: The impact of corporate objectives on employees' need satisfaction at work. *Journal of Business Ethics*, vol. 154, pp. 13–33. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3487-5>
- Paun D. (2018). Corporate sustainability reporting: An innovative tool for the greater good of all. *Business Horizons*, vol. 61, no. 6, pp. 925–935. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2018.07.012>
- Pratama I., Che-Adam N., Kamardin H. (2020). Corporate governance and corporate social responsibility disclosure quality in Indonesian companies. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, vol. 13, no. 4, pp. 442–463.
- Rantanen J., Muchiri F., Lehtinen S. (2020). Decent work, ILO's response to the globalization of working life: Basic concepts and global implementation with special reference to occupational health. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, vol. 17, issue 10, 3351. <https://doi.org/10.3390/ijerph17103351>
- Saber M., Weber A. (2019). Sustainable grocery retailing: Myth or reality? – A content analysis. *Business and Society Review*, vol. 124, issue 4, pp. 479–496. <http://dx.doi.org/10.1111/basr.12187>
- Skouloudis A., Evangelinos K., Kourmouis F. (2009). Development of an evaluation methodology for triple bottom line reports using international standards on reporting. *Environmental Management*, vol. 44, no. 2, pp. 298–311. DOI: 10.1007/s00267-009-9305-9
- Standing G. (2011). *The precariat. The new dangerous class*. London: Bloomsbury Publishing Plc.
- Sviesa L., Alfreda S. (2015). Quality of corporate social responsibility information. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, vol. 213, pp. 334–339. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.547>
- Tsalis T.A., Stylianou M.S., Nikolaou I.E. (2018). Evaluating the quality of corporate social responsibility reports: The case of occupational health and safety disclosures. *Safety Science*, vol. 109, pp. 313–323. DOI: 10.1016/j.ssci.2018.06.015

### References

- Kalabikhina I.E., Krikunov A.S. (2018). A new method of assessing the quality of non-financial reporting (on the example of energy companies). *Vestnik SPbGU. Menedzhment / Vestnik of Saint Petersburg University. Management*, vol. 17, issue 3, pp. 297–328. <https://doi.org/10.21638/11701/spbu08.2018.303>. (in Russ.)
- Kornilova A.V., Nikonov S.M. (2017). Methodology for assessing the disclosure quality of corporate social and environmental responsibility information. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 6. Ekonomika / Moscow University Economics Bulletin*, no. 2, pp. 3–21. <https://doi.org/10.38050/01300105201721>. (in Russ.)
- Kudrin A.S. (2014). About value of social and legal impact of subjects of law on labour relations in the context of provision the decent work. *Vestnik Permskogo universiteta. Yuridicheskie nauki / Perm University Herald. Juridical Sciences*, no. 1(23), pp. 256–259. (in Russ.)
- Kulkova I.A. (2010). A deserving labour deficit reduction by way at qualifications system in Russia. *Upravlenets / The Manager*, no. 11–12(15–16), pp. 54–57. (in Russ.)
- Nekhoda E.V. (2017). Decent work: Imaging possibilities in non-financial reports of Russian companies. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya «Ekonomika» / Tomsk State University Journal of Economics*, no. 40, pp. 83–98. (in Russ.)
- Nekhoda E.V., Tyuleneva N.A., Redchikova N.A. (2018). Business models of companies: From profit to sustainable development and value creation. *Upravlenets / The Manager*, vol. 9, no. 4, pp. 9–19. DOI: 10.29141/2218-5003-2018-9-4-2. (in Russ.)

- Pyatov M.L., Solovey T.N., Sorokina A.S., Gusnieva A.A. (2018). Non-financial reporting in the economy: History of 19th – early 21st century. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Ekonomika / St Petersburg University Journal of Economic Studies*, vol. 34, issue 3, pp. 465–492. <https://doi.org/10.21638/spbu05.2018.306>. (in Russ.)
- Faynburg G.Z. (2009). ILO concept realization “A Deserving labour – a safe labour” in a transition period to the market economy: Experience, problems, vistas. *Upravlenets / The Manager*, no. 3–4, pp. 26–32. (in Russ.)
- Fedorova E.A., Shiryayeva L.K., Khrustova L.E., Demin I.S., Ledyayeva S.V. (2020). Disclosure of environmental information in corporate reports and investment attractiveness of Russian companies. *Upravlenets / The Manager*, vol. 11, no. 5, pp. 29–46. DOI: 10.29141/2218-5003-2020-11-5-3. (in Russ.)
- Shaimardanov N.Z. (2009). Transformation of the concept of decent work in the context of the economic crisis. *Upravlenets / Manager*, no. 1–2 (28–29), pp. 60–64.
- Abd-Mutalib H., Jamil C.Z.M., Wan-Hussin W.N. (2014). The availability, extent and quality of sustainability reporting by Malaysian listed firms: Subsequent to mandatory disclosure. *Asian Journal of Finance & Accounting*, vol. 6, no. 2, pp. 239–257. <http://dx.doi.org/10.5296/ajfa.v6i2.6108>
- Akterujjaman S.M., Saha S.K., Hossain M.A. (2019). Business case of corporate social responsibility: A case study on Columbia Garments Limited in Bangladesh. *Business Strategy and Development*, no. 2, pp. 265–271. <https://doi.org/10.1002/bsd2.67>
- Asif M., Searcy C., Santos P., Kensah D. (2013). A review of Dutch corporate sustainable development reports. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, vol. 20, issue 6, pp. 321–339. <https://doi.org/10.1002/csr.1284>
- Bansal M., Samad T., Bashir H.A. (2021). The sustainability reporting-firm performance nexus: Evidence from a threshold model. *Journal of Global Responsibility*. ahead-of-print. DOI: 10.1108/JGR-05-2021-0049
- Blustein D., Masdonati J., Rossier J. (2017). Psychology and the international labour organization: The role of psychology in the decent work agenda. ILO's network on future of work. [https://serval.unil.ch/resource/serval:BIB\\_9130E2C83471.P001/REF](https://serval.unil.ch/resource/serval:BIB_9130E2C83471.P001/REF)
- Buallay A., Hamdan A., Barone E. (2019). Sustainability reporting and firm's performance: Comparative study between manufacturing and banking sectors. *International Journal of Productivity and Performance Management*. ahead-of-print. DOI: 10.1108/IJPPM-10-2018-0371
- Burhan A.H.N., Rahmanti W. (2012). The impact of sustainable reporting on companies performance. *Journal of Economics Business and Accountancy Ventura*, vol. 15, no. 2, pp. 257–272.
- Cappuyns V., Vandenbulcke Ch., Ceulemans K. (2015). Economic and environmental performance indicators in Belgian GRI reports. *Environmental Management and Sustainable Development*, vol. 4, no. 1, pp. 206–227. DOI: 10.5296/emsd.v4i1.7410
- Chapman E., Sisk F., Schatten J., Miles E. (2018). Human resource development and human resource management levers for sustained competitive advantage: Combining isomorphism and differentiation. *Journal of Management & Organization*, vol. 24, no. 4, pp. 533–550. DOI: 10.1017/jmo.2016.37
- Chen M.C., Cheng S.J., Hawang Y. (2005). An empirical investigation on the relationship between intellectual capital and firms' market value and financial performance. *Journal of Intellectual Capital*, vol. 6, no. 2, pp. 159–176. <https://doi.org/10.1108/14691930510592771>
- Chiaromonte L., Dreassi A., Girardone C., Piserà S. (2021). Do ESG strategies enhance bank stability during financial turmoil? Evidence from Europe. *The European Journal of Finance*. <https://doi.org/10.1080/1351847X.2021.1964556>
- Conigliaro P. (2021). Between social sustainability and subjective well-being: The role of decent work. *Social Indicators Research*, vol. 157, pp. 139–174. <https://doi.org/10.1007/s11205-020-02564-9>
- Freeman R.E., Velamuri S.R., Moriarty B. (2006). *Company stakeholder responsibility: A new approach to CSR*. Business Roundtable Institute for Corporate Ethics. [www.corporate-ethics.org/pdf/csr.pdf](http://www.corporate-ethics.org/pdf/csr.pdf)
- Gong Y., Ho K.-C. (2017). Does corporate social responsibility matter for corporate stability? Evidence from China. *Quality & Quantity*, vol. 52, pp. 2291–2319. <https://doi.org/10.1007/s11135-017-0665-6>
- Guenther E., Hoppe H., Poser C. (2006). Environmental corporate social responsibility of firms in the mining and oil and gas industries. *Greener Management International*. DOI: 10.9774/GLEAF.3062.2006.sp.00003
- Hussain N. (2015). *Impact of sustainability performance on financial performance: An empirical study of global fortune (N100) firms. Working paper No. 1*. Department of Management, Ca' Foscari University of Venice, Venice, Italy.
- Ismail H., Muhammad A.S., Sadaf Z., Muhammad S.T., Rao A.A. (2021). Application of global reporting initiative (GRI) principles for measuring quality of corporate social responsibility (CSR) disclosure: Evidence from Pakistan. *Sustainability*, vol. 13, no. 20, 11409. <https://doi.org/10.3390/su132011409>
- Jayarathna C.P., Agdas D., Dawes L., Miska M. (2021). Exploring sector-specific sustainability indicators: A content analysis of sustainability reports in the logistics sector. *European Business Review*, vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/EBR-02-2021-0047>
- Jones S., Frost G., Loftus J., Van Der Laan S. (2007). An empirical examination of the market returns and financial performance of entities engaged in sustainability reporting. *Australian Accounting Review*, vol. 17, no. 41, pp. 78–87. DOI: 10.1111/j.1835-2561.2007.tb00317.x
- Kazlauskaitė R., Buciuoniene I. (2008). The role of human resources and their management in the establishment of sustainable competitive advantage. *Engineering Economics*, vol. 5, pp. 78–85.
- Lestari D., Deitiana T. (2018). The effect of company characteristics and corporate governance on corporate social responsibility disclosure: A study on SRI-KEHATI Index listed on Indonesia stock exchange (pp. 282–288). In: *Proceedings of the 7th International Conference on Entrepreneurship and Business Management (ICEBM Untar 2018)*. DOI: 10.5220/0008491902820288
- Maji S.G. (2019). Disclosure pattern of labour practices and decent work and its impact on corporate financial performance: Evidence from Asia. *Global Business Review*. DOI: 10.1177/0972150919876523

- Murdiono A. (2018). The influence of corporate social responsibility (CSR) disclosure towards company stock return moderated by profit. *KnE Social Sciences*, vol. 3, no. 3, pp. 457–466. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i3.1903>
- Nag T., Bhattacharyya A.K. (2016). Corporate social responsibility reporting in India: Exploring linkage with firm performance. *Global Business Review*, vol. 17, no. 6, pp. 1427–1440. <https://doi.org/10.1177/0972150916653032>
- Nikolaou I., Tsalis T. (2013). Development of a sustainable balanced scorecard framework. *Ecological Indicators*, vol. 34, pp. 76–86. DOI: 10.1016/j.ecolind.2013.04.005
- Orazalin N., Mahmood M., Narbaev T. (2019). The impact of sustainability performance indicators on financial stability: Evidence from the Russian oil and gas industry. *Environmental Science and Pollution Research*, vol. 26, pp. 8157–8168. <https://doi.org/10.1007/s11356-019-04325-9>
- Parmar B.L., Keevil A., Wicks A.C. (2019). People and profits: The impact of corporate objectives on employees' need satisfaction at work. *Journal of Business Ethics*, vol. 154, pp. 13–33. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3487-5>
- Paun D. (2018). Corporate sustainability reporting: An innovative tool for the greater good of all. *Business Horizons*, vol. 61, no. 6, pp. 925–935. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2018.07.012>
- Pratama I., Che-Adam N., Kamardin H. (2020). Corporate governance and corporate social responsibility disclosure quality in Indonesian companies. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, vol. 13, no. 4, pp. 442–463.
- Rantanen J., Muchiri F., Lehtinen S. (2020). Decent work, ILO's response to the globalization of working life: Basic concepts and global implementation with special reference to occupational health. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, vol. 17, issue 10, 3351. <https://doi.org/10.3390/ijerph17103351>
- Saber M., Weber A. (2019). Sustainable grocery retailing: Myth or reality? – A content analysis. *Business and Society Review*, vol. 124, issue 4, pp. 479–496. <http://dx.doi.org/10.1111/basr.12187>
- Skouloudis A., Evangelinos K., Kourmouis F. (2009). Development of an evaluation methodology for triple bottom line reports using international standards on reporting. *Environmental Management*, vol. 44, no. 2, pp. 298–311. DOI: 10.1007/s00267-009-9305-9
- Standing G. (2011). *The precariat. The new dangerous class*. London: Bloomsbury Publishing Plc.
- Sviesa L., Alfreda S. (2015). Quality of corporate social responsibility information. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, vol. 213, pp. 334–339. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.547>
- Tsalis T.A., Stylianou M.S., Nikolaou I.E. (2018). Evaluating the quality of corporate social responsibility reports: The case of occupational health and safety disclosures. *Safety Science*, vol. 109, pp. 313–323. DOI: 10.1016/j.ssci.2018.06.015

## Информация об авторах

## Information about the authors

**Нехода Евгения Владимировна**

Доктор экономических наук, профессор кафедры стратегического менеджмента и маркетинга. **Национальный исследовательский Томский государственный университет** (634050, РФ, г. Томск, пр. Ленина, 36). E-mail: sheyna@sibmail.com.

**Нурали Уралович Арабов**

Доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой управления человеческими ресурсами. **Самаркандский государственный университет** (140104, Республика Узбекистан, г. Самарканд, Университетский бульвар, 15). E-mail: rector@samdu.uz.

**Александр Леонидович Богданов**

Кандидат экономических наук, доцент кафедры информационных технологий и бизнес-аналитики. **Национальный исследовательский Томский государственный университет** (634050, РФ, г. Томск, пр. Ленина, 36). E-mail: bogdanov.al@mail.tsu.ru

**Мария Викторовна Герман**

Кандидат экономических наук, доцент кафедры стратегического менеджмента и маркетинга. **Национальный исследовательский Томский государственный университет** (634050, РФ, г. Томск, пр. Ленина, 36). E-mail: german\_maria@mail.ru.

**Татьяна Валерьевна Куклина**

Старший преподаватель кафедры финансов и учета. **Национальный исследовательский Томский государственный университет** (634050, РФ, г. Томск, пр. Ленина, 36). E-mail: tyarm@mail.ru.

**Evgeniya V. Nekhoda**

Dr. Sc. (Econ.), Professor of Strategic Management and Marketing Dept. **National Research Tomsk State University** (36 Lenina Ave., Tomsk, 634050, Russia). E-mail: sheyna@sibmail.com.

**Nurali U. Arabov**

Dr. Sc. (Econ.), Professor, Head of HR Management Dept. **Samarkand State University** (15 Universitetskiy Blvd., Samarkand, 140104, Republic of Uzbekistan). E-mail: rector@samdu.uz.

**Aleksandr L. Bogdanov**

Cand. Sc. (Econ.), Associate Professor of Information Technology and Business Analytics Dept. **National Research Tomsk State University** (36 Lenina Ave., Tomsk, 634050, Russia). E-mail: bogdanov.al@mail.tsu.ru.

**Maria V. German**

Cand. Sc. (Econ.), Associate Professor of Strategic Management and Marketing Dept. **National Research Tomsk State University** (36 Lenina Ave., Tomsk, 634050, Russia). E-mail: german\_maria@mail.ru.

**Tatyana V. Kuklina**

Senior Lecturer of Finance and Accounting Dept. **National Research Tomsk State University** (36 Lenina Ave., Tomsk, 634050, Russia). E-mail: tyarm@mail.ru.