

# ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ БИЗНЕСА И ВЛАСТИ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

---

## УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВАЯ ПОЛИТИКА



Под редакцией А.Н. Шохина

Москва  
2021

УДК 323.3

ББК 66.3

Ш 82

**Ш 82      Взаимодействие бизнеса и власти в современной Рос-  
сии. Устойчивое развитие и социально-трудовая политика**

/ М. В. Москвина, Е. Н. Феоктистова (руководители авт. колл.),  
С. В. Бесфамильная, О. А. Герасимова, З. Р. Гимранова, Е. И. Долгих,  
В. А. Ерлич, Г. А. Копылова, В. А. Корж, А. С. Марышева, И. И. Недобой,  
М. Н. Озерянская, Ф. Т. Прокопов, Д. Р. Пуртова, Л. А. Соколова,  
В. М. Стрелков, А. А. Факторович. — М.: РСПП, 2021 г. — 308 с.

ISBN 978-5-6047340-3-2

**Под редакцией А. Н. Шохина,**

президента Российского союза промышленников и предпринимателей

**Редакционный совет:** И. В. Зюзин, М. В. Москвина, Е. Н. Феоктистова,  
В. М. Черепов, Д. М. Якобашвили

В книге представлены материалы по развитию бизнеса в России в новых экономических условиях и его роли в социально-экономической политике государства; внедрению в деловую практику принципов корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития; становлению современных форм регулирования социально-трудовых отношений, социальной защиты работников в сфере труда и вклада РСПП в эти процессы.

В первой главе рассмотрены вопросы устойчивого развития в мире и в России, включение российским бизнесом факторов устойчивого развития (ESG) в достижение ЦУР ООН-2030; ключевые проекты РСПП с охватом отражения ответственной деловой практики в нефинансовой отчетности, климатической и экологической повестки, вклада компаний-лидеров в развитие территорий присутствия; инструменты независимой оценки деятельности компаний, индексы РСПП по устойчивому развитию.

Во второй главе рассмотрены вопросы социального партнерства в сфере труда и объединений работодателей в России и на международном уровне, а также такие темы, как охрана труда, трансформация занятости и государственная политика на российском рынке труда, качество рабочей силы, поддержка конкурентоспособности работников, трансформация социальной защиты работников и перспективы сферы труда.

УДК 323.3

ББК 66.3

ISBN 978-5-6047340-3-2

© РСПП, 2021.

Авторские права защищены

# ОГЛАВЛЕНИЕ

|                          |   |
|--------------------------|---|
| Вступительное слово..... | 5 |
| Введение.....            | 9 |

## Глава 1

### **Корпоративная социальная ответственность**

#### **и устойчивое развитие.....16**

|                                                                                                              |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 1.1. Контекст устойчивого развития в мире и России.....                                                      | 16  |
| 1.2. Российский бизнес и Цели устойчивого развития ООН.....                                                  | 22  |
| 1.3. Ключевые проекты РСПП в области корпоративной<br>социальной ответственности и устойчивого развития..... | 31  |
| 1.4. Ответственная деловая практика в зеркале нефинансовой<br>отчетности.....                                | 47  |
| 1.5. Инструменты независимой оценки деятельности компаний.<br>Индексы РСПП.....                              | 72  |
| 1.6. Вклад компаний-лидеров в развитие территорий<br>присутствия.....                                        | 100 |
| 1.7. Климатическая и экологическая повестка в корпоративных<br>нефинансовых отчетах.....                     | 153 |

## Глава 2

### **Труд, занятость, социальное партнерство.....182**

|                                                                                                                                                 |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 2.1. Работодатели и трудовые отношения: к балансу<br>экономических и социальных интересов.....                                                  | 182 |
| 2.2. Охрана труда.....                                                                                                                          | 190 |
| 2.3. Трансформация занятости и государственная политика<br>на рынке труда в России 1990–2020 гг.: взгляд бизнеса<br>на ключевые результаты..... | 196 |
| 2.4. Качество рабочей силы: поддержка экономического роста<br>и конкурентоспособности работников.....                                           | 211 |
| 2.5. Трансформация социальной защиты работников:<br>от социальной помощи к социальному страхованию.....                                         | 229 |
| 2.6. Становление социального партнерства в сфере труда<br>и объединений работодателей.....                                                      | 257 |

|                                                                                                                                          |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 2.7. Российский бизнес и социальное партнерство<br>на международном уровне.....                                                          | 267 |
| 2.8. Перспективы сферы труда в ближайшие десятилетия:<br>ускорение трансформации и обновление повестки дня<br>для бизнес-сообщества..... | 281 |
| Список сокращений.....                                                                                                                   | 304 |

## ВСТУПИТЕЛЬНОЕ СЛОВО

Дорогие друзья!

В 2021 году Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП) отмечает свое 30-летие и подводит итоги своей работы. В этом томе серии сборников «Взаимодействие бизнеса и власти в современной России» представлена работа РСПП в сфере устойчивого развития и социально-трудовой политики.

Формирование благоприятного предпринимательского и инвестиционного климата для успешного развития бизнеса, роста его конкурентоспособности и укрепления позитивной репутации возможно только при активном продвижении принципов ответственного ведения бизнеса и устойчивого развития, включая его экономические, экологические и социальные аспекты, а также качество управления (ESG-факторы).

На протяжении всего времени своего существования РСПП поддерживал развитие ответственной деловой практики, способствовал повышению прозрачности и информационной открытости компаний, внедрению этических норм ведения бизнеса, распространению информации о результатах деятельности российских компаний внутри страны и за ее пределами.

РСПП сформировал набор инструментов, позволяющих шире применять на практике принципы ответственного ведения бизнеса, внедрять передовые стандарты деловой культуры, оценивать деятельность компаний с учетом факторов устойчивого развития и представлять заинтересованным сторонам ее результаты, обеспечивать обмен опытом на основе успешных корпоративных практик.

В числе таких значимых инструментов следует отметить «Индексы устойчивого развития», которые РСПП рассчитывает, начиная с 2014 г. Это был первый в российской практике инструмент комплексной оценки деятельности компаний с учетом ESG-факторов. Анализ практики компаний, входящих в эти индексы, свидетельствует о значимом вкладе, который вносят лидеры российского бизнеса в решение общих для страны задач устойчивого развития.

Важным источником для комплексной оценки компаний служит публичная корпоративная отчетность, развитию которой в российском бизнес-сообществе и повышению качества РСПП традиционно уделяет большое внимание.

Активную позицию РСПП занимает в продвижении тематики устойчивого развития на национальном и международном уровнях. На наших площадках широко обсуждаются современные тенденции и практика компаний, в том числе по управлению ESG-факторами и рисками в этой сфере. Среди приоритетов устойчивого развития, на которые ориентируются лидеры бизнеса как в России, так и за рубежом, выделяются экономический рост и достойная работа, рациональное потребление и производство, развитие инноваций и инфраструктуры, экологическая безопасность и климатическая повестка, обеспечение здорового образа жизни, качественное образование для всех и другие. Многочисленные примеры практики российских компаний в данной сфере были включены в первый Добровольный национальный обзор достижения Россией Целей устойчивого развития ООН, вышедший в 2020 году. В его подготовке РСПП принимал самое активное участие.

В российской, как и в мировой практике ЦУР 8 «Достойная работа и экономический рост» является для бизнеса одной из наиболее значимых, предполагает содействие устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех. Работа в данной сфере велась РСПП с момента создания — потребовалось быстро ответить на возникшие в начале 90-х годов вызовы, связанные со становлением в новых рыночных условиях таких же новых социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, механизмов социальной защиты работников в сфере труда.

РСПП последовательно решал задачи по объединению работодателей, формированию и проведению согласованной политики бизнеса, представительству его интересов и защите прав по социальным, трудовым и иным вопросам, затрагивающим интересы работодателей, учитывая, что развитие предпринимательства является ключевым источником экономического роста и, соответственно, занятости. Создано и постоянно актуализируется современное трудовое законодательство, развивается система социального партнерства, проведена модернизация системы обязательного страхования социальных рисков. РСПП содействует развитию человеческого потенциала с учетом перспективных потребностей рынка труда, внедрению различных форм занятости, включая гибкие.

Сегодня компании осуществляют поддержку профессионального образования, реализуют социальные корпоративные проекты, нацеленные на различные категории работников, берут на себя решение социальных задач в регионе присутствия.

РСПП — активный участник разработки фундаментальных документов Международной организацией труда (МОТ) и Международной организацией работодателей (МОР), оказывающих большое влияние на правовое регулирование социально-трудовой сферы.

Освещение в книге опыта работы Российского союза промышленников и предпринимателей в прошедший 30-летний период по продвижению принципов устойчивого развития, в том числе в области социально-трудовых отношений, позволяет увидеть, что сделано бизнесом по повышению эффективности труда работников, формированию и эффективному функционированию систем социальной защиты работников, внедрению и развитию принципов здоровья на рабочем месте, улучшению условий и охраны труда, повышению социальной ответственности российского бизнеса и его информационной открытости.

РСПП выражает признательность И.В. Зюзину, члену Бюро Правления РСПП, председателю Комитета РСПП по рынку труда и социальному партнерству, Д.М. Якобашвили, члену Бюро Правления РСПП, председателю Комитета РСПП по корпоративной социальной ответственности и устойчивому развитию, ГК «Росатом» за поддержку при подготовке материалов к книге.

Книга может быть полезной как представителям предпринимательского сообщества, заинтересованным в совершенствовании своей деловой практики, так и представителям органов власти, общественных структур, гражданам.

*Александр Шохин,  
президент РСПП*



## ВВЕДЕНИЕ

Книга охватывает тридцатилетний период развития бизнеса в России в новых экономических условиях, переосмысления его роли в социально-экономической политике государства, внедрения в деловую практику принципов корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития, становления современных форм регулирования социально-трудовых отношений, социальной защиты работников в сфере труда и вклада РСПП в эти процессы.

Эти годы были, безусловно, непростыми для страны, но именно тогда происходило становление российского предпринимательства.

Если посмотреть на список известных российских компаний, созданных в тех рубежных девяностых годах, можно увидеть, как их корпоративная история тесно связана с историей страны. Хорошо видно, что настоящий успех пришел к тем компаниям, в которых сочетались государственное мышление, предпринимательская инициатива и ответственный подход к ведению бизнеса. За время своего существования отечественный бизнес существенно изменился. Благодаря лидерам бизнеса российские компании стали важнейшим звеном глобальной производственной системы и, что важно, современными социально ответственными предприятиями.

Сегодня вектор движения на предстоящие годы для мирового сообщества, отдельных стран и бизнеса определили Цели устойчивого развития ООН (ЦУР-2030), документ, официально известный как «Преобразование нашего мира: повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года», содержащий 17 глобальных целей и 169 соответствующих им задач. Показатели достижения этих Целей становятся индикатором уровня развития общества,

эффективности корпоративных бизнес-моделей. России, как и другим странам, предстоит соотносить и соизмерять результаты реализации национальных стратегических задач и прогресс в достижении Целей устойчивого развития ООН. Для достижения успеха на этом пути необходимо консолидировать усилия государства и бизнеса, развивать взаимодействие и партнерство.

Все более очевидным становится растущее значение социальных и экологических факторов и рисков как для развития страны, так и для обеспечения устойчивости бизнеса. Становится все более востребованной комплексная оценка факторов устойчивого развития в деятельности компаний, включая социальные, экологические и управленческие аспекты в их взаимосвязи с экономической эффективностью. На основе такой оценки получает развитие практика ответственного инвестирования, все большее внимание к которой проявляют государственные структуры, институты развития, финансовые организации. Им необходимы надежные инструменты оценки, включая индексы и рейтинги, которые служат поддержкой как ответственным компаниям, так и инвесторам.

Свой заметный вклад в создание таких инструментов вносит РСПП, составляя индексы устойчивого развития (ESG-индексы). Два взаимосвязанных индекса «Ответственность и открытость» и «Вектор устойчивого развития» рассчитываются на основе комплексной оценки компаний по результатам анализа их публичной отчетности на основе показателей, отражающих все факторы устойчивого развития. Индексы РСПП служат основой для расчета соответствующих фондовых ESG-индексов МосБиржи-РСПП. Они показывают корреляцию между качеством управления социальными и экологическими аспектами бизнеса и его стоимостью, позволяют выявить связь между качеством раскрытия информации об ответственной деловой практике и динамикой доходности акций компаний-эмитентов. Эти индексы уже используют в своей деятельности крупные российские финансовые структуры, которые создают инвестиционные фонды на основе акций компаний, входящих в ESG-индексы. РСПП поддерживает развитие процессов ответственного инвестирования, совместно с заинтересованными партнерами ведет работу в этом направлении, включая расширение линейки индексов.

Методологические подходы и результаты составления индексов РСПП рассматриваются в настоящем издании.

Поскольку тема устойчивого развития становится центральной в мировой и российской повестке, значительно усиливается спрос на информацию о деятельности компаний и на ее оценку. В связи с этим возрастают требования к качеству и полноте раскрытия сведений, которые отражаются в корпоративных отчетах нефинансовыми показателями, характеризующими факторы устойчивого развития (ESG-факторы) в стратегии и практике компаний. Вопросам развития нефинансовой отчетности и ее использования для оценки компаний, выявления лидеров и их успешной практики, а также проектам РСПП в поддержку повышения информационной открытости бизнеса и развития процессов отчетности в книге уделяется большое внимание.

Российский союз промышленников и предпринимателей активно содействует продвижению в России высокой культуры ответственного ведения бизнеса и устойчивого развития, включая уважение прав человека. Соответствующие принципы закреплены в Социальной хартии российского бизнеса, в которой нашли отражение все факторы устойчивого развития и корпоративной социальной ответственности, включая экономические, экологические и социальные аспекты, связанные с воздействием на общество и окружающую среду. Важное значение придается Социальной хартией взаимоотношениям работодателя с работниками, организаций бизнеса с институтами гражданского общества, властными структурами, местным сообществом. Этот документ периодически обновляется с учетом актуальной повестки и новых вызовов, очередным этапом его актуализации стал 2021 год.

Во взаимодействии с партнерами, с национальной сетью Глобального договора ООН РСПП способствует распространению лучших корпоративных практик, содействует укреплению репутации ответственных российских компаний внутри страны и на международном уровне. Стало традицией ежегодно проводить Всероссийский конкурс РСПП «Лидеры российского бизнеса: динамика, ответственность, устойчивость». Регулярно выпускаются сборники, обобщающие успешный опыт компаний в контексте социальной

ответственности и устойчивого развития по самым различным направлениям их деятельности. Анализ опыта компаний позволяет полнее оценить воздействия бизнеса на общество и окружающую среду, способствовать распространению лучшей практики.

Существенным фактором оценки качества деловой активности и фокусом внимания государства и общества остается влияние деятельности компаний на устойчивое развитие территорий и местных сообществ. Учитывая значимость этого влияния на жизнедеятельность территорий, принимая во внимание также, что тема устойчивого развития городов и населенных пунктов прямо связана с глобальными целями ООН, в рамках подготовки настоящего издания было проведено исследование по оценке вклада компаний-лидеров в развитие территорий присутствия, результаты анализа освещаются в настоящем издании.

К важным условиям обеспечения прогресса в достижении устойчивого развития относится развитие человеческого потенциала, соблюдение и уважение бизнесом прав человека, его личных и профессиональных потребностей, создание возможностей для наиболее полной реализации. Значимым условием успеха становится для компаний своевременная взвешенная реакция на вызовы, связанные с изменением климата, и риски в этой сфере. На основе корпоративной отчетности можно делать выводы о шагах, которые предпринимаются в ответ на эти вызовы. В книге нашла отражение соответствующая практика компаний — членов РСПП и РСПП в целом как крупнейшего объединения бизнеса.

Особое место в деятельности бизнеса занимает работа по совершенствованию трудового законодательства, адекватного сложившимся экономическим условиям. Ключевыми вопросами для бизнеса стали развитие социального партнерства, управление персоналом, обеспечение качества рабочей силы, охрана труда, социальная защита в сфере труда.

В связи с этим значительное внимание в книге уделено трансформации социально-трудовых отношений, формированию их в соответствии с новыми экономическими тенденциями.

Так, переход на рыночные отношения в экономике потребовал перехода от советского трудового законодательства, принимавше-

гося в рамках централизованного государственного регулирования экономики и наличия фактически одного работодателя — государства, к новому трудовому законодательству, которое адекватно отвечало бы на запросы начавших активно формироваться рыночных отношений и позволило бы учесть специфику многоукладной экономики.

При разработке действующего Трудового кодекса РФ была сделана попытка решить довольно сложную задачу: с одной стороны, создать правовые основы саморегулирования трудовых отношений с минимальным участием в этих процессах государства, а с другой — сохранить сложившийся в советское время довольно высокий уровень правовой защищенности и гарантий трудовых прав работников, фактически обеспечиваемых ранее государством.

На момент его принятия Трудовой кодекс уже рассматривался бизнесом как промежуточный, способствующий дальнейшему экономическому развитию страны в переходный период, когда особенно необходимо было обеспечить баланс интересов работников, работодателей и государства.

Как показало время, действующий Кодекс оказался неспособным своевременно и эффективно отвечать на вызовы экономических кризисов, таких как финансовый 2008–2009 гг. и 2020–2021 гг., вызванный новой коронавирусной инфекцией COVID-19, предложив в эти периоды малодейственные, долговременные и слишком затратные механизмы изменения условий трудовых договоров по инициативе работодателя (в т. ч. в части введения режима неполного рабочего времени и временного перевода работников на другую работу).

В книге отражены вопросы деятельности РСПП по отстаиванию интересов бизнеса в социально-трудовой сфере, работе по становлению и развитию системы коллективно-договорного регулирования в сфере труда на основе системы социального партнерства. Эта деятельность потребовала от РСПП организации ее в форме ООР РСПП, что позволило ему активно участвовать в работе РТК, содействовать формированию и укреплению отраслевых и региональных объединений работодателей и фактически стать координатором всех объединений работодателей в коллективно-договорном регулировании социально-трудовых вопросов.

РСПП активно занимался реформированием законодательства, регулирующего вопросы охраны и условий труда работников, позволившим перейти от списочного подхода к адресному принципу установления льгот и гарантий за условия труда, перейти к организации охраны труда на предприятиях на основе управления рисками.

В прошедшие годы бизнес постоянно поднимал вопрос о назревшей необходимости модернизации трудового законодательства и построении его на принципах, отвечающих сложившимся экономическим отношениям.

Изменение трудового законодательства потребовало модернизации или создания новых форм социальной защиты работников от социальных рисков в сфере труда на основе развития систем обязательного социального страхования.

В книге нашел отражение процесс формирования и дальнейшего развития системы обязательной социальной защиты работников, в котором бизнес принимал самое непосредственное и активное участие.

За время своего существования отечественная система социальной защиты работников многократно модернизировалась, вносились изменения, кардинально меняющие принцип построения ее отдельных видов, как это было с пенсионной системой, когда был совершен переход от советской распределительной системы к страховой и накопительной пенсии, а также с социальным страхованием от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, когда отказались от защиты, основанной на гражданских отношениях, и была с нуля создана страховая система.

Во всех случаях позиция бизнеса была основана на необходимости расширения в каждом из видов обязательного социального страхования основополагающих страховых принципов — размер пособия напрямую зависит от объема перечисленных страховых взносов.

В книге отмечено, что несмотря на активное участие бизнеса в выработке социальной политики в качестве одного из важнейших союзников либо влиятельных оппонентов власти, не удалось учесть его интересы в полном объеме. Еще есть над чем работать. В книге приведены основные направления, над которыми предстоит работать представителям РСПП в ближайшем будущем.

Чтобы отечественный бизнес успешно развивался, необходимо ослабление регулирования со стороны государства (проверки, отчетность), стимулирование, включая ослабление налоговой нагрузки и увеличение господдержки (льготы, субсидии, инвестирование), повышение уровня квалификации специалистов.

## Глава 1

# КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ

### 1.1. Контекст устойчивого развития в мире и России

**Устойчивое развитие** — модель использования ресурсов, которая направлена на удовлетворение потребностей человека при сохранении окружающей среды, с тем чтобы эти потребности могли быть удовлетворены не только для настоящего, но и для будущих поколений.<sup>1</sup>

Дискуссия о влиянии человеческой деятельности на природу уходит корнями в далекое прошлое. Точкой отсчета современного понимания устойчивого развития можно считать 70-е годы XX века, когда впервые на международном уровне стали серьезно обсуждаться такие глобальные проблемы, как влияние развитой промышленности на экосистемы, истощение природных ресурсов и их ограниченный характер, загрязнение воздуха и почвы.

Институциональное оформление концепции активизировалось в 90-х годах. Была принята **Рамочная конвенция об изменении**

---

<sup>1</sup> Определение разработано Всемирной комиссией по окружающей среде и развитию при ООН в 1983 г.



**климата (РКИК)**, которая в дальнейшем стала основой для Киотского протокола и Парижского соглашения. Одновременно с этим велась работа по подготовке Целей развития тысячелетия, принятых ООН в 2000 г. В Российской Федерации также шла проработка новой повестки. В 1996 году была принята Указом Президента РФ Концепция перехода Российской Федерации к устойчивому развитию, направленная на обеспечение сбалансированного решения социально-экономических задач и проблем сохранения благоприятной окружающей среды и природно-ресурсного потенциала в целях удовлетворения потребностей нынешнего и будущих поколений людей.

Понимание международным сообществом современной повестки комплексно отражено в Целях устойчивого развития ООН на период до 2030 г., принятых в 2015 г. в продолжение и развитие предыдущего курса и включающих экономические, экологические и социальные аспекты в их взаимосвязи.

- Цели развития тысячелетия (ЦРТ) — международный документ «Декларация тысячелетия ООН», подписанный в 2000 г. 193 государствами-членами ООН, определил восемь глобальных целей, достичь которые планировалось к 2015 году. Цели включали в себя сокращение масштабов крайней нищеты, снижение детской смертности, борьбу с эпидемическими заболеваниями, такими как СПИД, а также расширение всемирного сотрудничества с целью развития. По итогам программы был достигнут существенный прогресс, в том числе в следующих областях: вывод более 1 млрд человек из состояния крайней нищеты; снижение детской смертности более чем вдвое; снижение на 40 % распространения в мире ВИЧ/СПИД.
- Цели в области устойчивого развития ООН (ЦУР-2030). Документ, принятый в 2015 г., представляет собой обширную программу в области устойчивого развития, устанавливает 17 глобальных целей, предполагая при этом учет особенностей разных стран. Все цели взаимосвязаны, поэтому усилия по их достижению должны носить комплексный характер. В связи с амбициозностью поставленных задач и масштабом необходимого финансирования успех в осуществлении ЦУР ООН будет зависеть

от слаженной работы государств, бизнес-сообщества, гражданского общества и всех заинтересованных сторон. В настоящее время во многих областях наблюдается определенный прогресс, однако в целом действия по реализации Целей пока еще не достигли необходимых темпов. 2020 год открыл десятилетие решительных действий по достижению ЦУР-2030. Во многих странах, включая Россию, активизировались действия в этой сфере, уточняются национальные стратегии. Для отслеживания прогресса в достижении поставленных целей в рамках ООН разработан глобальный перечень из 232 показателей. Каждая страна до 2030 года должна представить минимум два добровольных национальных обзора о достижении ЦУР на саммитах ООН высокого уровня. Россия представила свой первый Добровольный национальный обзор в июле 2020 года.

Климатическая повестка, будучи частью общей тематики устойчивого развития, приобрела для международного сообщества и самостоятельное значение и звучание. Изменение климата оказывает существенное влияние на все человечество, в связи с чем были приняты различные документы и разрабатываются международные механизмы для сдерживания этого процесса.

- **Киотский протокол** — международное соглашение, заключенное с целью сокращения выбросов парниковых газов в атмосферу. Многие эксперты отмечают пилотный характер данного соглашения, на его примере в мягкой форме проходили апробацию различные механизмы. Протокол был основан на принципе общей, но дифференцированной ответственности: в нем признается, что страны имеют неодинаковые возможности в борьбе с изменением климата в связи с разным уровнем экономического развития, и поэтому он налагает обязательство сократить текущие выбросы в развитых странах и странах с переходной экономикой в соответствии с установленными количественными обязательствами. Была поставлена количественная цель — сократить суммарные ежегодные выбросы в среднем на 5 % в период 2008–2012 годов по сравнению с уровнем 1990 года.
- Парижское соглашение, которое пришло на смену Киотскому протоколу. Вступление Соглашения в силу состоялось 4 ноября 2016 года. Россия ратифицировала Парижское соглашение

в 2019 году. Парижское соглашение — это ключевой элемент многостороннего климатического процесса. Это первый в истории юридически обязательный документ, объединяющий страны в стремлении достичь общей цели в отношении борьбы с изменением климата и адаптации к нему. Ключевыми отличиями Парижского соглашения от Киотского протокола стали: 1) распространение обязательств по сокращению выбросов парниковых газов на себя всеми государствами независимо от степени их экономического развития и 2) отсутствие конкретных количественных обязательств по снижению или ограничению выбросов CO<sub>2</sub>, каждая из стран будет самостоятельно определять свою политику в этой сфере. На сегодняшний день как минимум 125 стран, включая половину из входящих в Группу 20 (G20), взяли на себя обязательство к 2050 году сократить свой углеродный след до нуля.<sup>2</sup> Россия определила для себя соответствующей датой 2060 г.

Особо следует отметить прогресс Европейского союза по созданию законодательства, способствующего снижению влияния стран-членов ЕС на климат. В связи с экономической важностью региона новое законодательство ЕС усилит давление на компании и правительства по всему миру, вынуждая все больше стран принимать дополнительные меры.

В июле 2021-го руководство Евросоюза представило всеобъемлющий экологический план EU Green Deal, предполагающий снижение к 2030 году выбросов на 55 % по отношению к уровню 1990 года и достижение нетто-нейтральности в ЕС по выбросам парниковых газов к 2050 году. План еще находится в процессе обсуждения, но уже ясно, что он окажет сильное воздействие на будущее всех сфер экономики. План предполагает введение пограничного углеродного регулирования и сбора на импорт в ЕС товаров углеродоемкого производства, на первом этапе затрагивающий сталь, цемент, алюминий, удобрения и электроэнергию. Этот сбор может затронуть почти 42 % российского экспорта. Минэкономразвития оценило убытки России из-за климатических реформ ЕС в \$7,6 млрд.<sup>3</sup>

<sup>2</sup> Как устойчивое финансирование поможет выйти на нулевой углеродный след? — EY, 2021. [https://www.ey.com/ru\\_ru/financial-services/how-can-sustainable-finance-support-the-road-to-net-zero](https://www.ey.com/ru_ru/financial-services/how-can-sustainable-finance-support-the-road-to-net-zero).

<sup>3</sup> Минэкономики оценило потери российского экспорта от углеродного регулирования ЕС. <https://www.vedomosti.ru/economics/news/2021/07/14/878222-minekonomiki-otsenilo-poteri-rossiiskogo-eksporta-ot-uglerodnogo-regulirovaniya-es>.

## **Россия и современная повестка в области устойчивого развития**

Со времен принятия Концепция перехода Российской Федерации к устойчивому развитию в стране осуществлялись связанные с этой тематикой планы и мероприятия, хотя общенациональная стратегия устойчивого развития, консолидирующая усилия всех участников, официально принята не была. В июле 2020 г. был принят указ Президента Российской Федерации «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года», в соответствии с ним на этот же период продлено действие и уточнено содержание 13 национальных проектов, соответствующих по своей направленности общемировой повестке. Меры и задачи, ведущие к достижению ЦУР, интегрированы, кроме того, в иные программные документы Российской Федерации (концепции, стратегии, государственные программы). Наряду с решением задач экономического роста особый акцент делается на социальные и экологические аспекты устойчивого развития, включая вопросы изменения климата.

Следует отметить, что цели и задачи документов стратегического планирования соотносятся со всеми ЦУР-2030, о чем свидетельствуют результаты анализа, проведенного в 2020 г. Счетной палатой РФ.<sup>4</sup> Актуальной задачей остается выработка системного подхода к управлению всеми процессами, обеспечение налаженного взаимодействия участников, официальное закрепление курса на устойчивое развитие на стратегическом уровне.

С целью определения текущего положения России на пути к достижению ЦУР-2030 Российской Федерацией был подготовлен первый Добровольный национальный обзор<sup>5</sup>, представленный в ООН. РСПП принимал в этой работе самое активное участие. Более 40 примеров из практики передовых компаний включены в обзор, иллюстрируя значительные усилия и подтверждая важнейшую роль бизнеса

---

<sup>4</sup> Отчет о результатах экспертно-аналитического мероприятия «Анализ системы государственного управления по внедрению Повестки устойчивого развития за период 2019 года, истекший период 2020 года». Бюллетень Счетной палаты, 2020. b065c140de24fbc32271bb2267f621ec.pdf (ach.gov.ru).

<sup>5</sup> Добровольный национальный обзор достижения целей устойчивого развития, 2020. <https://ac.gov.ru/projects/project/dobrovolnyj-nacionalnyj-obzor-dostizhenia-celej-ustojcivogo-razvitia-10>.

в обеспечении прогресса в движении к устойчивому развитию. Участие широкого круга экспертов государственного и негосударственного секторов в работе над обзором, открытые обсуждения материалов способствовали привлечению внимания к теме, которая становится с этого времени предметом оживленных общественных дискуссий и поводом к действию.

России удастся достичь определенного прогресса за последние несколько лет по степени продвижения к ЦУР-2030. Одним из подтверждений этому стала динамика положения страны в авторитетном индексе, оценивающем степень достижения странами ЦУР (SDG). Этот индекс рассчитывается международной сетевой организацией по поиску решений в сфере устойчивого развития (SDSN). По оценкам специалистов SDSN<sup>6</sup>, которые публикуют ежегодные отчеты на основе индекса SDG, Россия в 2021 г. заняла 46-е место в этом индексе, в то время как в 2019 году она была в нем на 55-м месте. Первые позиции в индексе занимают европейские страны, что соответствует принятому в ЕС последовательному курсу.

Инициатива и лидерство в реализации Повестки-2030 исходят сегодня, прежде всего, от крупных компаний. Государству важно поддерживать развитие этих процессов, рассматривать ответственный бизнес в качестве своего ключевого соратника. Большая роль здесь принадлежит бизнес-объединениям, в частности Российскому союзу промышленников и предпринимателей, который оказывает влияние на формирование культуры ответственного ведения бизнеса, расширение круга разделяющих эти ценности компаний, обладает потенциалом для того, чтобы быть одним из ключевых партнеров государства в продвижении Повестки устойчивого развития. Понимая важность координации усилий заинтересованных сторон для достижения успеха, бизнес проявляет готовность к сотрудничеству и взаимодействию как с государственными структурами, так и с гражданским обществом, РСПП активно этому содействует.

---

<sup>6</sup> Sustainable Development Solutions Network (SDSN) — сеть организаций для выработки решений, способствующих устойчивому развитию. Данная сеть была создана при активном содействии восьмого Генерального секретаря ООН Пан Ги Муна в 2012 году. Директором SDSN является профессор Джеффри Сакс, один из трех наиболее влиятельных экономистов последнего десятилетия, согласно The Economist.

## **1.2. Российский бизнес и Цели устойчивого развития ООН**

Достижение принятых ООН целей подразумевает не только включение факторов устойчивого развития (ESG) в периметр стратегического планирования в компании, но и изменение бизнес-моделей на более устойчивые, отвечающие современным вызовам и ориентированные при этом на перспективу. Этот процесс развивается в мире, в него включаются, прежде всего, крупные компании, Россия здесь не исключение.

Можно выделить те приоритеты устойчивого развития, которые все чаще обозначают и на которые ориентируются крупные российские компании, особенно лидеры бизнеса, это в значительной степени совпадает и с позицией многих зарубежных компаний. Все они напрямую связаны со стратегиями бизнеса, с трансформацией бизнес-моделей, интеграцией управления устойчивым развитием в систему корпоративного управления. К таким приоритетам можно отнести: ответственное производство и потребление, движение в сторону цикличной экономики и связанные с этим задачи; обеспечение производственной и экологической безопасности и здоровья работников; развитие человеческого потенциала и повышение эффективности человеческого капитала, достойная работа; внедрение инноваций, цифровизация бизнес-процессов, расширение использования искусственного интеллекта; климатическая повестка, учет климатических рисков, снижение углеродного следа, внедрение технологий для развития низкоуглеродной экономики; участие в развитии территорий как вклад в формирование благоприятной предпринимательской и социальной среды, в создание общих ценностей, развитие партнерств; повышение прозрачности деятельности и информационной открытости, ответственное инвестирование и ответственная цепочка поставок.

За пять лет с момента утверждения 17 Целей устойчивого развития в России было проведено около 10 различных исследований, в рамках которых оценивался уровень интеграции ЦУР в деятельность российских компаний и приоритезации ЦУР, в том числе с учетом отраслевой специфики.

Анализ нефинансовых отчетов, а также глубинные интервью с экспертами в индустрии показывают рост внимания компаний к теме устойчивого развития. По состоянию на 2021 год можно говорить, что большинство крупных компаний учитывают аспекты устойчивого развития при формировании своей бизнес-стратегии. Согласно исследованию Life on Earth «Определение уровня российских компаний в разрезе устойчивого развития и выявление общих трендов в различных отраслях российской экономики за 2019–2020 годы», которое было проведено в 2021 году и охватило восемь отраслей и 106 компаний, более 96 % компаний уже учитывают вопросы устойчивого развития при формировании бизнес-стратегии<sup>7</sup>.

Особо стоит отметить вовлечение Советов директоров в повестку устойчивого развития. 63 % респондентов рассматривают вопросы устойчивого развития на совете директоров<sup>8</sup>. Согласно опросу финансовых директоров ведущих компаний в России «Ключевые тенденции» от Deloitte, 65 % финансовых директоров российских корпораций ожидают роста значимости ESG-рейтингов для принятия решений инвесторами и кредиторами на горизонте ближайших трех лет. Более 70 % финансовых директоров отметили, что уже внедряют принципы ESG в бизнес-стратегии<sup>9</sup>.

Подобный рост вовлечения высшего менеджмента свидетельствует о смене «формального» или «демонстративного» подхода на «интегральный», подразумевающий, что устойчивое развитие становится частью бизнеса и создания прибыли.

В 2020–2021 гг. экологическая повестка определенно выходит на первый план в мире. Эта тенденция заметна и в России.

В 2018–2019 гг.<sup>10</sup> в число наиболее приоритетных для российских компаний попадали цели, касающиеся устойчивого экономиче-

---

<sup>7</sup> Исследование «Определение уровня российских компаний в разрезе устойчивого развития и выявление общих трендов в различных отраслях российской экономики за 2019–2020 годы», 2021.

<sup>8</sup> Там же.

<sup>9</sup> Опрос финансовых директоров ведущих компаний в России. Ключевые тенденции. Deloitte, 2020. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ru/Documents/research-center/CFO-Survey-Apr-2020.pdf>.

<sup>10</sup> Анализ проводился по базе отчетов в области устойчивого развития и интегрированных отчетов, находящихся в открытом доступе на русском языке.

ского роста (ЦУР 8), качественного образования (ЦУР 4), благополучия для всех (ЦУР 3), рациональных моделей потребления и производства (ЦУР 12), прочной инфраструктуры, устойчивой индустриализации и внедрения инноваций (ЦУР 9), укрепления средств достижения устойчивого развития (ЦУР 17). Климатическая повестка еще не была в фокусе внимания. При этом в международной среде уже на тот момент на первые строчки выходили ЦУР 13: Борьба с изменением климата (65 %) и ЦУР 5: Гендерное равенство (48 %).<sup>11</sup>

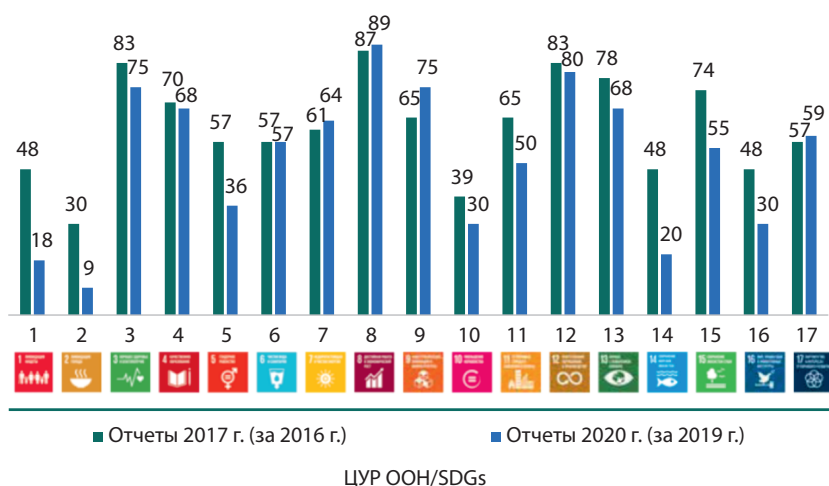


Рис. 1.1. Упоминания ЦУР в отчетах российских компаний 2017 г. и 2020 г.

В 2021 г. заметен существенный перелом, и тема климата становится одним из ключевых приоритетов для российских компаний, что отражается и в отчетности. В значительной степени этому способствовали планы ЕС по введению трансграничного углеводородного налога, а также обсуждение перспектив введения соответствующих платежей в Российской Федерации. Результаты исследований середины 2021 г. подтверждают, что подобные изменения уже отра-

<sup>11</sup> Совместное исследование Effie Russia и КПМГ в рамках Программы Effie по продвижению 17 Целей устойчивого развития ООН в России. <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/ru/pdf/2020/11/ru-ru-effie-russia-and-kpmg-3rd-joint-study-2020.pdf>.



жаются в интервью с представителями компаний, которые начали выделять ЦУР 13 как одну из важнейших целей.<sup>12</sup> С этим выводом также согласуется опрос Accenture, согласно которому «сокращение выбросов парниковых газов» отмечено как наиболее популярное направление деятельности в 2021 году.<sup>13</sup>

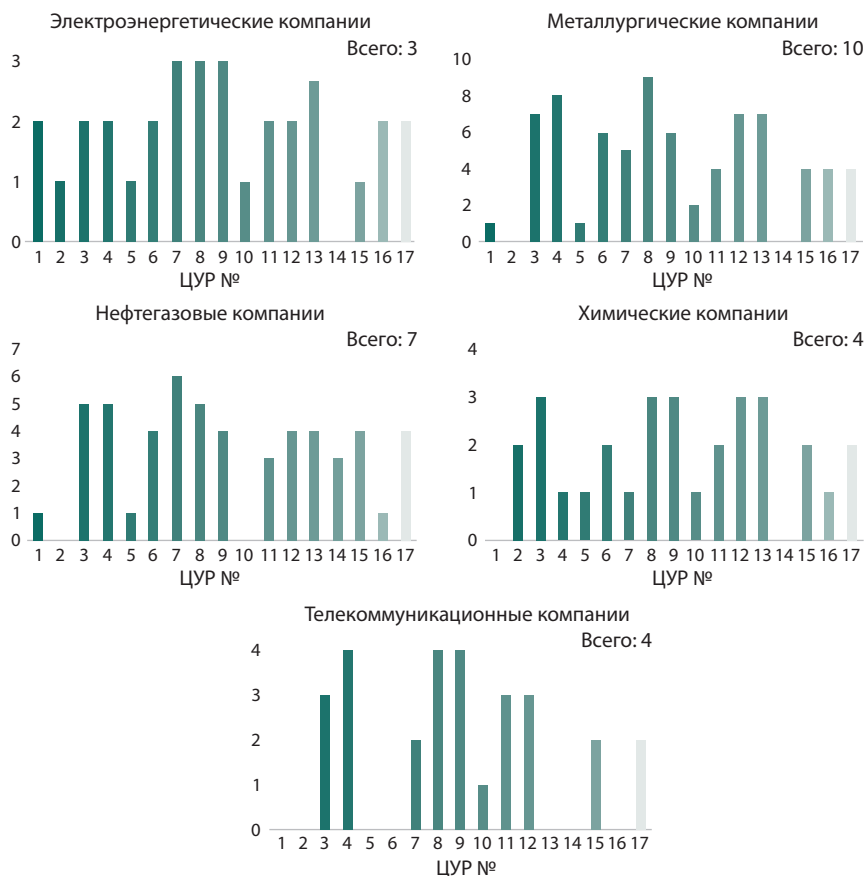


Рис. 1.2. Приоритетность ЦУР для компаний-лидеров различных отраслей, количество компаний

<sup>12</sup> Исследование «Определение уровня российских компаний в разрезе устойчивого развития и выявление общих трендов в различных отраслях российской экономики за 2019–2020 годы», 2021.

<sup>13</sup> Исследование в области устойчивого развития «Курс на устойчивость. Как российский бизнес становится устойчивым», июнь 2021.

По результатам анализа отчетов компаний, вошедших в индексы РСПП по устойчивому развитию, можно провести сравнение приоритетных целей, которые выделяют компании различных отраслей. Этот анализ показал как совпадение по ряду ключевых целей, так и специфические отличия по отраслям (рис. 1.2).



\*Согласно количественному опросу, проводимому в рамках данного исследования

Рис. 1.3. Ключевые стейкхолдеры при определении стратегии и повестки в области устойчивого развития для российских компаний (%)

Как показывают опросы, в числе основных стимулов усиления внимания к устойчивому развитию среди компаний выступают: акционеры, экологические организации, инвесторы и клиенты. Следует ожидать, что интерес бизнеса к устойчивому развитию будет только расти (рис. 1.3).<sup>14</sup>

<sup>14</sup> Исследование «Определение уровня российских компаний в разрезе устойчивого развития и выявление общих трендов в различных отраслях российской экономики за 2019–2020 годы», 2021.

Особо стоит рассмотреть рост интереса инвесторов к теме устойчивого развития, так как они являются основным стимулом для системного продвижения повестки устойчивого развития для существенной доли компаний. Под влиянием растущего давления со стороны инвесторов, регуляторов и общественности устойчивое финансирование заметно набирает темпы во всем мире. Количество участников UN PRI, инициативы ООН по ответственному инвестированию с 2015-го по 2020 годы возросли более чем в два раза, а величина активов составила 103,4 трлн долларов США.<sup>15</sup> По другим данным по институциональным инвесторам<sup>16</sup>, 62 % респондентов выделяют изменение климата и необходимость измерения и оценки ESG-показателей в качестве главных трендов, способных оказать влияние на бизнес в ближайшие пять лет, в связи с чем 73 % опрошенных инвесторов выразили намерение увеличить долю ESG-инвестиций как существенно, так и умеренно к концу 2021 года.<sup>17</sup>

### **ESG-принципы становятся основой финансового сектора в России**

Корпоративная социальная ответственность постепенно становится отраслевым стандартом на рынках капитала, подталкивая компании к внедрению устойчивых бизнес-практик в сфере заботы о человеке и окружающей среде. Фондовые биржи выпускают для размещенных у них компаний рекомендации о подготовке корпоративной отчетности по социальным, экологическим и управленческим вопросам, а также вводят стандарты нефинансовой отчетности для компаний, допускаемых к торгам.

Движение «Биржи за устойчивое развитие» (Sustainable Stock Exchanges — SSE) было запущено в 2009 году по инициативе Генерального секретаря Организации Объединенных Наций (ООН) Пан Ги Муна и является партнерской программой Конференции ООН по торговле и развитию (UNCTAD), сети Глобального договора ООН,

---

<sup>15</sup> Principles for Responsible Investment <https://www.unpri.org/pri/about-the-pri>.

<sup>16</sup> MSCI Investment Insights 2021 — в рамках которого было опрошено 200 институциональных инвесторов, управляющих в совокупности 18 трлн долларов.

<sup>17</sup> «Руководство для эмитента: как соответствовать лучшим практикам устойчивого развития». Мосбиржа — <https://fs.moex.com/f/15022/esg.pdf>.

Финансовой инициативы Программы ООН по окружающей среде (UNEP FI) и Ассоциации ответственного инвестирования (PRI). На сегодняшний день к нему присоединилось 112 бирж, представляющих 70% фондовых рынков, а также около 57 тыс. компаний с общей капитализацией свыше \$91 трлн. Инициатива поддерживает четыре ключевых направления: гендерное равенство, раскрытие информации о социально ответственной деятельности, противодействие антропогенному изменению климата, поддержка глобальных партнерств.

В рамках Инициативы SSE фондовые биржи занимаются выработкой решений, необходимых для достижения Целей устойчивого развития ООН (Sustainable Development Goals — SDGs) и роста инвестиций в создание устойчивого будущего. Биржи из разных стран мира выступают партнерами Инициативы SSE для реализации общей цели — распространение практик устойчивого развития и ответственного ведения бизнеса на финансовых рынках.

В 2019 году Московская биржа присоединилась к глобальной инициативе «Биржи за устойчивое развитие» (Sustainable Stock Exchanges — SSE). Биржи из разных стран мира выступают партнерами Инициативы SSE для реализации общей цели — распространения практик устойчивого развития и ответственного ведения бизнеса на финансовых рынках.

В рамках тенденции по переходу на ответственное развитие в 2006 году по инициативе ООН для формализации учета нефинансовых показателей были установлены принципы ответственного инвестирования (PRI). С 2006-го по 2019 годы активы под управлением компаний, принявших PRI, выросли с \$6 трлн до \$86 трлн, а в 2020 году эта цифра превысила \$100 трлн (рис. 1.4).

Еще одним инструментом устойчивого развития стали ESG bonds, несколько видов ценных бумаг, основные из которых — зеленые облигации. С их помощью можно привлечь финансирование в экологические проекты. При этом в мировой практике дисконт по таким ценным бумагам варьируется от 0,01 до 5%. На фоне этого объем выпусков зеленых облигаций в мире с 2015 года увеличился более чем в пять раз, а в 2019 году — на \$90 млрд, до \$260 млрд, что является наибольшим абсолютным приростом за время существования облигаций.



Рис. 1.4. Динамика объемов активов компаний, подписавших принципы PRI

На российском рынке финансовые ESG-инструменты набирают свое развитие. Сектор устойчивого развития создан на Московской бирже в 2019 году при поддержке Минэкономразвития России для финансирования проектов в области экологии, защиты окружающей среды и социально значимых инициатив. Сегодня в секторе обращаются 15 выпусков «зеленых» и «социальных» облигаций общим объемом эмиссии 51 млрд рублей.

### Влияние COVID-19 на стратегию бизнеса в области устойчивого развития

Почти 90 % компаний, принимавших участие в исследовании «Устойчивое развитие в российском бизнесе», отметили, что пандемия оказала наиболее сильное воздействие на бизнес-стратегию компаний в 2020 году. 28 % респондентов исследования Accenture отметили, что пандемия стимулировала переход к устойчивому развитию. Однако одновременно пандемия привела к сокращению бюджета на программы, связанные с устойчивым развитием, а также его перераспределению в сторону здоровья и безопасности, которые стали приоритетными.



Рис. 1.5. Какие приоритеты в области устойчивого развития были у компании в 2020 г. — (%)

Со стороны инвестиционного сообщества пандемия привела к существенному росту внимания к ESG-вопросам. Поэтому, несмотря на сокращение бюджетов на устойчивое развитие в период пандемии, можно ожидать, что общий тренд на интеграцию устойчивого развития в бизнес-процессы только усилится.<sup>18</sup>

Так, согласно докладу MSCI, 90% инвесторов с суммарными активами более 200 млрд долларов США готовы увеличить долю ESG-инвестиций в качестве ответных действий на последствия пандемии. При этом 36 опрошенных инвесторов считают, что социальные аспекты станут наиболее приоритетными на протяжении 2021 года.<sup>19</sup>

Движение в сторону устойчивого развития, включая повышение качества управления факторами ESG, происходит с разной скоростью в разных компаниях. Однако именно в этом поле все активнее будет разворачиваться конкуренция за финансы, за рынки, за первенство в создании нового продукта. Это уже происходит на наших глазах, и скорость развития процессов будет только нарастать. Учитывая тенденции, связанные с ужесточением требований к бизнесу в кон-

<sup>18</sup> «Руководство для эмитента: как соответствовать лучшим практикам устойчивого развития» Мосбиржа — <https://fs.moex.com/f/15022/esg.pdf>.

<sup>19</sup> MSCI Investment Insights 2021. <https://www.msci.com/documents/1296102/22910163/MSCI-Investment-Insights-2021-Report.pdf>.

тексте устойчивого развития, можно ожидать все более активных действий компаний в этой сфере. Если вначале именно крупный бизнес активно включился в повестку, то среднего и малого это неизбежно коснется тоже. Задача компаний — не отставать в этом движении, чтобы иметь возможность удерживать и приумножать свои позиции в бизнесе.

### **1.3. Ключевые проекты РСПП в области корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития**

В числе основных приоритетов своей деятельности Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП) определил формирование благоприятного предпринимательского и инвестиционного климата для успешного развития бизнеса, роста его конкурентоспособности и укрепления позитивной репутации через продвижение принципов устойчивого развития, этических норм ведения бизнеса, создание и поддержку инструментов нефинансовой отчетности.

РСПП присоединился к Глобальному договору ООН (ГД ООН), определившему базовые принципы ответственного ведения бизнеса. На его основе РСПП организовал разработку и принятие в 2004 г. национального документа — **Социальной хартии российского бизнеса** и ее развитие (в 2008 г. принята новая редакция). Документ получил признание на международном уровне. В обращении к президенту РСПП А. Шохину первого исполнительного директора ГД ООН Georga Kella высоко оценена инициатива РСПП по принятию Социальной хартии российского бизнеса и с удовлетворением отмечена ее тесная связь с принципами Глобального договора Организации Объединенных Наций.

Социальная хартия — это свод основополагающих принципов социально ответственной деловой практики, которые применимы в повседневной деятельности любой организации. Это новый формат

оценки совместного вклада бизнеса и его партнеров в устойчивое развитие страны и социальное благополучие. 280 компаний и организаций, объединяющих более 10 млн работников, уже присоединились к Социальной хартии российского бизнеса и подтверждают свое намерение добровольно следовать этим принципам и интегрировать их в процессы принятия управленческих решений. Реестр участников Хартии размещен в открытом доступе на веб-сайте РСПП.

Многие компании используют предложенные в Социальной хартии подходы в своих корпоративных документах — в кодексах делового поведения, корпоративной политике по ключевым направлениям, при определении миссии и ценностей компании, при подготовке отчетов о результатах деятельности.

В настоящее время подготовлена обновленная редакция Социальной хартии к утверждению съездом РСПП в декабре 2021 г. с учетом новых вызовов, включая изменение климата и важность снижения связанных с этим рисков, достижение провозглашенных ООН Целей устойчивого развития и решение стратегических национальных задач. Участие в этих процессах частного сектора, ориентированное на сотрудничество и поиск взаимовыгодных решений, позволяет вернуть широкую деятельность в поддержку устойчивого развития.

В Социальной хартии представители делового сообщества определили свою социальную миссию в обеспечении устойчивого развития самостоятельных и ответственных компаний, которое отвечает долгосрочным экономическим интересам бизнеса и страны, опирается на высокие стандарты деловой этики и поведения, основывается на принципах взаимодействия и партнерства с заинтересованными сторонами, на соблюдении прав человека, способствует достижению социального мира, безопасности и благополучия граждан, сохранению окружающей среды, снижению негативного воздействия на климат.

Основополагающие принципы ответственного ведения бизнеса в равной степени применимы к деятельности любой организации вне зависимости от формы собственности, ее размера, профиля и территории деятельности. В социальной хартии отражены все факторы устойчивого развития — ESG-факторы, через призму которых выстраивается деловая практика ответственных компаний.



## **Основные принципы Социальной хартии российского бизнеса**

### **1. Экономическая свобода и ответственность, деловая этика**

В свободе экономической деятельности, в возможности проявления индивидуальности каждой компании, в честной конкуренции — сила и основная ценность предпринимательства, обеспечивающего рост благосостояния страны.

### **2. Партнерство в бизнесе и взаимодействие с заинтересованными сторонами**

Мы выстраиваем отношения с заинтересованными сторонами на основе диалога и уважения взаимных интересов, стремления к конструктивному сотрудничеству, развиваем, где это уместно, партнерства и объединяем усилия в совместном решении общих задач.

*Акционеры, собственники, инвесторы.* Доверие со стороны акционеров, собственников и инвесторов — одна из ключевых ценностей в нашей деятельности.

*Работники.* Мы признаем работников важнейшей ценностью любой компании, способствуем развитию человеческого потенциала. Мы относимся к жизни человека как к высшей ценности. Для нас нет и не может быть компромисса между здоровьем, безопасностью работника и получением прибыли.

*Потребители.* Основной смысл нашей деятельности заключается в надежном и качественном удовлетворении запросов и ожиданий потребителей наших товаров и услуг.

*Деловые партнеры.* Наши отношения с деловыми партнерами основаны на взаимном уважении.

*Государство, публичная власть.* Конструктивный диалог, открытость и прозрачность процедур являются ключевыми принципами взаимодействия с органами власти и представителями государства.

### **3. Соблюдение прав человека**

Мы признаем неприкосновенность прав человека, не допускаем их нарушения в процессе предпринимательской деятельности, выстраиваем систему принятия решений с учетом соблюдения этих прав.

#### **4. Сохранение окружающей среды и климатическая повестка**

Мы считаем сохранение окружающей среды важнейшей общечеловеческой ценностью, исходим из понимания того, что решение проблем, в том числе связанных с изменением климата, обеспечением устойчивости экосистем, имеет существенное значение для дальнейшего развития бизнеса и общества, поддержания мира и безопасности.

#### **5. Участие в развитии местных сообществ и территорий**

Мы понимаем, что наши компании и наши работники являются неотъемлемой частью общества, и придерживаемся принципов корпоративного гражданства.

#### **6. Открытость и прозрачность**

Мы понимаем, что повышение открытости и прозрачности деятельности компаний, распространение достоверной информации о стратегии, результатах бизнеса, вкладе делового сообщества в социально-экономическое развитие страны укрепляют доверие к бизнесу.

Эти принципы разворачиваются в социальной хартии в систему конкретных действий по направлению ответственной деловой практики.

РСПП проводит последовательную политику по поддержке ответственного предпринимательства, развитию добровольной нефинансовой отчетности компаний, подтверждающих свою устойчивость, ответственность и конкурентоспособность, позитивно влияет на положение не только отдельных компаний, но и на деловой климат в стране, улучшает имидж бизнес-сообщества в целом. Большую работу по этому направлению проводят Комитет РСПП по корпоративной социальной ответственности и устойчивому развитию и Координационный совет РСПП по устойчивому развитию.

РСПП принял участие в разработке международного стандарта ISO 26000 «Руководство по социальной ответственности» (ISO 26000:2010 Guidance on social responsibility), который был опубликован 28 октября 2010 года. Стандарт подготовлен с использованием подхода, основанного на участии экспертов, представляющих раз-

личные заинтересованные стороны из более чем 90 стран и 40 международных или региональных организаций с широким охватом, вовлеченных в различные аспекты социальной ответственности, понимаемыми как ответственность за воздействие компании на общество и окружающую среду.

Проводится последовательная работа по содействию внедрению ISO 26000:2010 в практику российских компаний через поддержку принятия соответствующего российского стандарта, разработку рекомендаций по его применению и привлечение компаний-членов РСПП к участию в Социальной хартии российского бизнеса.

Российский стандарт «Руководство по социальной ответственности» утвержден в 2012 году — ГОСТ Р ИСО 26000-2012 (Приказ Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 29 ноября 2012 года № 1611-ст.) и введен в действие 15 марта 2013 года. Российский стандарт идентичен международному стандарту и нацеливает на интеграцию принципов социальной ответственности (прозрачность, подотчетность, этичность поведения и пр.) в бизнес-процессы, включая все области активности и уровни управления. РСПП разработал и предложил к использованию в корпоративной практике Рекомендации:

- Базовые индикаторы результативности для использования в практике управления и нефинансовой отчетности;
- Пять шагов на пути к устойчивости компаний;
- Рекомендации по проведению самооценки организации деятельности компании в соответствии с принципами социальной ответственности на основе положений международного стандарта ISO 26000:2010 «Руководство по социальной ответственности».

При непосредственном участии РСПП проходило создание и развитие российской сети ГД ООН. 26 июня 2007 года подписано Соглашение о сотрудничестве между Российским союзом промышленников и предпринимателей и Программой развития ООН о взаимном поддержании принципов Глобального договора ООН и Социальной хартии российского бизнеса. Официально запуск сети состоялся

в 2008 году при участии Генерального секретаря ООН Пан Ги Муна. До 2016 года Сеть функционировала как неформальное объединение, в 2016 году создана Ассоциация «Национальная сеть участников Глобального договора по внедрению в деловую практику принципов ответственного ведения бизнеса». РСПП на постоянной основе поддерживает деятельность российской сети ГД ООН и входит в ее управляющие органы.

Бизнес играет важную роль в осуществлении перехода к более устойчивому будущему. Для достижения корпоративной устойчивости и эффективности ему необходимо решать все более широкий круг экономических, экологических, социальных и управленческих задач, действовать ответственно в ответ на современные вызовы, включая изменение климата и важность снижения связанных с этим рисков, достижение провозглашенных ООН Целей устойчивого развития и решение стратегических национальных задач.

Последовательно продвигая в российском бизнес-сообществе стандарты ответственного ведения бизнеса, корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития, РСПП реализует получившие широкое признание инициативы в поддержку развития ответственной деловой практики. При непосредственном участии РСПП выработана консолидированная позиция деловых кругов в отношении социальной роли бизнеса и корпоративной ответственности, которая включает широкий диапазон экономических, социальных, экологических действий, базируется на соблюдении законодательства, а также дополнительных добровольных инициативах компаний, способствующих долгосрочным экономическим интересам бизнеса и страны.

Тематика устойчивого развития все глубже проникает в бизнес, встраивается в операционные процессы компаний, учитывается при стратегическом планировании.

РСПП, поддерживая ответственную деловую практику компаний, создал в 2007 году Библиотеку корпоративных практик (банк данных электронных версий практик социальной направленности компаний, действующих на территории Российской Федерации). Цель формирования Библиотеки — обобщение и отражение коллективного опыта ответственной деловой практики компаний, бази-

рующей на принципах Социальной хартии российского бизнеса и поддержки процессов обмена опытом компаний. Библиотека содержит около 900 практик компаний. По материалам Библиотеки публикуются тематические сборники корпоративных практик.<sup>20</sup>

Для освещения деятельности бизнеса по его участию в решении стоящих в их рамках задач по достижению Национальных целей и реализации нацпроектов России РСПП заключил Соглашение с АНО «Национальные приоритеты» (учреждены Правительством РФ в целях эффективного решения задач в области информационного сопровождения хода и результатов реализации Национальных проектов (программ) Российской Федерации в соответствии с Распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 ноября 2019 г. № 2880-р). Компании, чьи практики прошли положительную экспертизу, получают статус «Партнер нацпроектов России».

При непосредственном участии Российского союза лучшие практики бизнеса были включены в Добровольный национальный обзор хода осуществления Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года (Российская Федерация, 2020 г.).

По мнению РСПП, зафиксированному в его официальных позициях, к числу важных задач предстоящей перспективы, которые стоят перед лидерами бизнеса и деловыми ассоциациями, — раскрытие преимуществ ответственной деловой практики, демонстрация свидетельств ее влияния на рост материальных и нематериальных активов компаний, на развитие регионов и страны в целом.

Ответственные компании стремятся сочетать экономическую эффективность с экологической и социальной результативностью и управленческими аспектами (ESG-факторами), соблюдают этические нормы ведения бизнеса, заботятся о качестве корпоративного управления, управления рисками и репутацией, на системной

---

<sup>20</sup> С 2008 года опубликовано 8 сборников: «Корпоративные практики социальной направленности» (2009 г.), «Здоровье на рабочем месте» (2011 г.), «Профессиональные кадры для бизнеса: практика компаний в области образования» (2013 г.), «Бизнес — регионам» (2014 г.), «Бизнес. Экология. Человек» (2016 г.), «Российский бизнес и Цели устойчивого развития» (2018 г.), «Достойный труд — устойчивый бизнес» (2020 г.), «Российский бизнес и права человека» (2021 г.). Размещены на сайте РСПП.

основе выстраивают взаимодействие с заинтересованными сторонами, строят свою деятельность на принципах открытости и прозрачности.

Программы компаний начинают охватывать все более широкий круг процессов, связанных со всей цепочкой создания ценности компании, начиная от планирования закупок и заканчивая заботой о конечном потребителе. Важную роль в становлении данных практик среди российских и международных компаний играют инвесторы, банки, страховые компании и другие заинтересованные стороны.

В 2021 году было проведено онлайн-исследование «Курс на устойчивость»<sup>21</sup> (РСПП выступал в числе организаторов) крупнейших представителей российского бизнеса, чтобы узнать их отношение к устойчивой повестке и результаты ее имплементации в процессы компании. В нем приняли участие 140 топ-менеджеров из 13 различных отраслей.

Результаты исследования показали, что движение в сторону устойчивого развития в последние годы становится все более значимым и масштабным. В 2020 году оно вышло на новый уровень, несмотря на пандемию COVID-19. Среди опрошенных компаний 98 % назвали вопросы устойчивого развития (УР) приоритетными (рис. 1.6).

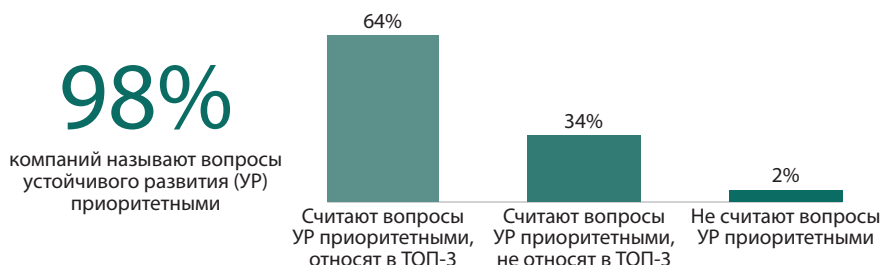


Рис. 1.6. Приоритетность вопросов устойчивого развития для компаний

<sup>21</sup> Исследование в области устойчивого развития «Курс на устойчивость. Как российский бизнес становится устойчивым», июнь 2021. Организаторы исследования: Accenture, Ассоциация европейского бизнеса, Российско-германская внешнеторговая палата, Российский союз промышленников и предпринимателей, Посольство Германии в России.

64 % опрошенных относят ESG-вопросы к топ-3 основных направлений работы организации, 28 % отметили, что пандемия стимулировала переход к устойчивому развитию.

Среди основных причин, стимулирующих развитие устойчивой повестки в России, участники выделили:

- внимание инвесторов к ESG-деятельности компаний (58 %);
- спрос и ожидания потребителей, особенно от представителей молодых поколений (51 %);
- рыночные тренды, подкрепленные активностью конкурентов (44 %);
- требования российских и международных регуляторов (41 %).

74 % опрошенных компаний показали уверенность, что внедрение устойчивых инициатив способствует улучшению финансово-экономических показателей бизнеса, растет мотивация сотрудников, акционеры и заинтересованные лица начинают выше оценивать эффективность бизнеса, а компания становится более привлекательной для покупателей и партнеров.

Компании, заинтересованные в своей конкурентоспособности, интегрируют цели и задачи устойчивого развития в свои бизнес-стратегии. Так, 86 % опрошенных компаний ставят перед собой цели в области устойчивого развития, имеют стратегию или разрабатывают ее (рис. 1.7).

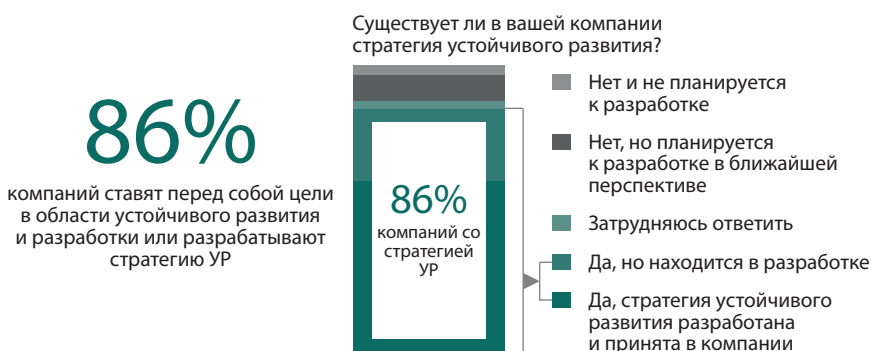


Рис. 1.7. ЦУР для компании и наличие стратегии

Одной из тем исследования было выяснение основных причин, стимулирующих развитие устойчивой повестки в компании (рис. 1.8).



Рис. 1.8. Основные причины, стимулирующие развитие устойчивой повестки в компании

Помимо четырех упомянутых выше компании выделили:

- повышение операционной эффективности;
- ожидания сотрудников;
- «зеленая сделка ЕС»;
- присоединение компании к ГД ООН;
- введение углеродного трансграничного налога;
- ограничение использования ресурсов.

Уже не ставится под сомнение необходимость перехода к сбалансированному использованию ресурсов и сохранению социальных, культурных, экологических и биологических систем в контексте достижения Целей устойчивого развития ООН (ЦУР-2030). Глобаль-



ные вызовы и задачи развития страны заставляют бизнес думать не только о прибыльности и росте, но и о качестве этого роста и устойчивости.

Среди приоритетных задач в области устойчивого развития компании отметили:

- сокращение выбросов CO<sub>2</sub> (декарбонизация) (39 %);
- развитие сотрудников и социальное обеспечение (в том числе обучение, защита прав человека и др.);
- сокращение отходов, в том числе сбор и переработка (33 %).

Движение в сторону устойчивого развития, включая повышение качества управления ESG-факторами и рисками в этой сфере, происходит с разной скоростью в разных компаниях. Однако именно в этом поле все активнее будет разворачиваться конкуренция за финансы, за рынки, за первенство в создании нового продукта. Это уже происходит на наших глазах, и скорость развития процессов будет только нарастать. Задача компаний — не отставать в этом движении, а значит, и в конкурентной борьбе.

В среде компаний-лидеров, в частности тех, которые входят в индексы устойчивого развития РСПП, проявляется тенденция внедрения в стратегию и деловую практику принципов устойчивого развития, включения ЦУР-2030 в периметр своей деятельности. Отражение этого видно в нефинансовой отчетности компаний, которая является зеркалом деловой практики.

В последние годы все больше возрастает интерес инвесторов и мирового сообщества к корпоративной нефинансовой отчетности (отчеты в области устойчивого развития — ESG-отчеты и реестры, отчетность по устойчивому развитию в составе годовых и интегрированных отчетов), ежегодно выпускаемой компаниями. Отчеты выступают основным каналом донесения информации до заинтересованных сторон в области устойчивого развития.

Политики компаний воплощаются в практические действия, их контроль и оценку результатов. Используя принятый в компании годовой или двухгодовой цикл, осуществляется отслеживание результатов и последующая внутренняя и публичная отчетность.

44 % опрошенных компаний отметили, что проводят оценку результатов в области устойчивого развития ежегодно, при формировании отчета. Другие проводят отслеживание результатов ежеквартально (18 %), ежемесячно (4 %), в режиме реального времени (9 %). Но 25 % отметили, что еще не определились с регулярностью для мониторинга результатов (рис. 1.9).

Проводится ли оценка деятельности вашей компании в области устойчивого развития?



Рис. 1.9. Оценка деятельности компании в области устойчивого развития

Необходимо отметить, что наибольший эффект мониторинга реализации ESG-повестки достигается при проведении его в режиме реального времени и компаниям есть к чему стремиться на пути устойчивости бизнеса.

Подходы к вопросам устойчивого развития по всему миру и в России в целом не отличаются — компании стремятся к энергоэффективности, снижению затрат, внедрению низкоуглеродных технологий, что согласуется с их основными целями. Значение технологий в контексте влияния на повестку устойчивого развития переоценить сложно. Вопрос ответственных инноваций также приобретает большое значение. Безусловно, сегодня именно передовые/инновационные технологии позволяют эффективно управлять производственным процессом, делать его безопаснее, использовать генерацию электроэнергии из возобновляемых источников, сокращать экологический след, в том числе выбросы парниковых газов. Век цифровых технологий обеспечил рост открытости и прозрачно-

сти, а также позволил выстраивать бизнес-процессы с максимальной эффективностью для компаний и минимальным вредом для природы, и, кроме того, цифровые технологии изменили взаимодействие бизнеса с заинтересованными сторонами.

По результатам опроса, 83 % респондентов считают, что технологии действительно играют важную роль при достижении Целей устойчивого развития, что соотносится с заявлениями зарубежного бизнеса. На вопрос «Внедрение каких технологий наиболее важно для достижения ЦУР?» (с возможностью выбрать несколько вариантов ответа) 37 % компаний ответили, что считают наиболее актуальным использование высокотехнологичного оборудования, 28% говорят о важности новых материалов, еще 25 % — о продвинутой аналитике. Однако блокчейн пока бизнесом почти не признается: менее 3 % компаний упомянули важность этой технологии для устойчивого развития (рис. 1.10).

Внедрение каких технологий является наиболее важным для устойчивого развития?  
Респондентам предлагалось выбрать несколько вариантов ответов



Рис. 1.10. Технологии, наиболее важные для устойчивого развития

РСПП, поддерживая развитие практики нефинансовой отчетности, ведет ряд проектов. Так, создан Национальный регистр корпоративных нефинансовых отчетов, который включает Реестр компаний,

выпускающих нефинансовые отчеты с 2000 года в области устойчивого развития, социальные отчеты, экологические отчеты, интегрированные отчеты, отраслевые отчеты и библиотеку нефинансовых отчетов, которая содержит электронные версии официально опубликованных нефинансовых отчетов компаний, работающих в России, а также некоторых крупных транснациональных компаний. По данным на сентябрь 2021 года, в Национальный регистр внесено более 1180 отчетов.

Российским союзом подготовлены и опубликованы шесть аналитических обзоров<sup>22</sup>, обобщающих российскую практику социальной отчетности, а также включающих рекомендации по ее совершенствованию. Анализ свидетельствует о росте числа компаний, раскрывающих информацию о своей деятельности по триединому итогу (экономические, экологические, социальные результаты), что соответствует мировым тенденциям и лучшему опыту в этой сфере.

РСПП создал Институт общественного заверения нефинансовых отчетов. Совет РСПП по нефинансовой отчетности с 2007 года проводит общественное заверение корпоративных отчетов (инструмент независимого подтверждения раскрываемых компаниями сведений о реализации принципов ответственного ведения бизнеса в корпоративных стратегиях, способствует повышению общественного доверия к компании). По данным на сентябрь 2021 года, общественное заверение прошли более 180 отчетов 42 компаний.

С 2014 года при финансовой поддержке компаний-членов Комитета РСПП по корпоративной социальной ответственности и устойчивому развитию реализуется проект по формированию индексов

---

<sup>22</sup> Аналитический обзор «Нефинансовая отчетность в России и мире: Цели устойчивого развития — в фокусе внимания» 2019, Аналитический обзор корпоративных нефинансовых отчетов 2015–2016 гг. выпуска «Ответственная деловая практика в зеркале отчетности: настоящее и будущее», 2017, Аналитический обзор корпоративных нефинансовых отчетов 2012–2014 года выпуска «Ответственная деловая практика в зеркале отчетности», 2015, Аналитический обзор корпоративных нефинансовых отчетов 2008–2011 гг. «Повышение информационной открытости бизнеса через развитие корпоративной нефинансовой отчетности», 2012, Аналитический обзор корпоративных нефинансовых отчетов 2006–2007 гг. «Развитие социально ответственной практики», 2008, Аналитический обзор корпоративных нефинансовых отчетов 2001–2005 гг. «Нефинансовые отчеты компаний, работающих в России: практика развития социальной отчетности, 2006.

РСПП в области устойчивого развития, корпоративной ответственности и отчетности. В 2020 г. опубликован седьмой выпуск индексов.

Индексы РСПП получили признание российскими компаниями как инструмент бенчмаркинга и включены в международную базу индексов и рейтингов в сфере устойчивого развития [reportingexchange.com](https://reportingexchange.com). Проект получил свое развитие в сотрудничестве с финансовыми институтами. Так, с 2019 года Московская Биржа рассчитывает на базе индексов РСПП фондовые ESG-индексы МосБиржи-РСПП: «Ответственность и открытость» (MRRT) и «Вектор устойчивого развития» (MRSVT).

РСПП, активно поддерживая инициативы, способствующие общественному признанию успешной практики компаний, укреплению на этой основе престижа ответственного предпринимателя, ежегодно проводит Всероссийский конкурс «Лидеры российского бизнеса: динамика, ответственность, устойчивость» и участвует в организации конкурсов совместно с партнерами, учреждает свои номинации.

В рамках конкурса РСПП оцениваются достижения компаний в области социальных инициатив и инвестиций, развития кадрового потенциала, информационной открытости и нефинансовой отчетности, устойчивого развития и достижения Целей устойчивого развития и реализации нацпроектов.

В партнерстве с Форумом доноров в конкурсе «Лидеры корпоративной благотворительности» учреждена номинация «Лучшая корпоративная программа социальных инвестиций в территориях в контексте устойчивого развития и стратегии бизнеса»; с ПАО «Московская Биржа ММВБ-РТС» — «Лучший отчет по корпоративной социальной ответственности и устойчивому развитию» и «Лучшее качество раскрытия информации об устойчивом развитии в годовом отчете».

Набор инструментов, сформированные РСПП и позволяющие шире применять на практике принципы ответственного ведения бизнеса, внедрять передовые стандарты деловой культуры, представлять заинтересованным сторонам результаты деятельности компаний, обеспечивать обмен опытом на основе успешных корпоративных практик, представлены на схеме «Проекты РСПП в области корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития».



# **ПРОЕКТЫ РСРП В ОБЛАСТИ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ И УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ**

## **МЕТОДИЧЕСКИЙ ИНСТРУМЕНТАРИЙ**

Хартии российского бизнеса



Рекомендации РСРП

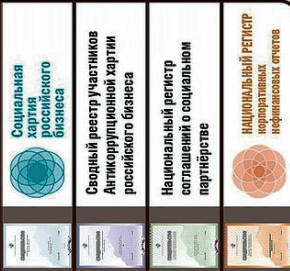


Глобальный договор ООН  
Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года / ЦУР ООН - 2030  
ISO 26000:2010  
ГОСТ Р ИСО 26000:2012  
«Руководство по социальной ответственности»



## **ПРАКТИЧЕСКИЙ ИНСТРУМЕНТАРИЙ**

Реестры РСРП



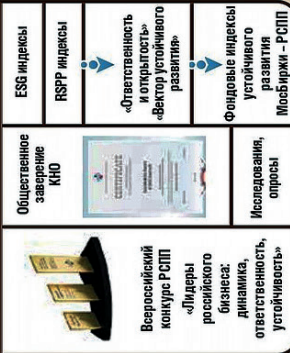
Электронные библиотеки



Публикации



Инструменты оценки



## **1.4. Ответственная деловая практика в зеркале нефинансовой отчетности**

Вопросы корпоративной социальной ответственности сегодня обсуждаются не только в этической плоскости, но и в более широком контексте конкурентоспособной экономики и устойчивого социально-экономического развития общества, эффективного и бережного использования природных ресурсов, повышения качества человеческого потенциала и условий жизни. Ответственные компании стремятся сочетать экономическую эффективность с экологической и социальной результативностью, заботятся о качестве корпоративного управления, управления рисками и репутацией, на системной основе выстраивают взаимодействие с заинтересованными сторонами, строят свою деятельность на принципах открытости и прозрачности.

**А. Н. Шохин, Президент Российского союза промышленников и предпринимателей:**

«Вопросы корпоративной социальной ответственности и устойчивости компаний рассматриваются сегодня в широком контексте конкурентоспособной экономики и устойчивого социально-экономического развития общества, эффективного и бережного использования природных ресурсов, повышения качества человеческого потенциала и условий жизни. Внимание к этим темам со стороны различных заинтересованных сторон усиливается, растет запрос на информацию, характеризующую не только финансовые показатели, но и нефинансовые аспекты, результаты деятельности компаний, их сопоставимость».

Проблематика устойчивого развития становится все более актуальной. Растет и спрос со стороны государства, широкой общественности на информацию о социальных и экологических аспектах бизнеса, о роли крупных компаний в решении задач национального развития, глобальной повестки дня. Все больше внимания уделяют

этой проблематике финансовые институты, инвесторы, повышают требования со стороны деловых партнеров к управлению вопросами корпоративной ответственности в цепочке поставок. Факторы ESG анализируются сегодня аналитиками рынка не менее внимательно, чем традиционные факторы оценки устойчивости и перспективности компаний.

Информационная открытость — необходимое условие повышения доверия к бизнесу, а публичная отчетность является ее важной составляющей. Внимание различных заинтересованных сторон к развитию этих процессов не ослабевает, а будет только усиливаться — об этом свидетельствуют происходящие в мире процессы растущего спроса на информацию, в том числе характеризующую нефинансовые аспекты и результаты деятельности.

На это указывают инициативы международных финансовых институтов, растущее количество рейтингов и индексов, ориентированных на показатели корпоративной ответственности и устойчивого развития, принимаемые во многих странах решения, которые обязывают крупнейшие компании раскрывать нефинансовые показатели и развивать публичную отчетность. Под влиянием этих процессов возрастают запросы и в отношении качества раскрываемой компаниями информации, ее сопоставимости. Эти вызовы являются актуальными и для российских компаний.

Продвижение принципов ответственного ведения бизнеса и устойчивого развития традиционно относится к приоритетам в деятельности Российского союза промышленников и предпринимателей. Рассматривая нефинансовый отчет как важный инструмент стратегического планирования и управления, как средство повышения прозрачности в деятельности компаний, РСПП содействует развитию процесса отчетности в среде российских предпринимателей.

Нефинансовый отчет является сегодня укоренившимся в деловом сообществе элементом развитой бизнес-практики, что подтверждается историей развития нефинансовой отчетности как в мире, так и в России. Отчет, комплексно отражающий стратегию, ключевые цели и результаты деятельности, помогает не только вести диалог с заинтересованными сторонами, но и повышать качество управления компанией, оперативно реагировать на потенциальные и веро-



ятные риски, что является важным фактором для инвесторов, государства, деловых партнеров. Нефинансовый отчет отражает общественное лицо компании, дает возможность понять, каких результатов она достигает и какой ценой для общества, как управляет рисками и контролирует воздействия, куда идет. Раскрываемая отчетная информация характеризует устойчивость и надежность компании. Сам факт предоставления отчета в публичное пространство говорит о том, что компания движется по пути повышения информационной открытости и прозрачности деятельности, готова вести диалог и сотрудничать с заинтересованными сторонами. Важной задачей в этой связи остается повышение качества информации как важного фактора укрепления доверия и репутации.

Практика публичной нефинансовой отчетности развивается в мире на протяжении порядка 30, а в России более 20 лет. Прогресс за этот период (с выпуском первых экологических отчетов 2000–2001 гг.) надо признать очевидным и существенным. Большинство крупных компаний, выпускающих публичную отчетность, не ограничиваются финансово-экономическими показателями, а включают в нее более широкую информацию по основным направлениям деятельности и факторам устойчивого развития. Такая отчетность дает наиболее полное представление о стратегии компании, организации работы, системе управления, об экономических, социальных и экологических аспектах деятельности в их взаимосвязи. Регулярные отчеты публикуют более 90 % компаний из списков Fortune Global-500 и S&P-500. Крупные российские компании в этот процесс активно включаются.

В России мы можем отмечать своеобразный **юбилей — 20 лет** с момента выхода первых нефинансовых отчетов. За это время пройден путь от компаний-пионеров, применивших на практике новые идеи, до более чем 200 компаний, чьи отчеты включены в Национальный регистр корпоративных нефинансовых отчетов РСПП — банк данных добровольных нефинансовых отчетов организаций, действующих на территории Российской Федерации. В основном это частные компании и крупнейшие компании с государственным участием.

Национальный регистр включает **Реестр компаний**, выпускающих нефинансовые отчеты в области устойчивого развития, социальные

отчеты, экологические отчеты, отраслевые отчеты, а также **Библиотеку нефинансовых отчетов**, которая содержит электронные версии официально опубликованных нефинансовых отчетов компаний, работающих в России, а также некоторых крупных транснациональных компаний.

На сегодняшний день данные Национального регистра РСПП позволяют проследить динамику выпуска отчетов по годам, рост количества компаний, публикующих нефинансовые отчеты, и их отраслевую принадлежность. По состоянию на сентябрь 2021 г. в Национальный регистр нефинансовых отчетов внесены **200 компаний**, зарегистрировано **1224 отчета**, которые выпущены в период 2001 — сентябрь 2021 гг. В их числе: экологические отчеты (ЭО) — 102, социальные отчеты (СО) — 374, отчеты в области устойчивого развития (ОУР) — 443, интегрированные/расширенные годовые отчеты — 305, отраслевые отчеты — 27 (рис. 1.11).



Рис. 1.11. Количество нефинансовых отчетов, зарегистрированных в Национальном регистре РСПП, в разбивке по годам (2001–2020)

**Примечание.** Под нефинансовыми отчетами понимаются официально опубликованные организациями документы, в которых представляются данные об ответственной деловой практике, дея-

*тельности в области корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития, а также годовые отчеты, содержащие наряду с информацией по экономическим вопросам данные по нефинансовым аспектам деятельности и подготовленные с использованием международных стандартов отчетности.*

Следует иметь в виду, что некоторые компании до сих пор выпускают в год больше одного нефинансового отчета (например, экологический и отчет в области устойчивого развития), поэтому в отдельные годы количество отчетов может превышать число компаний, имеющих отчеты.

На рисунке 1.11 отчетливо видно, что с 2004 г. начинается этап активного развития нефинансовой отчетности в стране. И это несмотря на значительные изменения, которые происходили и продолжают происходить в ряде отраслей, что влияет на общее количество компаний в отрасли, форму их собственности и масштаб деятельности. С 2012-го по 2017 годы количество компаний, выпускающих отчеты, стабилизировалось на среднем уровне около 80 отчитывающихся организаций в год (небольшие отклонения в ту или иную сторону не имеют фундаментального характера). Среди факторов, которые могли повлиять на такой результат, можно предположить замедление процессов поглощения или реорганизации крупных компаний и холдингов, а также ухода зарубежных фирм. С 2018 года количество ежегодно выпущенных отчетов, размещенных в Национальном регистре, колеблется вокруг ста.

В Национальном регистре корпоративных нефинансовых отчетов к началу 2021 г. более 85 % отчетов раскрывают информацию комплексно. В 2017 г., например, таких отчетов было порядка 75 % от общего числа. Отчеты стали более содержательными, отражающими ключевые стратегические цели, приоритеты, достигаемые результаты, риски, которыми управляет компания, ее возможности и факторы, обеспечивающие устойчивость. Это действительно комплексный взгляд на основные процессы, происходящие в компании. Некоторые компании выпускают годовые отчеты в интегрированном формате (комбинированные отчеты), которые содержат более широкую информацию по сравнению с традиционным годовым отчетом, включают данные по экологическим и социальным аспектам.

Иногда эти разделы могут быть довольно обширными, приближаясь по полноте охвата существенных тем к отчетам в области устойчивого развития. Некоторые применяют GRI для разделов, содержащих нефинансовые показатели.

Лидерами по-прежнему остаются нефтегазовая, энергетическая, химическая, металлургическая и финансовая отрасли. Крупнейшие российские компании, являющиеся работодателями для большинства населения страны и определяющие социально-экономическую ситуацию в регионах, — в числе тех, кто регулярно выпускает нефинансовые отчеты. В России до недавнего времени компании нефтегазового сектора неизменно опережали другие отрасли и по скорости реагирования на глобальные тенденции в этой области, и по количеству ежегодно издаваемых отчетов. Сегодня в лидерах уже семь отраслей, формирующих существенную долю ВВП России.



Рис. 1.12. Количество отчетов, выпущенных в России, в разбивке по отраслевой принадлежности (2001 — сент. 2021)

Для сравнения: отраслевая принадлежность компаний, выпустивших нефинансовые отчеты в 2000–2005 гг., была представлена только 8 отраслями, включая нефтегазовую, металлургическую, электроэнергетику, целлюлозно-бумажную, пищевую, финансовую, ЖКХ, розничную торговлю. В 2021 году отраслевая структура расширилась и уже насчитывает 17 отраслей. К прежним добавились: атомная, химическая, телекоммуникационная, строительная, транспортная, деревообрабатывающая, производство машин и оборудования, образование, НКО, прочие виды услуг.

Информация, комплексно отражающая деятельность компаний, публикуется в отчетах, подготовленных по «триединому итогу», включая экономические, социальные, экологические аспекты и вопросы управления. Таких отчетов подавляющее большинство в Национальном регистре, и с каждым годом их число растет (рис. 1.13).



Рис. 1.13. Типы отчетов, включенных в Национальный регистр корпоративных нефинансовых отчетов (сравнительный анализ за 2010-й и 2020 годы)

На рисунках отчетливо видно, как за годы поменялась картина. Все больше и больше компаний выпускают отчеты по «триединому итогу», устойчивому развитию. При этом остаются также и приверженцы тематических отчетов (в основном экологических). Количество чисто социальных отчетов сократилось до единиц. В нефтегазовой отрасли,

например, все компании, образующие ядро сектора, регулярно издают отчеты в области устойчивого развития, а также отдельно и экологические отчеты. Следует отметить, что особенностью последних нескольких лет является расширение нефинансовой (социальной и экологической) информации в годовых отчетах компаний. Например, согласно индексам устойчивого развития РСПП, около 100 крупнейших по объему реализации компаний отражают нефинансовую информацию в годовых отчетах с различной полнотой и качеством раскрытия данных. Несмотря на то, что они не называют свои отчеты интегрированными, по сути, они мало чем от них отличаются. Справедливо было бы назвать и те, и другие документы комбинированными (как их и называют в международных обзорах и в публикациях в специализированной прессе за рубежом).

Согласно наблюдениям экспертов, все большее количество компаний, публикующих нефинансовые отчеты, обращается за их заверением к независимой «третьей стороне». В целях подтверждения раскрываемых сведений используются инструменты независимой оценки отчетов — подтверждение/заверение отчетов аудиторскими компаниями «большой четверки», другими профессиональными организациями, работающими в сфере аудита и сертификации, управленческого консалтинга, общественными организациями, используется также «стейкхолдерское заверение», т.е. заверение группой частных лиц, представляющих стейкхолдеров компании. Данные виды проверки дают компаниям важную обратную связь, которая помогает совершенствовать процессы сбора, анализа и публичного представления данных.

Общественное заверение отчетов — инструмент независимой оценки и подтверждения, который получает распространение наряду с практикой профессионального заверения, развивается параллельно с ним; имеет свое предназначение (свой предмет), не заменяет, а дополняет заверение профессиональными организациями; характеризуется разнообразием форм: общественный совет, совет экспертов, панель стейкхолдеров, общественные слушания и др. Эксперты считают, что будут развиваться разные виды независимой верификации, которые будут служить достижению различных целей в зависимости от формата отчета и каналов коммуникации, используемых для взаимодействия со стейкхолдерами.

По данным Национального регистра корпоративных нефинансовых отчетов РСПП, 46 % отчетов имеют профессиональный аудит, 33 % отчетов имеют 2 типа подтверждения информации: профессиональный аудит и общественное заверение, 21 % отчетов располагают только общественным заверением (по данным отчетности за 2020 год).

Сегодня накоплен большой опыт сбора и раскрытия информации, ориентированной на различные группы заинтересованных сторон и общественные запросы, появились точки роста, определяющие дальнейшее развитие процесса. Компании более полно представляют системы управления и управленческие подходы; получают документальное оформление подходов в области корпоративной социальной ответственности, устойчивого развития и взаимодействия с заинтересованными сторонами. Отчетливо проявляется тенденция использования универсальных подходов к подготовке отчетов, ухода от свободной формы. Наблюдается стремление к повышению качества применения систем отчетности. В целом можно говорить о том, что отчеты становятся инструментом, доступно и достоверно отражающим общественное лицо российского бизнеса.

За последние пять лет произошли события, которые начали существенным образом влиять на состояние нефинансовой отчетности, среди них диджитализация, рост объемов доступной информации и одновременно актуализация вопроса о ее достоверности, согласие относительно угрозы изменения климата, все большая интеграция инвесторами ESG-данных в используемые аналитические инструменты. Эти изменения потребовали того, чтобы методики нефинансовой отчетности перешли на новую стадию своей эволюции. Отличительной особенностью современного этапа является повышение внимания заинтересованных сторон не только к самим отчетам, но и к тому, как изменяется характер бизнеса компаний. Сегодня уже недостаточно просто рассказывать о намерениях и усилиях компаний на страницах отчетов, необходимо через отчетность демонстрировать трансформацию и повышение адаптивности бизнес-моделей и степень достижения объявленных ранее целей.

Отчетность в области устойчивого развития сегодня представляет собой уже зрелую практику, в рамках которой используются

различные подходы, а темы коммуницируются с различными группами заинтересованных сторон. Как отмечают многие аналитики и эксперты в области нефинансовой отчетности, Глобальная инициатива по отчетности Global Reporting Initiative (GRI) пока остается наиболее признанной платформой, используемой и эффективной с точки зрения предоставления информации, совместимой с другими системами отчетности (рис. 1.15). Согласно статистике сайтов — хранилищ публичных нефинансовых отчетов, как независимых от GRI, так и связанных с этой организацией (например, [www.corporateregister.com](http://www.corporateregister.com), [database.globalreporting.org](http://database.globalreporting.org)), порядка 80 % публичных нефинансовых отчетов в мире составляются с использованием руководства по отчетности GRI. Согласно Регистру корпоративных нефинансовых отчетов РСПП, руководство GRI используют 83 % российских компаний, публикующих нефинансовые отчеты. Стандарты GRI могут быть адаптированы к потребностям любой организации, их использование помогает грамотно организовать сбор, анализ и представление отчетной информации. В мире используются и другие системы отчетности. Их разнообразие и растущие требования к сопоставимости информации стимулировали появление запроса на определенную унификацию подходов к раскрытию и ключевых показателей. Такая инициатива появилась, ведущие системы отчетности договорились о сотрудничестве для создания общей платформы.

В 2012 году РСПП и GRI заключили соглашение об информационном партнерстве, которое продолжалось до 2019 г. GRI, занимаясь продвижением нефинансовой отчетности, формировала свою международную базу отчетности. РСПП, являясь национальным информационным партнером, собирая и систематизируя нефинансовые отчеты в Национальном регистре, способствовал размещению отчетов российских компаний в международной базе GRI. База данных GRI насчитывает 15 594 компании, опубликовавшие 63 852 отчета в крупнейшей международной базе данных по отчетности в области устойчивого развития, [www.corporateregister.com](http://www.corporateregister.com) зарегистрирована 21 831 компания, опубликовавшая 145 595 нефинансовых отчетов (рис. 1.14).





Рис. 1.14. Динамика отчетности GRI — Национальный регистр РСПП — Corporateregister (сравнительный 5-летний период нарастающим итогом) (2015 — сентябрь 2021)<sup>23</sup>

Обращает на себя внимание смена лидеров: если еще 9–10 лет назад безусловным лидером была Великобритания, то в 2019–2021 гг. именно американские компании выпустили больше всего отчетов, а в Европе — немецкие. За последние четыре года Франция уступила место Италии, Китай опередил Японию, Канаду, Бразилию, Австралию и Нидерланды. Учитывая вступление в силу Директивы по нефинансовой отчетности ЕС 2014/95/EU, неудивительна активизация процесса публичной отчетности в европейских странах. Всего в мире выделяются 16 стран с наиболее активным развитием нефинансовой отчетности, которые можно признать в настоящее время лидерами в этой сфере (рис. 1.15). В остальных странах эти процессы протекают медленнее, количество компаний, публикующих нефинансовые отчеты, остается небольшим.

Страны БРИКС также стремятся не отставать от мировых тенденций. Лидером еще пять лет назад была Бразилия (бразильские компании раньше других начали выпускать нефинансовые отчеты), однако Китай занимает сегодня первое место, показывая довольно заметный и быстрый прогресс (рис. 1.16).

<sup>23</sup> Источник — [www.gri.com](http://www.gri.com), [www.rspp.ru](http://www.rspp.ru), [www.corporateregister.com](http://www.corporateregister.com).

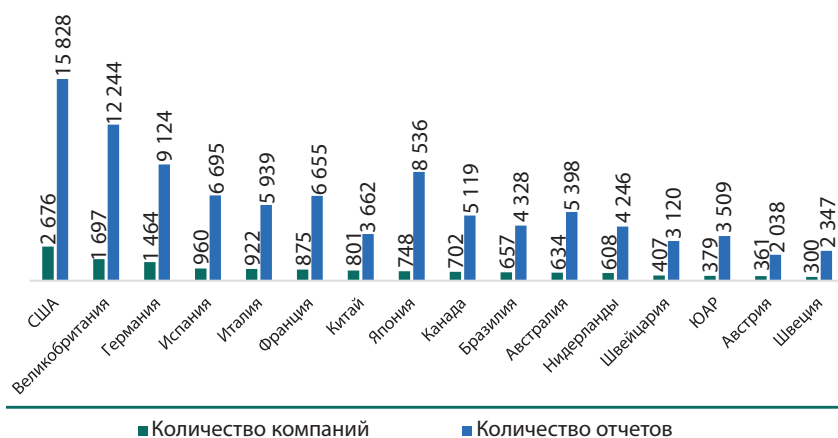


Рис. 1.15. Страны-лидеры в области нефинансовой отчетности (по количеству компаний, публикующих нефинансовые отчеты на сентябрь 2021 г.)<sup>24</sup>



Рис. 1.16. Сравнительный анализ по количеству компаний, выпускающих нефинансовые отчеты в России, по данным Национального регистра корпоративных нефинансовых отчетов РСПП и международной базы отчетности в области устойчивого развития CorporateRegister.com

Результатом 25-летнего периода развития нефинансовой отчетности в мире стало создание «критической массы» отчетов и накопление опыта в сфере корпоративной социальной ответственности

<sup>24</sup> По данным [www.corporateregister.com](http://www.corporateregister.com).

и устойчивого развития. Сегодня большинство крупнейших компаний мира, а также национальных компаний в разных странах публикует отчеты и развивает практику отчетности.

### **Тенденции нефинансовой отчетности в мире в контексте устойчивого развития**

Глобальные тенденции нефинансовой отчетности — новая экономика, новая система отношений, прозрачность. Дальнейшее развитие процессов в этой сфере будет определяться задачей обеспечения заинтересованных сторон, включая регулятора и финансовые институты, достаточной качественной информацией, позволяющей оценить возможности долгосрочной устойчивости конкретных бизнесов, вносящей одновременно вклад в глобальную повестку устойчивого развития. Европейский союз принял новую стратегию в области экономики и политики, основанную на Целях устойчивого развития ООН. Впервые концепция устойчивого развития используется в качестве практического инструмента экономического и социального прогресса, а также служит основой для разработки конкретных планов, обновления нормативной базы стран ЕС.

Европейская комиссия в конце 2018 г. представила новую стратегию после 2020 г. **«Устойчивая Европа к 2030 году»**. Новые планы являются преемственными по отношению к «Европейской стратегии 2020» (The Europe 2020 Strategy), но определяют будущую европейскую экономику и политику на новом, гораздо более фундаментальном и всеобъемлющем уровне. Цели устойчивого развития ООН-2030 являются основой и сущностью новой стратегии, а также определяют сквозную систему индикаторов, с помощью которых будет измеряться степень ее реализации. Ключевые подходы к реализации стратегии «Устойчивая Европа к 2030 году»: интеграция ЦУР во все европейские политики, программы, международные соглашения и горизонтальные механизмы; установлены конкретные цели и задачи во внутренней и внешней политике стран ЕС, отраженные в дорожной карте; планируется осуществлять мониторинг прогресса по достижению установленных целей и задач на количественном (с использованием индикаторов ЦУР) и качественном уровнях; обрабатываются трансформационные экономические

и социальные модели. Среди важных вопросов, которые получили внимание в новой стратегии и обеспечили взаимосвязь и преемственность со стратегией «Европа-2020», — борьба с бедностью, использование свежей воды, улучшение здравоохранения и образования, расширение возможностей для детей и молодежи, а также для людей с ограниченными возможностями, изменение рынка труда, права женщин, искоренение неравенства, миграционные процессы.

В числе наиболее важных событий последних четырех лет следует отметить вступление в действие Директивы ЕС по нефинансовой отчетности. Впервые сразу в 28 странах приняты и начали действовать единообразные требования к обязательному раскрытию данных в области экологии, социальной политики и качества управления.

Требования Директивы по нефинансовой отчетности Directive 2014/95/EU применяются к организациям, чья деятельность соответствует одному из трех критериев:

- 1) компания является крупной организацией, т. е. соответствует как минимум двум из трех критериев за два последних последовательных отчетных периода: годовой баланс — 20 млн евро и более, чистый оборот — 40 млн евро и более, средняя численность персонала — 250 чел.;
- 2) компания является организацией, чья деятельность затрагивает общественные интересы (торговля ценными бумагами на регулируемых рынках, кредитные и страховые компании и другие организации, которые определены в национальных юрисдикциях как организации, затрагивающие общественные интересы);
- 3) средняя численность сотрудников составляла 500 чел. и более в течение финансового года.

На усмотрение государств-членов ЕС отдавались такие вопросы, как размер компаний, их публичность, а также необходимость верификации отчетов и введения штрафов за непредоставление отчетной информации.

Директива устанавливала общие принципы и содержательные вопросы отчетности. В отчетах следует предоставлять сведения о политиках, рисках и результатах деятельности в следующих областях: охрана окружающей среды, трудовые отношения, права человека,

противодействие коррупции и взяточничеству, гендерное разнообразие в составе советов директоров.

21 апреля 2021 года Европейская комиссия приняла предложение о внесении поправок в действующие требования к отчетности, содержащиеся в Директиве по отчетности о корпоративной устойчивости (CSRD) и Директиве по отчетности о нефинансовой деятельности (NFRD). Это предложение направлено на создание комплекса правил, которые в перспективе приведут требования к отчетности по вопросам устойчивости в соответствие требованиям к финансовой отчетности. В результате все крупные компании, а также компании, чьи ценные бумаги торгуются на биржах, обяжут предоставлять отчетность по вопросам устойчивости. Данное предложение увеличит число фирм, которые должны будут следовать стандартам отчетности Европейской комиссии в области устойчивого развития, с 11 000 до 50 000.

Основные положения предложения подразумевают следующее. Для CSRD разработают новые стандарты отчетности, за подготовку которых будет отвечать Европейская консультативная группа по финансовой отчетности (The European Financial Reporting Advisory Group, EFRAG). Эти стандарты устойчивости будут коррелировать с Европейским зеленым курсом (European Green Deal) и с существующей правовой базой ЕС, а именно с Sustainable Finance Disclosure Regulation и Taxonomy Regulation. EFRAG будет стремиться к тесному сотрудничеству с IFRS Foundation, чтобы использовать опыт существующих стандартов отчетности, таких как GRI, IIRC, SASB и другие. Комиссия надеется, что новые стандарты отчетности обеспечат единое решение, отвечающее всем информационным потребностям инвесторов и других стейкхолдеров. Представители МСП не подпадут под новые требования, за исключением тех компаний, чьи ценные бумаги торгуются на регулируемых рынках. Такие МСП будут представлять отчетность в соответствии с упрощенными относительно применяемых к более крупным компаниям требованиями. Также новые правила не будут применяться к представителям МСП, чьи ценные бумаги размещены в секторах растущих рынков. Новые требования станут обязательными для МСП через три года после их распространения на крупные компании. Компании будут подготавливать свои годовые отчеты (Annual financial reports,

Management reports) в соответствии с требованиями регулирования ESEF (European Single Electronic Format). Кроме того, они должны будут тегировать раскрываемую информацию по устойчивому развитию согласно создаваемой цифровой системой классификации данных. Впервые в масштабе всей Европы вводятся общие требования к проведению аудита информации об устойчивом развитии.

Предложение Комиссии позволит государствам-членам ЕС открыть рынок услуг по заверению нефинансовой отчетности для так называемых независимых поставщиков услуг. Страны-члены Евросоюза могут по своему усмотрению разрешать заверение нефинансовой отчетности фирмам, не являющимся финансовыми аудиторами. Предложение Комиссии направлено на сокращение затрат компаний на отчетность в среднесрочной и долгосрочной перспективе, хотя CSRD повлечет за собой дополнительные расходы в краткосрочной перспективе для фирм, попадающих под ее требования. Если парламент и Совет ЕК согласуют законодательный текст в первой половине 2022 года, то Комиссия сможет принять первый набор стандартов отчетности в соответствии с новым законодательством к концу 2022-го. Это означает, что компании впервые применят эти стандарты к отчетам за 2023 финансовый год, опубликованным в 2024-м.

В мире существуют несколько платформ отчетности, которые используются наиболее часто.

**Sustainability Accounting Standards Board (SASB) и отчетность для инвесторов.** Концепция интегрированной отчетности и стандарты SASB вначале объявляли о своей ориентации на единые цели — сделать возможным включение существенных нефинансовых данных в финансовую отчетность. Однако, несмотря на меморандум о взаимопонимании и сотрудничестве, две платформы в процессе разработки пошли совершенно разными путями. Цель стандартов SASB — дать возможность компаниям идентифицировать, управлять и представлять финансово значимую для инвесторов информацию об экологических, социальных и управленческих

факторах (ESG), которые могут повлиять на их способность создавать стоимость в долгосрочной перспективе.

SASB разработала классификацию отраслей и секторов экономики, методику выявления финансово существенных тем с учетом отраслевой специфики и подход по стандартизации инструментов, измеряющих результативность. Рассматривая устойчивость через призму «финансовой материальности» и таким образом сужая отраслевые ESG-факторы до круга проблем, которые важны именно для инвесторов, стандарты SASB могут помочь сформировать более стабильное финансовое будущее, в котором цели устойчивого развития и бизнес-цели будут взаимосвязаны. Финансовые потоки будут возможно распределять более осознанно и обоснованно в сторону улучшения экологической и социальной среды. По мнению разработчиков, это масштаб, недостижимый для усилий государства и гражданского общества, если бы они действовали в одиночку.

**Интегрированная отчетность.** Руководство по интегрированной отчетности было разработано под эгидой Международного совета по интегрированной отчетности (International Integrated Reporting Council, IIRC), который объединяет представителей регулирующих органов, инвесторов, компаний, разработчиков стандартов, бухгалтеров и бухгалтерских фирм и НПО. Участники коалиции разделяют мнение, что предоставление информации о том, как компании создают стоимость с учетом всех факторов влияния, будет следующим шагом в развитии корпоративной отчетности. В отличие от SASB, руководство IIRC не сообщает в своем руководстве, что именно надо отражать в отчетах, не предлагает ключевых показателей эффективности или методов их расчета и измерения. Интегрированная отчетность — это подход, основанный на принципах, который можно широко трактовать с учетом индивидуальных особенностей компаний и бизнес-среды.

**CDP (Carbon Disclosure Project).** Проект по раскрытию информации по загрязнению окружающей среды — одна из старейших инициатив, связанных с климатической отчетностью. На данный момент в рамках CDP создана и поддерживается самая крупная в мире база отчетности по загрязнению окружающей среды. Раскрытие информации об экологических рисках и их воздействиях — это важный первый шаг к разумным и полезным практическим действиям,

считают основатели проекта. Компании могут эффективно сосредоточить свои ресурсы только после того, как выяснят, каковы их ключевые воздействия, риски и возможности. Только при таком уровне прозрачности другие заинтересованные стороны, такие как инвесторы, клиенты и правительства, могут оказывать поддержку компаниям, которые стремятся внести вклад в торможение глобального потепления.

**TCFD (The FSB Task Force on Climate-related Financial Disclosures)** — рабочая группа по вопросам раскрытия финансовой информации, связанной с изменением климата, при Совете по финансовой стабильности. TCFD разрабатывает рекомендации в отношении добровольного раскрытия информации о финансовых рисках компаний, которые возникают в связи с глобальным изменением климата. Данные рекомендации предназначены для упрощения управления рисками внутренними и внешними заинтересованными сторонами: менеджментом, инвесторами, государственными и общественными структурами. Упрощение выражается в обеспечении заинтересованных сторон доступной, структурированной и достоверной информацией в части климатических рисков, которая может быть использована для принятия инвестиционных и управленческих решений. Таким образом, применение рекомендаций TCFD обеспечивает информированность участников финансового рынка, раскрывая потенциал применения экономических стимулов для решения глобальных проблем изменения климата.

**Стандарты серии AA1000.** Данная серия стандартов разработана британским Институтом социальной и этической отчетности. В них большое внимание уделяется роли стейкхолдеров в процессе анализа деятельности предприятия. Целью стандартов является повышение качества нефинансовой отчетности, прозрачности, подотчетности и устойчивости бизнеса. К данной серии относятся следующие стандарты:

1. Стандарт принципов подотчетности AA1000APS (The AA1000 Account Ability Principles Standard) является основой для распознавания и выявления компаниями наиболее важных проблем в области устойчивого развития и реагирования на них. Другие стандарты серии AA1000 базируются на принципах этого стандарта



и направлены на их достижение. Стандарты основываются на предпосылке, что подотчетные организации предпримут определенные действия в следующих направлениях: формирование стратегии, которая учитывает абсолютно все вопросы, имеющие существенное отношение к организации и ее стейкхолдерам; формулировка цели и стандартов, в соответствии с которыми организационная стратегия и деятельность могут корректироваться; раскрытие достоверной информации о стратегии и деятельности заинтересованным лицам.

2. Стандарт верификации отчетов AA1000AS (The AA1000 Assurance Standard) предоставляет верифицирующим организациям методологию для оценки уровня соответствия базовым принципам стандарта Account Ability, на котором находятся отчитывающиеся компании. Стандарт верификации отчетов AA1000 поддерживается следующими пунктами: обязательным процессом лицензирования верифицирующих организаций, занимающихся контролем качества; программой по сертификации верифицирующих организаций; сертифицированными международными программами тренингов по корпоративной ответственности; широким спектром руководств.
3. AA1000 Stakeholders Engagement Standard (Международный стандарт взаимодействия с заинтересованными сторонами) является одним из главных форматов нефинансовой отчетности в рамках КСО. Это общеприменимая общедоступная нормативная база для планирования, исполнения, оценки, информирования и нефинансовой аудиторской проверки качества взаимодействия с заинтересованными лицами. Стандарт AA1000SES может применяться по отношению ко всем видам взаимодействия, в том числе функциональному взаимодействию (обеспечение интересов заказчиков); взаимодействию по отдельным вопросам (по вопросу о защите прав человека); взаимодействию в масштабе всей организации (применительно к отчетности и нефинансовому аудиту).

Продолжают свое развитие и другие инициативы и платформы, работающие в сфере устойчивого развития и нефинансовой отчетности.

В 2018 г. обозначился новый мощный тренд, отмечаемый всеми исследователями и аналитиками: обращение компаний к 17 Целям

устойчивого развития ООН в качестве идеологической основы и целевых ориентиров для нефинансовой отчетности, и это неудивительно. Концепция устойчивого развития достаточно давно присутствует в практике нефинансовой отчетности хотя бы уже потому, что наиболее распространенные стандарты Глобальной инициативы по отчетности (GRI) исторически позиционировались как стандарты отчетности в области устойчивого развития. Поэтому многие компании, ориентирующиеся именно на стандарты GRI как на основной методический инструмент, называют свои отчеты отчетами в области устойчивого развития. Поскольку распространенной практикой нефинансовой отчетности является использование нескольких методических платформ, обращение к ЦУР оказалось достаточно органичным. Многие компании начали внедрять тематику, связанную с достижением ЦУР, в свои отчеты (см. рис. 1.12 на стр. 52).

Появление подобных инициатив стимулирует спрос на соответствующую информацию, способствует росту требований к информационной открытости организаций и развитию публичной нефинансовой отчетности.

Перспективы развития единой системы международных стандартов отчетности в области устойчивого развития: Фонд МСФО включается в процесс стандартизации нефинансовой отчетности. Попечители Фонда МСФО в сентябре 2020 г. опубликовали для обсуждения Консультационный доклад по устойчивому развитию. В числе прочего доклад содержит предложение о создании нового Совета по стандартам устойчивого развития (SSB) в рамках структуры управления Фонда МСФО для разработки глобальных стандартов устойчивого развития. Цели общей работы: сформировать единые методические указания по применению рынком соответствующих стандартов и руководств взаимодополняющим и аддитивным образом; совместное видение того, как эти элементы могут дополнять общепринятые принципы финансового учета и служить естественной отправной точкой для продвижения к более согласованной и всеобъемлющей системе корпоративной отчетности; совместное обязательство продвигаться к этой цели через постоянную программу более глубокого сотрудничества между нами и заявленную готовность тесно взаимодействовать с другими заинтересованными сторонами.

## **Регулирование в России**

В России в 2011–2013 гг. появилось несколько важных документов, имеющих отношение к ответственной деловой практике. Принят новый стандарт ГОСТ Р ИСО 26000:2012 «Руководство по социальной ответственности», утвержденный Приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии 29 ноября 2012 г. № 1611-ст. Стандарт введен в действие 15 марта 2013 г. Документ идентичен международному стандарту ISO 26000:2010 Guidance on Social Responsibility и нацеливает на интеграцию принципов социальной ответственности (прозрачность, подотчетность, этичность поведения и пр.) в бизнес-процессы во всех областях деятельности и на всех уровнях управления.

В помощь компаниям разработан методический инструмент — Рекомендации РСПП по проведению самооценки на предмет соответствия принципам, содержащимся в российском Стандарте. Рекомендации утверждены Бюро Правления РСПП в декабре 2011 г. В результате его применения компании могут дать обоснованный ответ на вопрос о соответствии представлений компании в области социальной ответственности признанным в мире концепциям; определить «области развития»; уточнить содержание и форматы коммуникации о стратегии и практике.

21 марта 2014 г. советом директоров Банка России одобрена новая редакция Кодекса корпоративного управления, «рекомендуемого к применению акционерными обществами, ценные бумаги которых допущены к организованным торгам».

Почти одновременно с этим Минэкономразвития России приступило к разработке Концепции развития публичной нефинансовой отчетности в Российской Федерации на среднесрочную перспективу. Проект Концепции был подготовлен, проходил активное обсуждение в экспертной среде в 2012–2014 гг.

5 мая 2017 года в России принята Концепция развития публичной нефинансовой отчетности и План мероприятий по реализации Концепции развития публичной нефинансовой отчетности (Распоряжение Правительства Российской Федерации № 876-р), направленной на содействие достижению следующих целей:

- совершенствование системы стимулирования российских организаций к повышению информационной открытости и прозрачности результатов воздействия их деятельности на общество и окружающую среду, включая экономическую, экологическую и социальную составляющие;
- расширение возможностей для объективной оценки на основе публичной нефинансовой отчетности вклада результатов деятельности российских организаций в общественное развитие;
- содействие укреплению репутации российских организаций и повышению доверия к их деловой активности в Российской Федерации и за ее пределами;
- систематизация процесса внедрения публичной нефинансовой отчетности в управленческую практику российских организаций;
- повышение осведомленности широкого круга лиц о международных стандартах в сфере социальной ответственности, устойчивого развития и публичной нефинансовой отчетности, о значении публичной нефинансовой отчетности для отчитывающихся российских организаций и для их внешнего окружения.

Принятие Концепции стимулирует повышение внимания к теме информационной открытости и ответственности компаний. Кроме того, это способствует лучшему пониманию вклада компаний в развитие страны путем раскрытия комплексной информации об экономических, социальных и экологических результатах деятельности, об оказываемом воздействии на общество и окружающую среду. Предусматривались три этапа реализации с постепенным расширением состава компаний, на которых должны распространяться требования подготовки и публикации публичной нефинансовой отчетности.

В соответствии с Планом действий по реализации Концепции был разработан проект Федерального закона «О публичной нефинансовой отчетности»), а также перечень ключевых показателей для раскрытия в отчетах компаний. РСПП активно принимал участие в подготовке проектов этих документов в тесном взаимодействии с Минэкономразвития России в рамках работы Межведомственной рабочей группы (до н. в. документы остаются в проектах).

В целях повышения качества раскрытия публичными акционерными обществами нефинансовой информации Банк России в 2021 г. выпустил рекомендации по раскрытию публичными акционерными обществами нефинансовой информации. Основная роль Банка России в сфере устойчивого развития заключается в создании условий для его финансирования. В конце 2020 года в Банке России создана Рабочая группа по финансированию устойчивого развития, которая определяет стратегическую повестку по этому направлению и контролирует ее реализацию.

### **Общественное заверение отчетов в РСПП**

Раскрытие информации является одним из важнейших инструментов взаимодействия компаний с заинтересованными сторонами (акционерами, инвесторами, партнерами, клиентами, общественностью, государственными органами), способствует формированию доверия и долгосрочных отношений с ними, росту стоимости компаний и привлечению ими капитала.

Все большее значение приобретает качество раскрытия информации, на основе которого формируется внешняя оценка компаний. Важным направлением РСПП в области информации по нефинансовой отчетности, открытости и прозрачности является развитие инструментов независимой оценки, одним из которых является общественное заверение отчетов в Совете РСПП по нефинансовой отчетности.

**Совет РСПП по нефинансовой отчетности** проводит общественное заверение корпоративных отчетов. Регламент общественного заверения, разработанный Советом РСПП по нефинансовой отчетности, определяет предмет анализа и оценки: полнота и значимость представленной в отчете информации с позиции принципов ответственной деловой практики (зафиксированы в Социальной хартии российского бизнеса, отражены в Глобальном договоре ООН, в стандарте ГОСТ Р ИСО 26000:2012). Специальное внимание уделяется отражению в отчетах соответствия целей, задач и результатов деятельности компаний Целям устойчивого развития ООН на период до 2030 г. Значимой признается информация, поскольку она отражает

деятельность компании по реализации принципов ответственной деловой практики. Критерий полноты применяется для того, чтобы оценить, насколько комплексно в отчете отражены существенные аспекты деятельности компании: ценности и стратегические ориентиры, видение перспективы развития бизнеса, системы и структуры управления, достижения и ключевые результаты деятельности, система взаимодействия с заинтересованными сторонами. Общественное заверение производится в отношении полного текста отчета, что важно отметить. Качество информации — всегда в центре внимания, те точки роста, которые позволяют его улучшить, а также совершенствовать процесс отчетности, фиксируются в рекомендациях по итогам общественного заверения, проводимого Советом. Процесс верификации Совета по нефинансовой отчетности РСПП соответствует семи критериям внешнего заверения, которые содержатся в Руководстве GRI.

В мире практика общественного заверения нефинансовых отчетов получает все большую поддержку и развитие. Общественное заверение нефинансовых отчетов — инструмент независимого подтверждения раскрываемых компаниями сведений о реализации принципов ответственного ведения бизнеса в корпоративных стратегиях, способствует повышению общественного доверия к компании. Эта форма заверения имеет самостоятельное значение и востребована вне зависимости от наличия или отсутствия профессионального аудиторского заключения по отчету.

Назначение общественного заверения нефинансового отчета:

- содействие публичному признанию результатов деловой практики, информация о которых содержится в корпоративном отчете;
- повышение уровня доверия заинтересованных сторон компании к содержащейся в отчете информации;
- содействие развитию процесса нефинансовой отчетности в компании.

В Совете РСПП по нефинансовой отчетности процедуру общественного заверения прошли 193 нефинансовых отчета 46 компаний за период 2010–2021 гг. (рис. 1.17).

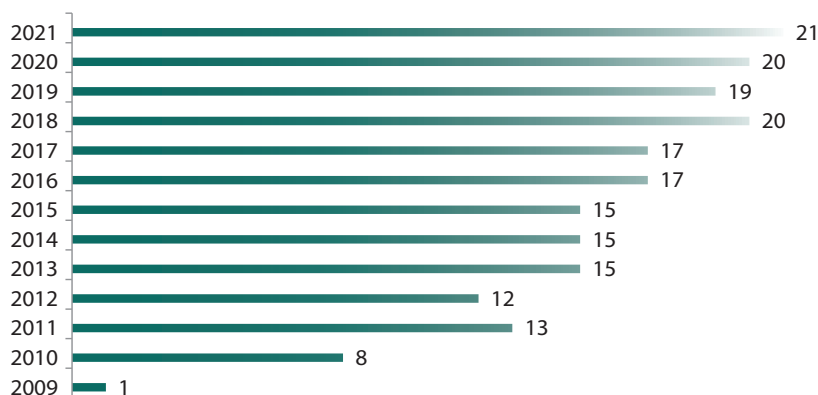


Рис. 1.17. Количество компаний, прошедших общественное заверение в Совете РСПП по нефинансовой отчетности в разбивке по годам

Обобщая наблюдения за развитием процесса нефинансовой отчетности среди российских компаний, следует отметить, что нефинансовая отчетность крупных компаний приобретает черты зрелости и создает хорошую основу для дальнейшего развития систем сбора и анализа данных, которые будут иметь решающее значение для качества отчетности в будущем. Сегодня в России большинство крупных компаний, особенно работающих в производящих отраслях, стабильно выпускают отчеты, содержащие нефинансовую информацию. Количество отраслей, представленных отчитывающимися компаниями, также растет: лидерами являются нефтегазовая, металлургическая, атомная промышленность, электроэнергетика и финансовый сектор. Компании используют Стандарты отчетности в области устойчивого развития GRI при подготовке отчетов, а также другие руководства и стандарты, включая Глобальный договор ООН, Социальную хартию российского бизнеса; базовые индикаторы результативности РСПП, показатели индексов РСПП по устойчивому развитию («Ответственность и открытость» и «Вектор устойчивого развития»). Учитываются российские и мировые практики нефинансовой отчетности, а также запросы инвестиционного сообщества относительно раскрываемой в отчетах информации, что свидетельствует о целенаправленной работе по повышению качества раскрытия информации, усилении аналитической составляющей

отчетов. В отчетах все чаще отражается соотношение направлений и целей деятельности компаний с Целями устойчивого развития ООН на период до 2030 г., что отвечает современным подходам в мировой практике отчетности.

Компании, внедрившие процессы публичной отчетности в систему управления и текущую деловую практику, демонстрируют реальное повышение информационной открытости и ответственности за оказываемые их деятельностью воздействия. Актуальной по-прежнему остается задача расширения практики отчетности среди региональных компаний, компаний с государственным участием, средних компаний во многих отраслях. Особенно важно, чтобы происходило ускорение развития публичной нефинансовой отчетности в отраслях, производящих продукцию и услуги для населения. Это касается таких отраслей, как, например, фармацевтическая, строительная, пищевая промышленность, торговля. В мире компании этих отраслей, прежде всего крупные и средние, активно вовлечены в процесс отчетности, а в России остаются наиболее закрытыми за исключением немногих отдельных представителей.

Набор инструментов независимой оценки деятельности компаний включает также индексы, рейтинги, рэнкинги, которые составляются на основе анализа публичной нефинансовой отчетности.

## **1.5. Инструменты независимой оценки деятельности компаний. Индексы РСПП**

В ответ на растущее внимание к бизнесу получают развитие инструменты независимой оценки деятельности компаний и качества отчетной информации. К числу таких широко используемых в мире инструментов относятся рейтинги и индексы в области устойчивого развития, корпоративной ответственности и отчетности, комплексные или тематические, которые фокусируют внимание на такие факторы устойчивости компаний, как экономические, экологические, социальные результаты и управленческие аспекты, рассма-



триваемые во взаимосвязи или по отдельным направлениям и результатам деятельности. При этом открытость и прозрачность компаний играет решающую роль, поскольку все большее распространение получают инструменты оценки, которые опираются на анализ информации о деятельности компаний, содержащейся в публичной отчетности.

**Д. М. Якобашвили, председатель Комитета РСПП по корпоративной социальной ответственности и устойчивому развитию, член Бюро Правления РСПП:**

«Обществу важно иметь инструменты объективной оценки вклада компаний в общественное развитие. Бизнесу же необходимо добиваться сбалансированности экономических и социальных результатов, делать их общественным достоянием, в том числе через публичную нефинансовую отчетность. Комитет РСПП поддержал проект, в рамках которого разработана методология составления на основе публичной отчетности компаний двух индексов корпоративной социальной ответственности — «Вектор устойчивого развития» и «Ответственность и открытость». Полученные результаты показали, как выглядит деловая практика в зеркале отчетности. Опыт компаний-лидеров служит ориентиром для остальных, формируя культуру ответственного ведения бизнеса».

## **О проекте**

Цель проекта — создание комплекса инструментов независимой оценки деятельности компаний в сфере устойчивого развития и социальной ответственности. Главная задача индексов — общая оценка ситуации и динамики ее развития, выявление лучших практик.

Формирование комплекса индексов РСПП в сфере устойчивого развития, корпоративной ответственности и отчетности (индексы ESG) было начато в 2014 году и осуществляется при финансовой поддержке компаний-членов Комитета РСПП по корпоративной социальной ответственности и устойчивому развитию. Постоянные партнеры проекта — компании «Металлоинвест» и «СУЭК». Методическая база проекта разработана в рамках именной профессуры по

корпоративной социальной ответственности компании «Северсталь» в Европейском университете в Санкт-Петербурге. В 2020 году опубликован седьмой выпуск индексов. Результаты ежегодно проходят независимое подтверждение компанией ФБК Grant Thornton.

Сегодня ESG-индексы РСПП признаны как инструмент бенчмаркинга российскими компаниями и включены в международную базу индексов и рейтингов в сфере устойчивого развития reportingexchange.com.

В 2019 году Российский союз промышленников и предпринимателей и Московская Биржа получили премию за совместную инициативу по созданию фондовых индексов устойчивого развития МосБиржи — РСПП «Ответственность и Открытость» и «Вектор устойчивого развития» **ISAR HONOURS UNCTAD** (ЮНКТАД — постоянный орган ООН — Конференция по торговле и развитию).

Премия ISAR Honours учреждена в 2018 году для содействия распространению информации о передовой национальной и международной практике в области устойчивого развития и отчетности, направлена на поддержку усилий по повышению качества и сопоставимости отчетности компаний, отражающей повестку Целей устойчивого развития ООН (ЦУР-2030).



Сегодня тема устойчивого развития вызывает растущий интерес в финансовом секторе. РСПП через индексы устойчивого развития способствует продвижению процессов ответственного инвестирования в крупнейших российских финансовых институтах, которые стали использовать в своей практике ответственного инвестирования индексы РСПП и фондовые индексы МосБиржи-РСПП.

ESG-индексы РСПП дали импульс развитию фондовых индексов. С 2019 года Московская Биржа рассчитывает на базе индексов РСПП фондовые ESG-индексы МосБиржи-РСПП: «Ответственность и открытость» (MRRT) и «Вектор устойчивого развития» (MRSVT). В 2020 году появился производный индекс МосБиржи-РСПП «Вектор устойчивого развития, полной доходности, брутто» (MRSVT), который учитывает реинвестирование выплачиваемых эмитентами дивидендов. На базе нового индекса создан БПИФ — «РСХБ — индекс МосБиржи-РСПП «Вектор устойчивого развития, полной доходности, брутто», а немного позднее стартовал еще один биржевой фонд «Сбер — Ответственные инвестиции». В 2021 году для фонда «Сбер — Ответственные инвестиции» была создана новая версия фондового индекса «Вектор устойчивого развития» — индекс МосБиржи-РСПП «Вектор устойчивого развития российских эмитентов». Новый индекс учитывает требования регулирования в негосударственных пенсионных фондах, что делает возможным инвестирование пенсионных накоплений в корзину бумаг индекса или финансовый продукт, базовым активом которого может выступить новый индикатор. ESG-индексы РСПП стали основой также для создания еврооблигационных индексов. Так, в 2021 году Московская Биржа начала расчет индекса еврооблигаций «РСХБ-РСПП-Вектор устойчивого развития», в базу расчета которого входят еврооблигационные займы российских корпоративных эмитентов, относящихся к «Вектору устойчивого развития РСПП». Этот индекс стал основой для создания УК РСХБ «Управление активами биржевого фонда» на индекс еврооблигаций «РСХБ-РСПП-Вектор устойчивого развития».

РСПП взаимодействует с АО «Сбер Управление Активами», АО «РСХБ Управление Активами», АО «ВТБ Капитал Управление Активами» по вопросам продвижения тематики устойчивого развития, ответственного инвестирования, развития инструментов независимой оценки деятельности компаний на основе ESG-факторов, использования результатов такой оценки при формировании финансовых продуктов, в том числе инвестиционных портфелей паевых инвестиционных фондов.

Результаты индексов подтверждают, что наиболее часто раскрываемые показатели в мировой и российской корпоративной практике

в значительной степени совпадают, при этом компании различаются глубиной раскрытия информации и набором используемых показателей.

В 2020 году получила дальнейшее развитие линейка индексов и рейтингов РСПП — в сотрудничестве с PWC подготовлен пилотный выпуск Рейтинга интеграции Целей устойчивого развития.

### **Цели и задачи проекта**

Вопросы, связанные с социальной и экологической ценой экономического роста, социальной ответственностью бизнеса, сегодня в центре внимания общества. Проблематика устойчивого развития становится все более актуальной. Растет и спрос со стороны государства, широкой общественности на информацию о социальных и экологических аспектах бизнеса, о роли крупных компаний в решении задач национального развития, глобальной повестки дня. Все больше внимания уделяют этой проблематике финансовые институты, инвесторы, повышаются требования со стороны деловых партнеров к управлению вопросами корпоративной ответственности в цепочке поставок. Факторы ESG анализируются сегодня аналитиками рынка не менее внимательно, чем традиционные факторы оценки устойчивости и перспективности компаний. Насколько крупные российские компании готовы удовлетворить этот спрос? Какое представление о социальных и экологических результатах их деятельности формирует раскрываемая ими информация? В рамках проекта РСПП составляются два взаимосвязанных индекса. Индекс «Ответственность и открытость» отражает общую ситуацию в сфере раскрытия информации по вопросам устойчивого развития и корпоративной социальной ответственности (УР/КСО) в публичной корпоративной отчетности крупнейших российских компаний. Индекс «Вектор устойчивого развития» отражает динамику показателей социально-экономической и экологической результативности деятельности, раскрываемых компаниями.

Индексы РСПП в области устойчивого развития базируются на понимании корпоративной социальной ответственности как ответственности организации за воздействие ее решений и деятельности

на общество и окружающую среду, включая экономические, социальные и экологические аспекты этого воздействия. Такое понимание закреплено в международных документах (Глобальный договор ООН, Цели устойчивого развития ООН, Стандарт ISO 26000) и разделяется российским бизнесом (Социальная хартия российского бизнеса). В соответствии с этим пониманием вопросы корпоративной социальной ответственности рассматриваются в широком контексте конкурентоспособной экономики и устойчивого социально-экономического развития общества, эффективного и бережного использования природных ресурсов, повышения качества человеческого потенциала и условий жизни.

В основе индексов — анализ прежде всего информации, поддающейся количественной оценке (наличие показателей устойчивого развития/КСО, значения этих показателей) (рис. 1.18). Методика составления индексов представлена на сайте РСПП. Методика регулярно уточняется с тем, чтобы обеспечить возможно более полное соответствие актуальным запросам стейкхолдеров. В 2019 году методика была дополнена положениями об учете информации из внешних источников о событиях, имевших масштабные социальные/экологические последствия. Индексы взаимосвязаны: результаты оценки в рамках индекса «Ответственность и открытость» определяют выборку для расчета индекса «Вектор устойчивого развития».

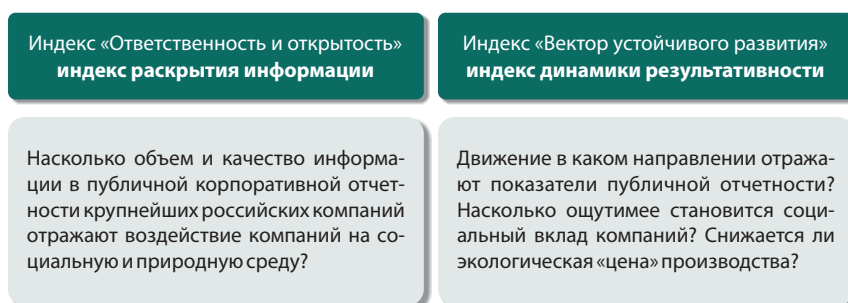


Рис. 1.18. Индекс «Ответственность и открытость»,  
индекс «Вектор устойчивого развития»

Проект служит:

- повышению корпоративной прозрачности и качества управления в сфере устойчивого развития и корпоративной ответственности, развитию ответственной деловой практики;
- развитию публичной отчетности и бенчмаркинга в сфере корпоративной устойчивости, ответственности и открытости, а также повышению качества обсуждения факторов устойчивого развития в деятельности компаний за счет использования конкретных, сравнимых и верифицируемых показателей, выявлению лучших практик в этой сфере;
- продвижению системного представления о корпоративной социальной ответственности как общей платформы для справедливого признания вклада бизнеса в общественное развитие;
- укреплению бренда и репутации российских компаний.

Индексы не предназначены для ранжирования компаний. Их задача — общая оценка ситуации и динамики ее развития, выявление лучших практик. Полученные при составлении индексов результаты позволяют выявить успешную практику и могут быть использованы для бенчмаркинга, способствуя таким образом совершенствованию публичной отчетности и деятельности в области корпоративной ответственности и устойчивого развития, а также повышению стоимости российских компаний.

*Данные, полученные в ходе проекта, учитываются при формировании базы расчета фондовых ESG-индексов МосБиржи-РСПП: «Ответственность и открытость» и «Вектор устойчивого развития», которые рассчитываются Московской Биржей с 2019 года. Динамика фондовых индексов подтверждает более эффективную доходность этих индексов по сравнению со страновым бенчмарком в долгосрочном периоде.*

## ESG-индексы РСПП

**Индекс «Ответственность и открытость»** — индекс раскрытия информации. Насколько прозрачна «польза» компаний для общества? Насколько деятельность в области устойчивого развития представлена в конкретных, измеряемых показателях?

**Индекс «Вектор устойчивого развития»** — индекс динамики результативности деятельности компаний в сфере УР/КСО. Какую динамику результатов отражают раскрываемые данные? Снижается ли экологическая «цена» производства? Предлагается ли больше социальных благ?

Индексы «Ответственность и открытость» и «Вектор устойчивого развития» взаимосвязаны. Первый из них представляет собой как самостоятельный инструмент оценки ситуации в сфере раскрытия корпоративной информации, так и «фильтр», на основе которого составляется выборка для второго индекса, который отражает динамику реальных результатов, раскрываемых в отчетной информации.

Методика индексов<sup>25</sup> ежегодно рассматривается на предмет актуализации в контексте новых информационных запросов заинтересованных сторон. При этом проводится сравнительный анализ расчетов на базе актуализированной методики с расчетами на базе ее предыдущей версии с тем, чтобы обеспечить сопоставимость с результатами предыдущих выпусков индексов.

### **Актуализация методики в 2020 году**

В 2020 году основным фактором актуализации методики стали запросы, связанные с активизацией интереса фондового рынка к проблематике ESG. В этой связи была скорректирована структура и расширена выборка для составления индекса «Ответственность и открытость»: наряду с крупнейшими компаниями по объему реализации с 2020 года в нее включаются компании, входящие в актуальную на 1 ноября базу расчета индекса Московской Биржи. В 2020 году в выборку вошло 126 компаний (в 2019-м — 112).

Был также актуализирован перечень индекса «Вектор устойчивого развития»: наряду с показателями результативности деятельности компаний в сфере устойчивого развития в него были включены показатели, отражающие управленческие факторы результативности.

Проведенный сравнительный анализ расчетов на базе Методики-2020 с расчетами на базе Методики-2019 существенных отклонений итогового значения индексов не выявил.

---

<sup>25</sup> Методика ESG-индексов РСПП представлена на сайте РСПП.

**Выборка:**

- 100 крупнейших российских компаний по рейтингу RAEX 600;
- компании из списка первой сотни крупнейших российских компаний по рейтингу РБК 500, которые также включены в рейтинг RAEX и находятся в нем на позиции не ниже 200-й или лидируют в отрасли по выручке;
- компании, входящие в действующую на 1 ноября 2020 года базу расчета индекса Московской Биржи.

Всего в выборку для составления индекса «Ответственность и открытость» в 2020 году вошло 126 компаний.

Компании могут также пройти оценку по критериям методики составления индексов РСПП по собственной инициативе.

**Материал для анализа:** нефинансовые отчеты компаний (годовые, в области устойчивого развития), опубликованные на сайтах компаний на русском языке до 1 ноября 2020 года. Критерии анализа: объем и качество раскрываемой информации по экономическим, социальным и экологическим показателям деятельности, а также показателям, отражающим организацию управления в сфере устойчивого развития (41 показатель, 69 индикаторов).

## **Индекс «Ответственность и открытость»-2020: стабильность и динамика**

### **Динамика средних значений индекса**

Динамика значений индекса «Ответственность и открытость» — индекса раскрытия информации — за последние годы незначительна. На прежнем уровне остается и среднее его значение по всей выборке, и наивысшее значение, и, соответственно, разрыв между этими значениями, который остается существенным.

При этом в рамках выборки отмечаются заметные изменения. Расширяется круг компаний, показывающих высокие результаты, лучшая практика раскрытия информации распространяется на новые отрасли (рис. 1.19 и 1.20).



| Индекс «Ответственность и открытость»-2020: компании-лидеры<br>(названия компаний даны в алфавитном порядке) |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Группа А:</b><br>значения индивидуального индекса — 0,75 и выше                                           | АЛРОСА, АФК Система, Газпром, Интер РАО, ЛУКОЙЛ, Металлоинвест, <b>ММК*</b> , НЛМК, Норникель, Роснефть, <b>Российские сети*</b> , Ростелеком, <b>РусГидро*</b> , Северсталь, СИБУР, СУЭК, <b>Уралкалий*</b><br><b>17 компаний (в 2019-м — 12)</b>                                                                                                                          |
| <b>Группа В:</b><br>значения индивидуального индекса — 0,55–0,74                                             | Аэрофлот, <b>Банк ВТБ*</b> , ЕВРАЗ, ЕвроХим, КАМАЗ, <b>Леруа Мерлен Восток*</b> , <b>ЛСР*</b> , <b>Магнит*</b> , МТС, <b>Московская Биржа*</b> , НОВАТЭК, ОМК, <b>Петропавловск*</b> , <b>Полиметалл*</b> , Полюс, <b>Почта России*</b> , РУСАЛ, РЖД, Росатом, Сахалин Энерджи, Сбербанк, Татнефть, ТМК, Транснефть, ФосАгро, ФСК ЕЭС<br><b>26 компаний (в 2019-м — 22)</b> |

Примечание: знаком \* отмечены компании, впервые вошедшие в группу.

Рис. 1.19. Лидеры индекса «Ответственность и открытость»-2020

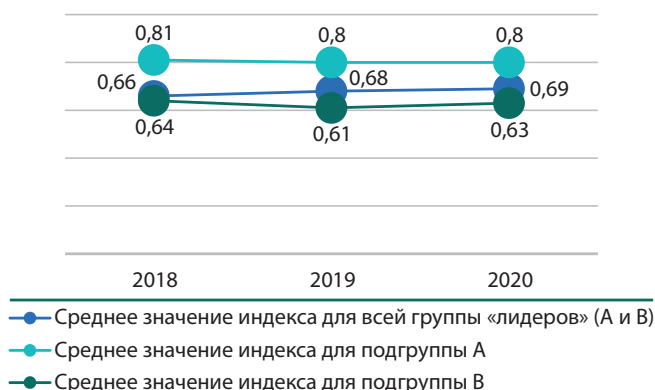


Рис. 1.20. Динамика средних значений индекса внутри лидирующей группы (2018–2020 гг.)

В группу «резерва», включающую компании, приближающиеся по своим результатам к границе вхождения в лидирующую группу, в 2020 году вошли компании ВЭБ.РФ, «Детский мир», Московский кредитный банк, X5 Retail.

В 2020 году подтвердился отмечавшийся в предыдущих циклах тренд: устойчивость результатов подгруппы «А». Мы можем с достаточной уверенностью говорить о формировании лидирующей группы, определившей свои приоритеты и последовательно удерживающей высокий уровень раскрытия информации. Ни одна компания из входивших в эту группу в прошлом году не потеряла своих позиций и в 2020-м. В 2020 году эта подгруппа пополнилась новыми участниками — компаниями, поднявшимися из подгруппы В, которая, в свою очередь, расширилась за счет компаний, представляющих отрасли, где уровень раскрытия информации традиционно был относительно низок, — ритейл, строительство. Расширено представительство организаций финансового сектора.

Расширение состава подгрупп А и В делает актуальным переход в следующих циклах к шкале с более глубокой детализацией. Это представляется своевременным и в связи с тем, что в последние годы наметились и «пограничные» группы (рис. 1.21). Первая из них объединяет компании подгрупп А и В, разрыв между индивидуальными результатами которых незначителен, вторая — «пограничные» компании подгруппы В и группы «резерва». В этой связи в следующих циклах предполагается завершить переход к шкале А, В, С — с выделением подгрупп А+, В+, и С+.

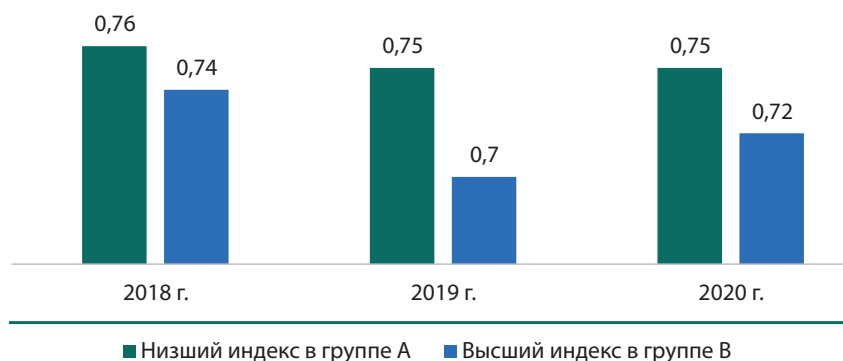


Рис. 1.21. Пограничные группы (период 2018–2020 гг.)

### Тематический срез

За последние три года наблюдаются незначительные колебания средних значений индекса по всем выделяемым в рамках исследования темам. Можно сказать, что тематическое распределение раскрываемых показателей остается достаточно стабильным, что, по-видимому, отражает сложившиеся приоритеты российских компаний в сфере раскрытия информации по ESG-аспектам бизнеса (рис. 1.22).

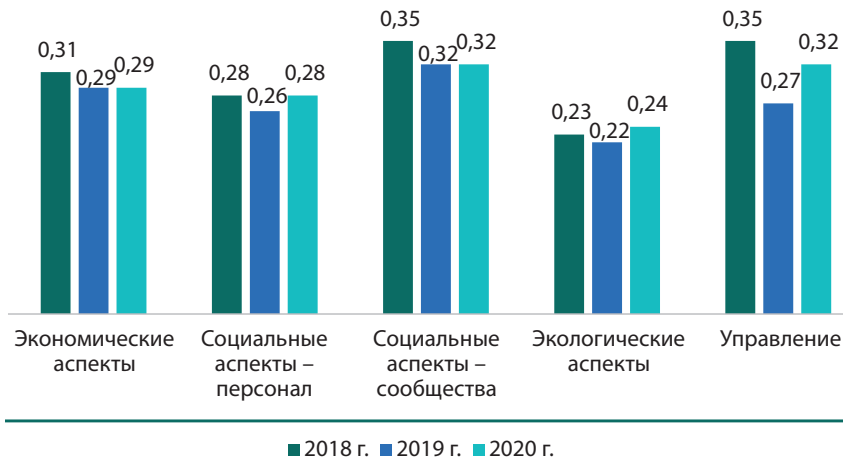


Рис. 1.22. Средние значения индекса «Ответственность и открытость» по выделяемым в рамках исследования темам (период 2018–2020 гг.)

В рамках выборки отраслевое распределение компаний неравномерно. Так, например, угольная промышленность представлена одной компанией, телекоммуникации и связь — 8, а нефтяная и нефтегазовая промышленность — 16. При этом выборка позволяет увидеть, в каких отраслях есть примеры лучшей практики раскрытия информации ESG (рис. 1.23).

Следует отметить, что перепады в высших значениях индивидуальных индексов в разных отраслях заметно меньше, чем перепады в средних отраслевых значениях индекса. Это свидетельствует

об относительно небольшой роли отраслевой специфики в отношении раскрытия информации. Очевидно, здесь более существенную роль играют стратегические приоритеты менеджмента конкретных компаний.

Наблюдения за ряд лет позволяют прогнозировать повышение среднего отраслевого значения индекса в тех отраслях, где сегодня наблюдается наиболее заметный разрыв между индивидуальным индексом отраслевого лидера и средним отраслевым значением индекса (рис. 1.24). Примером такой динамики может служить, в частности, розничная торговля, где за последние несколько лет заметно сократился разрыв между лидером отрасли и следующими за ним компаниями.



Рис. 1.23. Отраслевой срез. Индекс «Ответственность и открытость» по отраслям (2020 г.)

Изменение отраслевого профиля раскрытия ESG-информации для отрасли розничной торговли: индивидуальные результаты компаний, баллы, сравнение выпуска 2016 г. и 2020 г.

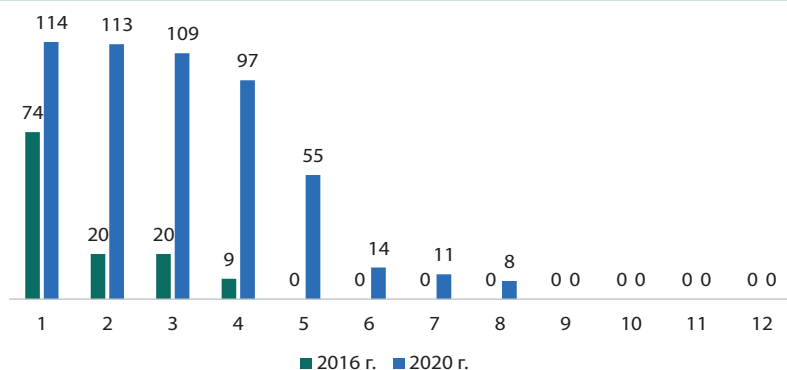


Рис. 1.24. Отраслевой срез. Индекс «Ответственность и открытость» по отраслям (2020 г.)

### Становление отчетности по ESG: качество раскрытия информации

Корпоративная отчетность в области устойчивого развития постепенно становится общепринятой практикой. При этом наши наблюдения за ряд лет показывают, что качество раскрываемых данных последовательно повышается. Декларации приверженности принципам социальной ответственности, устойчивого развития подкрепляются не только конкретными примерами, иллюстрирующими достижения компаний в этой сфере, но и переводятся на язык измеряемых показателей, которые могут быть верифицированы и позволяют сравнить результаты деятельности различных участников рынка в сфере сохранения природной среды, развития социальной сферы, а также проследить динамику результатов за определенные периоды времени. Это повышает аналитическую ценность корпоративной ESG-отчетности, включает ее в круг инструментов стратегического планирования, анализа перспектив повышения стоимости компаний.

### Уровни раскрытия показателей

Уже сегодня количественные данные, представленные в основном в динамике, составляют большую часть массива раскрываемых показателей ESG (рис. 1.25).



Рис. 1.25. Качество раскрытия информации (2018–2020 гг.)

При этом такие данные распределяются по темам неравномерно. Актуальной остается задача использования количественных индикаторов для характеристики участия компаний в развитии местных сообществ. Запросы на такие данные становятся все более настойчивыми: на информацию, которая позволила бы оценить структуру и эффективность социальных инвестиций бизнеса, растет спрос как со стороны внешних стейкхолдеров, прежде всего финансовых, так и со стороны советов директоров и менеджмента самих компаний (рис. 1.26).

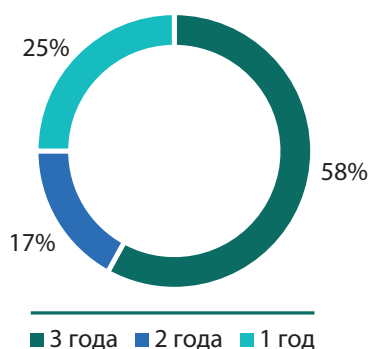


Рис. 1.26. Показатели уровня «Отчетность» в динамике за 3 года

## Индекс «Вектор устойчивого развития»-2020: динамика результативности

### Динамика средних значений индекса

Колебания средних значений индекса незначительны (рис. 1.27). Очевидно, что они отражают давление внешних, прежде всего экономических, обстоятельств, в разной степени затрагивающих отрасли и компании (анализ отраслевых ситуаций возможен по отношению к тем отраслям, которые представлены несколькими компаниями). При этом на индивидуальный индекс компаний могут влиять и отдельные «критические» события, имевшие масштабные социальные /экологические последствия.

**Выборка** включает компании, вошедшие в лидирующую группу по результатам оценки в рамках индекса раскрытия информации «Ответственность и открытость» (подгруппы А и В). В 2020 году в выборку вошли 43 компании (рис. 1.26).

**Материал для анализа:** раскрываемые компаниями количественные показатели ESG.

| Показатели результативности в сфере устойчивого развития, которые отражают экономическое, социальное и экологическое измерения                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Показатели, отражающие управленческие факторы результативности*                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• производительность труда,</li> <li>• производственная безопасность, охрана труда,</li> <li>• оплата труда и расходы на социальные программы для персонала,</li> <li>• обучение персонала,</li> <li>• текучесть кадров,</li> <li>• выбросы в атмосферу, в том числе выбросы парниковых газов,</li> <li>• водопотребление и сбросы (кроме организаций финансового сектора*),</li> <li>• энергоэффективность и энергопотребление,</li> <li>• обращение с отходами,</li> <li>• социальные инвестиции.</li> </ul> <p>*для организаций финансового сектора этот показатель заменяется на показатель «Ответственное финансирование»</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• руководство (свидетельства внимания к социальным и экологическим аспектам деятельности компании со стороны высшего руководства),</li> <li>• наличие количественных целевых ориентиров (отношение числа индикаторов, по которым представлены измеримые целевые ориентиры, к числу показателей результативности).</li> </ul> |

\* В выпуске 2020 года используется ограниченный набор показателей, отражающих управленческие факторы результативности. Такие показатели включены в расчет впервые: ранее индекс строился исключительно на показателях результативности. В следующих циклах предполагается расширить перечень «управленческих» показателей. Такие показатели имеют существенное прогностическое значение, и использование их будет способствовать повышению аналитической ценности индекса, который ставит своей задачей выявить динамику результатов деятельности компаний в сфере ESG и вектор дальнейшего развития.

**Подходы к оценке.** Индекс отражает:

- а) динамику и направление изменений показателей результативности. Анализируется соотношение позитивных и негативных «сигналов» по этим показателям. При этом фиксируются не собственно значения показателей, а «знак» их изменений за три года:  $<?$   $>?$   $0?$  Отсутствие данных рассматривается как негативный сигнал.
- б) наличие данных, которые могут рассматриваться как отражение управленческих факторов позитивной динамики и как подтверждение того, что показатели результативности в сфере устойчивого развития включены в систему стратегического и корпоративного управления. В отличие от показателей результативности здесь оценивается не динамика изменений, а факт наличия таких данных.



Рис. 1.27. Среднее значение индекса «Вектор устойчивого развития» в динамике за 3 года



В группу лидеров индекса в 2020 г. вошло 38 компаний (в 2019-м — 30), показавших позитивную динамику (индивидуальный индекс выше 0):

Аэрофлот, Банк ВТБ, Газпром, ЕВРАЗ, Интер РАО, КамАЗ, ЛСР, ЛУКОЙЛ, Магнит, Металлоинвест, ММК, Московская биржа, НЛМК, НОВАТЭК, Норильский никель, ОМК, Петропавловск, Полиметалл, Полюс, Почта России, РЖД, Росатом, Роснефть, Российские сети, Ростелеком, РусГидро, Сахалин Энерджи, СИБУР, СУЭК, Сбербанк, Северсталь, АФК «Система», Татнефть, ТМК, Транснефть, Уралкалий, ФосАгро, ФСК ЕЭС (названия компаний даны в алфавитном порядке).

Отраслевой срез индекса «Вектор устойчивого развития», как и в случае с индексом «Ответственность и открытость», указывает на ограниченную роль отраслевой специфики на возможность компаний достигать высоких результатов: индивидуальные результаты лидирующих в отрасли компаний часто с большим отрывом превышают средний уровень по отрасли (рис. 1.28 и 1.29). В тех случаях, когда эти значения совпадают, речь идет, как правило, об отраслях, представленных одной компанией. Понятно, что в этих случаях судить об общеотраслевой ситуации некорректно.

Отраслевая структура индекса, количество компаний



Рис. 1.28. Отраслевая структура индекса «Вектор устойчивого развития», 2020 г.



Рис. 1.29. Внутриотраслевые значения индекса  
«Вектор устойчивого развития», 2020 г.

Выпуск 2020 года отразил расширение отраслевой структуры индекса: впервые в индекс вошли компании таких отраслей, как строительство и розничная торговля, машиностроение. Укрепились позиции финансового сектора.

Отмечается отчетливая позитивная динамика по показателям: оплата труда, обучение персонала, безопасность, поддержка местных сообществ, а также весь комплекс экологических показателей. При этом отмечается снижение среднего значения индекса по показателю «расходы на социальную поддержку персонала», остается «проблемным» показатель «производительность труда», хотя и здесь ряд компаний показал положительную динамику.

## Заключение

ESG-индексы РСПП публикуются ежегодно. Это позволяет проследить тенденции в раскрытии информации крупнейшими российскими компаниями и составить представление о динамике их результативности в сфере устойчивого развития за достаточно широкие временные периоды.

Индексы РСПП за последние пять лет отражают заметный рост объема и качества раскрытия информации: с 2016 года среднее значение индекса «Ответственность и открытость» возросло почти в два раза.

В основе ESG-индексов РСПП — анализ информации, поддающейся количественной оценке. Это позволяет составить представление о том, как на протяжении ряда лет складывается практика управления и отчетности в сфере устойчивого развития, и о том, какова динамика результативности деятельности компаний в этой сфере. Наблюдения в рамках проекта свидетельствуют о формировании лидирующей группы, которая показывает стабильно высокие результаты в плане раскрытия ESG-информации. Можно отметить также повышение аналитической ценности раскрываемой информации: растет доля количественных показателей, раскрываемых в динамике и в контексте целевых ориентиров.

При этом среднее значение индекса «Ответственность и открытость» за последние три года практически не изменилось. Расширение выборки позволяет включить в индекс большее число компаний, показывающих высокий уровень раскрытия информации, соответствующий лучшей мировой практике, однако доля компаний, не раскрывающих показатели ESG, не меняется с 2016 года и составляет более трети выборки — 37 % (рис. 1.30).

Рост значений индекса отмечается по всем аспектам устойчивого развития — экологическому, социальному, экономическому. При этом особенно заметен рост по таким показателям, как выбросы парниковых газов, обучение персонала и поддержка местных сообществ, соблюдение прав человека, поддержка малого и среднего бизнеса, что, очевидно, свидетельствует о повышении внимания компаний как к развитию социального капитала, так и к темам на глобальной повестке дня устойчивого развития (рис. 1.30). Ряд показателей относительно недавно попал на радар компаний.

Так, вопросы соблюдения прав человека и поддержки малого и среднего бизнеса вошли в круг актуальных показателей только в 2017 году. Сегодня же эти показатели уверенно занимают место в кругу активно раскрываемых показателей корпоративной нефинансовой отчетности.

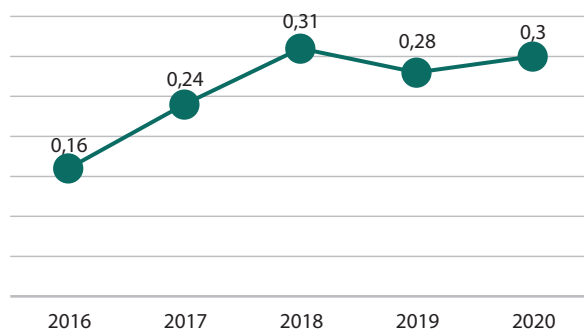


Рис. 1.30. Индекс «Ответственность и открытость» 2016–2020 гг.

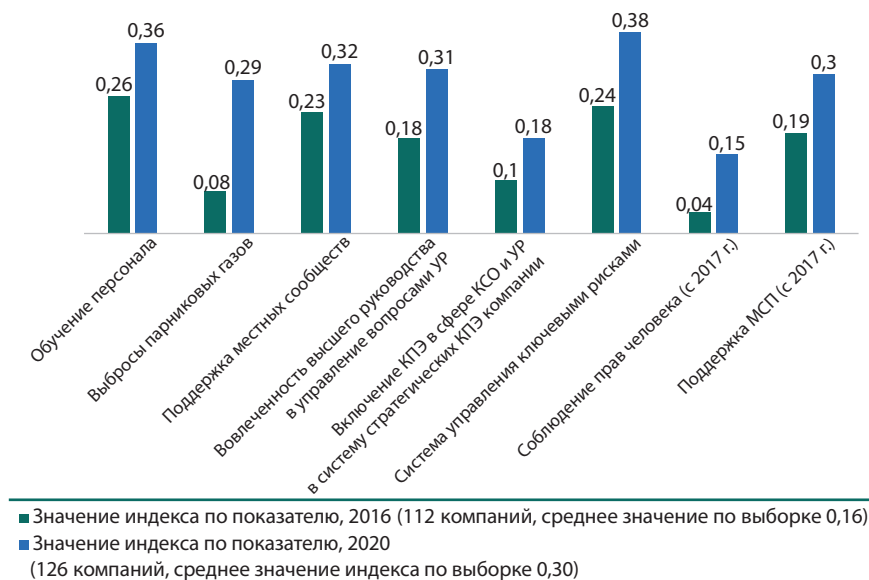


Рис. 1.31. Рост средних значений индекса «Ответственность и открытость» по показателям, 2016–2020 гг.

Опережающая динамика раскрытия таких показателей управления в сфере устойчивого развития, как вовлеченность высшего руководства Компании в управление вопросами устойчивого развития, включение КПЭ в этой сфере КСО в систему стратегических КПЭ компании, включение рисков, связанных с социальными и экологическими аспектами деятельности организации, в систему управления ключевыми рисками, отражает интеграцию вопросов устойчивого развития в стратегическое и корпоративное управление, их включение в число вопросов, центральных для развития компаний.

Расширяется круг «лидеров открытости». В 2016 году число компаний, индивидуальный индекс которых был выше среднего значения, составило 29, тогда как в 2020-м таких компаний было уже 43. В последние годы отмечается также диверсификация отраслевой структуры раскрытия информации. В 2016 году «лидерами открытости» были исключительно компании таких отраслей, как химическая и нефтехимическая промышленность, угольная промышленность, цветная и черная металлургия, электроэнергетика, нефтяная и нефтегазовая промышленность. К 2020 году круг «лидеров открытости» расширился за счет телекоммуникационных компаний, организаций финансового сектора, компаний таких отраслей, как строительство, розничная торговля, машиностроение.

Индекс «Вектор устойчивого развития» вернулся к значениям предыдущих лет после снижения в выпуске 2019 года (рис. 1.32). Таким образом, средние значения и этого индекса остаются примерно на одном уровне. Однако, как и в случае с первым индексом, за сходными средними значениями скрываются достаточно динамичные процессы. Так, более разнообразной стала отраслевая структура индекса — впервые в число лидеров результативности вошли компании таких отраслей, как строительство, розничная торговля, машиностроение.

Раскрывая данные в динамике за ряд лет, компании обеспечивают конкретное, измеримое представление их вклада в социально-экономическое развитие, в снижение негативной нагрузки на природную среду. Среднее значение индекса «Вектор устойчивого развития» отражает в целом стабильную динамику результативности компаний в этой сфере. Колебания значений индекса в основном

следуют за динамикой экономической конъюнктуры, которая часто отражается и на динамике таких показателей, как расходы на социальную поддержку персонала, социальные инвестиции в местные сообщества. При этом, вне зависимости от внешних обстоятельств, прослеживается отчетливая позитивная динамика по таким показателям, как оплата труда, обучение персонала, промышленная безопасность, а также весь комплекс экологических показателей. Следует отметить, что круг компаний, которые показывают позитивный итог по сумме показателей, последовательно расширяется. В 2016 году таких компаний было 24, в 2020-м — 38.

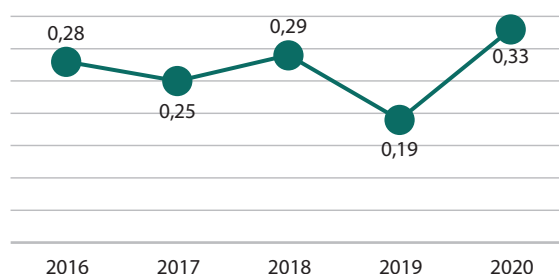


Рис. 1.32. Индекс «Вектор устойчивого развития» 2016–2020 гг.

Свою роль, очевидно, сыграют и постоянно повышающиеся требования к внедрению этих практик со стороны финансовых рынков, партнеров в цепочке поставок. Наиболее отчетливо это сегодня проявляется в связи с климатической повесткой, однако круг тем в сфере устойчивого развития, которые будут задавать критерии отбора будущих лидеров рынка, гораздо шире. В этой связи особенно интересным и плодотворным представляется опыт компаний, в управлении которыми учитываются Цели устойчивого развития ООН.

### **Фондовые индексы устойчивого развития МосБиржи-РСПП**

Внедрение управления экологическими и социальными аспектами деятельности в стратегию и организацию бизнеса сегодня становится все более ощутимым фактором успешного позициониро-

вания на рынках. Можно предположить, что в перспективе число участников рынка, которые активно исследуют и тестируют возможности, связанные с современными подходами и практиками в сфере ESG, будет расти. О потенциале повышения стоимости компаний, связанном с ESG, свидетельствует, в частности, динамика фондовых ESG-индексов Московской Биржи-РСПП, которые рассчитываются с учетом результатов ESG-индексов РСПП: за ретроспективный период они демонстрируют более высокую доходность по сравнению с бенчмарком (рис. 1.33).

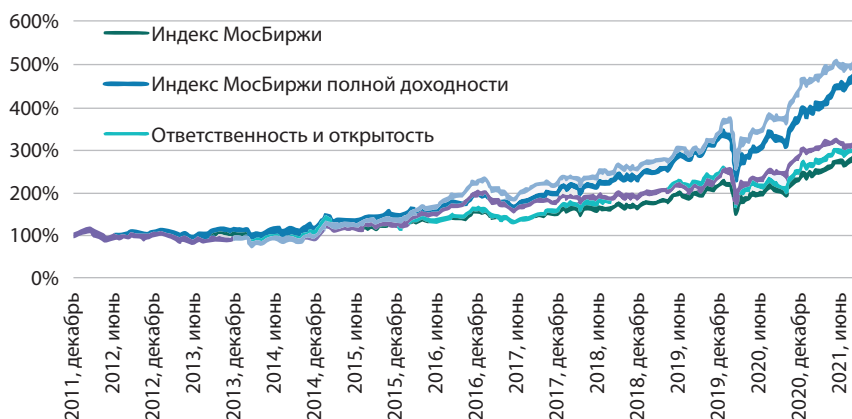


Рис. 1.33. Доходность фондовых индексов устойчивого развития Московской Биржи в 2012–2020 гг.

С 1 апреля 2019 года Московская Биржа начала расчет на ежедневной основе фондовых индексов устойчивого развития — «Ответственность и открытость» (MRRT) и «Вектор устойчивого развития» (MRSV). Ретроспективный расчет индексов был сделан с начала 2012 года. Базой для создания индексов Московской Биржи послужили результаты анализа показателей устойчивого развития (ESG), который проводится ежегодно РСПП в рамках составления одноименных индексов устойчивого развития. Текущий состав фондовых индексов сформирован на основании данных эмитентов, опубликованных в 2020 году.

## Основные характеристики фондовых индексов

| Фондовый индекс                | Принцип отбора ценных бумаг                                                                                                                                 | Тип индекса                                                                                                                                                                 |
|--------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| «Ответственность и открытость» | Объем и качество раскрытия информации по аспектам «устойчивого развития» в публичной корпоративной отчетности → Выделение компаний-лидеров транспарентности | Взвешенный по рыночной капитализации с учетом free-float с ограничением максимального веса одной бумаги величиной 15 %                                                      |
| «Вектор устойчивого развития»  | Положительная динамика результатов → Выделение компаний-лидеров результативности                                                                            | Взвешенный на основе матрицы анализа РСПП с ограничением максимального веса одной бумаги величиной, установленной Банком России для ПИФов, уменьшенной на 1 % <sup>26</sup> |

### Фондовый индекс «Ответственность и открытость»

Эмитенты, чьи ценные бумаги были включены в состав лидирующей группы индекса «Ответственность и открытость», раскрывают наиболее полную информацию о деятельности в сфере устойчивого развития и корпоративной социальной ответственности. Ниже представлена актуальная база расчета фондового индекса «Ответственность и открытость»:

| № | Код  | Наименование      | Вес по сост. на 31.08.2021, % |
|---|------|-------------------|-------------------------------|
| 1 | SBER | ПАО Сбербанк, АО  | 15,00 %                       |
| 2 | LKOH | ПАО «ЛУКОЙЛ», АО  | 15,00 %                       |
| 3 | GAZP | ПАО «Газпром», АО | 15,00 %                       |

<sup>26</sup> По состоянию на 16 апреля 2021 года максимальный вес не должен превышать 13 %.



| №  | Код   | Наименование                                              | Вес по сост.<br>на 31.08.2021, % |
|----|-------|-----------------------------------------------------------|----------------------------------|
| 4  | GMKN  | ПАО «ГМК «Норильский никель», АО                          | 10,30 %                          |
| 5  | NVTK  | ПАО «НОВАТЭК», АО                                         | 7,87 %                           |
| 6  | ROSN  | ПАО «НК «Роснефть», АО                                    | 4,43 %                           |
| 7  | POLY  | Полиметалл Интернэшнл ПЛС,<br>акции иностранного эмитента | 3,50 %                           |
| 8  | PLZL  | ПАО «Полюс», АО                                           | 2,69 %                           |
| 9  | TATN  | ПАО «Татнефть» им. В.Д. Шашина, АО                        | 2,40 %                           |
| 10 | MGNT  | ПАО «Магнит», АО                                          | 2,54 %                           |
| 11 | MTSS  | ПАО «МТС», АО                                             | 1,97 %                           |
| 12 | NLMK  | ПАО «НЛМК», АО                                            | 2,21 %                           |
| 13 | ALRS  | АК «АЛРОСА» (ПАО), АО                                     | 2,60 %                           |
| 14 | CHMF  | ПАО «Северсталь», АО                                      | 2,25 %                           |
| 15 | MOEX  | ПАО Московская Биржа, АО                                  | 1,87 %                           |
| 16 | IRAO  | ПАО «Интер РАО», АО                                       | 1,13 %                           |
| 17 | PHOR  | ПАО «ФосАгро», АО                                         | 1,12 %                           |
| 18 | VTBR  | Банк ВТБ (ПАО), АО                                        | 1,76 %                           |
| 19 | AFKS  | ПАО АФК «Система», АО                                     | 0,69 %                           |
| 20 | RTKM  | ПАО «Ростелеком», АО                                      | 0,64 %                           |
| 21 | RUAL  | Юнайтед Компани РУСАЛ ПЛС,<br>акции иностранного эмитента | 0,97 %                           |
| 22 | MAGN  | ПАО «ММК», АО                                             | 1,12 %                           |
| 23 | TRNFP | ПАО «Транснефть», АО                                      | 0,65 %                           |
| 24 | POGR  | Петропавловск ПиЭлСи,<br>акции иностранного эмитента      | 0,39 %                           |
| 25 | AFLT  | ПАО «Аэрофлот», АО                                        | 0,49 %                           |
| 26 | HYDR  | ПАО «РусГидро», АО                                        | 0,64 %                           |
| 27 | FEES  | ПАО «ФСК ЕЭС», АО                                         | 0,32 %                           |
| 28 | LSRG  | ПАО «Группа ЛСР», АО                                      | 0,24 %                           |
| 29 | RSTI  | ПАО «Россети», АО                                         | 0,20 %                           |

Фондовый индекс «Ответственность и открытость» с точки зрения методики расчета представляет собой классический индекс, в котором вес отдельного инструмента и степень его влияния на динамику индикатора определяется на основании капитализации, рассчитанной с учетом доли ценных бумаг, находящихся в свободном обращении. Аналогичный подход применяется в таких индексах, как индекс МосБиржи, индекс РТС, отраслевые индексы акций Московской Биржи и др.

Отличие индекса «Ответственность и открытость» от других индикаторов заключается в принципе отбора акций — приоритет отдается качеству раскрываемой корпоративной отчетности по сравнению с характеристиками ликвидности и капитализации. В целом фондовый индекс «Ответственность и открытость» отражает изменение совокупной рыночной стоимости акций российских компаний-лидеров, наиболее полно раскрывающих информацию о своей деятельности в сфере устойчивого развития и корпоративной социальной ответственности.

В список фондового индекса не был включен ряд компаний, вошедших в индекс РСПП «Ответственность и открытость», в связи с тем, что акции некоторых предприятий не представлены на биржевых торгах Московской Биржи либо они не соответствуют требованиям для включения в индексы. Это УК «МЕТАЛЛОИНВЕСТ», ОАО «РЖД», АО «Концерн Росэнергоатом», АО «СУЭК» «Сахалин Энерджи Инвестмент Компани Лтд.», ПАО «СИБУР Холдинг», ЕВРАЗ Плс, АО «ОМК», «Почта России».

### **Фондовый индекс «Вектор устойчивого развития»**

В свою очередь, фондовый индекс «Вектор устойчивого развития» должен уловить признаки позитивной динамики, результативности реальных целенаправленных действий, которые стоят за отчетностью компании по устойчивому развитию. Понятие «Вектор устойчивого развития» подразумевает направленность движения, определенность ориентиров. Внешняя среда для любого бизнеса изменчива, а значит, и управление в сфере устойчивого развития, а именно определение стратегии в этой области, инструменты планирования и контроля должны быть готовы к новым вызовам рынка.

В отличие от фондового индекса «Ответственность и открытость» модель взвешивания инструментов фондового индекса «Вектор устойчивого развития» изменена: вес ценной бумаги в данном случае определяется на основе рейтинга эмитента, а не его капитализации. Большее влияние на индекс оказывают ценные бумаги тех компаний, которые показывают наиболее отчетливую положительную динамику результативности. Таким образом, фондовый индекс «Вектор устойчивого развития» является индикатором, иллюстрирующим динамику цен акций компаний-лидеров по позитивным изменениям в сфере устойчивого развития.

Ниже представлена база расчета фондового индекса «Вектор устойчивого развития».

| №  | Код   | Наименование                                              | Вес по сост.<br>на 31.08.2021, % |
|----|-------|-----------------------------------------------------------|----------------------------------|
| 1  | FEES  | ПАО «ФСК ЕЭС», АО                                         | 4,91 %                           |
| 2  | PHOR  | ПАО «ФосАгро», АО                                         | 4,65 %                           |
| 3  | RSTI  | ПАО «Россети», АО                                         | 4,62 %                           |
| 4  | IRAO  | ПАО «Интер РАО», АО                                       | 4,57 %                           |
| 5  | LKOH  | ПАО «ЛУКОЙЛ», АО                                          | 4,51 %                           |
| 6  | RTKM  | ПАО «Ростелеком», АО                                      | 4,51 %                           |
| 7  | NLMK  | ПАО «НЛМК», АО                                            | 4,45 %                           |
| 8  | POGR  | Петропавловск ПиЭлСи,<br>акции иностранного эмитента      | 4,34 %                           |
| 9  | MAGN  | ПАО «ММК», АО                                             | 4,31 %                           |
| 10 | ROSN  | ПАО «НК «Роснефть», АО                                    | 4,23 %                           |
| 11 | TRNFP | ПАО «Транснефть», АО                                      | 4,12 %                           |
| 12 | PLZL  | ПАО «Полюс», АО                                           | 3,86 %                           |
| 13 | GAZP  | ПАО «Газпром», АО                                         | 3,83 %                           |
| 14 | AFKS  | ПАО АФК «Система», АО                                     | 3,72 %                           |
| 15 | LSRG  | ПАО «Группа ЛСР», АО                                      | 3,64 %                           |
| 16 | CHMF  | ПАО «Северсталь», АО                                      | 3,61 %                           |
| 17 | POLY  | Полиметалл Интернэшнл ПЛС,<br>акции иностранного эмитента | 3,52 %                           |

| №  | Код  | Наименование                       | Вес по сост.<br>на 31.08.2021, % |
|----|------|------------------------------------|----------------------------------|
| 18 | SBER | ПАО Сбербанк, АО                   | 3,47 %                           |
| 19 | VTBR | Банк ВТБ (ПАО), АО                 | 3,44 %                           |
| 20 | HYDR | ПАО «РусГидро», АО                 | 3,24 %                           |
| 21 | GMKN | ПАО «ГМК «Норильский никель», АО   | 3,21 %                           |
| 22 | TATN | ПАО «Татнефть» им. В.Д. Шашина, АО | 3,16 %                           |
| 23 | NVTK | ПАО «НОВАТЭК», АО                  | 3,13 %                           |
| 24 | MGNT | ПАО «Магнит», АО                   | 3,10 %                           |
| 25 | MOEX | ПАО Московская Биржа, АО           | 2,93 %                           |
| 26 | AFLT | ПАО «Аэрофлот», АО                 | 2,90 %                           |

Анализ РСПП покрывает более широкий круг компаний, но ценные бумаги УК «МЕТАЛЛОИНВЕСТ», ОАО «РЖД», АО «Концерн Росэнергоатом», АО «СУЭК» «Сахалин Энерджи Инвестмент Компани Лтд.», ПАО «СИБУР Холдинг», ЕВРАЗ Плс, АО «ОМК», «Почта России» не были включены в фондовый индекс «Вектор устойчивого развития» в силу их отсутствия на торгах Московской Биржи.

## **1.6. Вклад компаний-лидеров в развитие территорий присутствия**

### **Актуальность проведения исследования по оценке вклада компаний-лидеров российского бизнеса в развитие территорий (регионов/городов) присутствия**

Компании-лидеры российского бизнеса играют определяющую роль в продвижении концепции устойчивого развития в России, активно внедряя лучшие практики в данной области на уровне корпоративного управления, бизнес-модели, а также социальных и экологических проектов, реализуемых в регионах присутствия, и рас-

пространяя политику ответственного поведения на поставщиков и партнеров.

Наиболее значимый вклад в продвижение концепции устойчивого развития в России вносят компании, занимающие лидирующие позиции по индексам РСПП в области устойчивого развития (ESG-индексы РСПП) «Ответственность и открытость» и «Вектор устойчивого развития».

После утверждения на саммите ООН Повестки-2030 многие крупные компании начали интегрировать цели устойчивого развития (ЦУР-2030) в свои стратегии и бизнес-модели. В мире признано, что наряду с участием стран и региональных объединений в продвижении повестки и достижения ЦУР ГД ООН ключевую роль также играет бизнес-сообщество.

На политическом форуме высокого уровня ООН по устойчивому развитию в 2019 году было провозглашено «Десятилетие действий» (Decade of Action for SDG implementation) — период с 2020-го по 2030 годы как время ускоренных действий, мобилизации финансовых ресурсов, повышения эффективности процессов на национальном уровне и укрепления институтов для достижения ЦУР-2030.<sup>27</sup>

Роль бизнеса в достижении ЦУР остается высокой, и некоторые компании, ведущие деятельность в России (как отечественные, так и международные), уже переходят от обсуждения приоритетов, разработки концепций и подходов к внедрению методологии достижения ЦУР на уровне бизнес-стратегий и бизнес-моделей<sup>28</sup>.

На сегодняшний день развитие российских компаний на ближайшее десятилетие определяют два драйвера: Национальные проекты и участие в реализации ЦУР. Стратегии развития компаний до 2025 года и до 2030-го учитывают глобальные вызовы, в том числе климатические, и приобретают более долгосрочный характер по целевым показателям, в отдельных случаях с учетом трендов развития до 2050 года. В рамках нового энергетического перехода это характерно, прежде всего, для крупных российских компаний особенно нефтегазового и энергетического секторов.

---

<sup>27</sup> <https://www.un.org/development/desa/dspd/2020/09/decade-of-action>.

<sup>28</sup> <https://pcnn.pf/download/a48b14d9858856285b5f7aba0c57b076/>.

В современной повестке для российского бизнеса важным является учет ESG-факторов (Ecological, Social, Corporate Governance) в деятельности компаний и отображение достижений в этих сферах в нефинансовых отчетах, а также более активное вовлечение ключевых заинтересованных сторон и учет их мнения при стратегическом планировании развития территорий. Расширение партнерских взаимодействий и использование современных форматов и институциональных форм развития территорий, повышение роли НКО и гражданского общества в обсуждении реализации новых проектов для большинства российских компаний-лидеров являются сегодня общепринятой нормой.

При всем многообразии российских исследований, посвященных различным аспектам устойчивого развития и корпоративной социальной ответственности крупного бизнеса, вопрос оценки значимости вклада компаний-лидеров российского бизнеса в развитие территорий присутствия в достаточной степени не исследован.

Отсутствие исследований по данному направлению со стороны крупных международных консалтинговых компаний связано в первую очередь с отсутствием единой методологии и международного стандарта по оценке вклада компаний в развитие территорий присутствия. Те показатели, которые представлены в основных международных стандартах по подготовке нефинансовой отчетности (GRI, AS 1000, GCI (ЮНКТАД), IIRC, A1000SES, ISO 26 000 «Руководство по социальной ответственности», учет вопросов углеродной отчетности — CDP, TCFD), не дают возможности составить единый (стандартный) набор показателей по данному направлению.

Вместе с тем для России в силу исторических особенностей формирования ведущих отраслей промышленности в советское время роль компаний в развитии территорий присутствия рассматривается несколько иначе, чем в ведущих развитых странах за рубежом. В связи с этим и подходы к оценке этой роли и ее раскрытию в нефинансовой отчетности не могут в полной мере опираться на международные практики.

В настоящее время основным источником информации о влиянии компаний на территории присутствия для внешних заинтересован-

ных сторон являются корпоративные отчеты об устойчивом развитии или корпоративной социальной ответственности, а также результаты специальных исследований, в том числе индексов, рейтингов и т. п. Крупные российские компании в последние 20 лет активно развивали нефинансовую отчетность<sup>29</sup> в соответствии с международными стандартами, что заметно повысило их прозрачность и возможность внешней оценки.

С другой стороны, существуют системы измерения и оценки устойчивого развития регионов или его отдельных составляющих на основе данных муниципальной и региональной статистики. Вместе с тем качество и полнота данных российской государственной и муниципальной статистики затрудняют ее использование в привязке к оценке деятельности компаний.

Сегодня на повестке дня стоит задача: опираясь на эти группы источников, разработать методики и инструменты, позволяющие более объективно измерить вклад компаний в социально-экономическое развитие региона.

В рамках данного исследования при оценке регионов/городов присутствия компаний из трех составляющих устойчивого развития (экономическая, социальная и экологическая) основной акцент будет сделан на оценке вклада компаний в социально-экономическое развитие территорий. Экологическая составляющая влияния компаний на территории присутствия в некоторой мере затрагивается в тематических исследованиях и рейтингах профильных экологических организаций. В рамках этого исследования будет рассмотрен лишь один экологический аспект деятельности компаний, а именно учет их стремления к минимизации воздействия на окружающую среду в части сокращения углеродного следа, снижения выбросов в атмосферу, влияния на климатическую повестку. Вопросы климатической повестки являются новыми для российских компаний, в данном исследовании они будут проанализированы в отраслевом разрезе.

---

<sup>29</sup> <https://pcnn.pф/activity/social/registr/>.

### **1.6.1. Анализ существующих практик, подходов и инструментов оценки вклада компаний в развитие территорий присутствия. Методология исследования РСПП**

#### **Развитие инструментов оценки ESG-аспектов деятельности компаний**

За последние двадцать лет общепринятым в деловом сообществе элементом прозрачности деятельности компаний стал выпуск нефинансовых отчетов. На начало 2021 года в Национальном регистре нефинансовых отчетов РСПП<sup>30</sup> зарегистрированы отчеты<sup>31</sup> 197 российских компаний.

Обеспечение прозрачности нефинансовых аспектов деятельности компаний для всех заинтересованных сторон позволяет на качественно ином уровне производить оценку рисков и судить об их долгосрочной финансовой устойчивости. С каждым годом в России растет доля крупных компаний, выпускающих нефинансовую отчетность<sup>32</sup>. Результаты опроса, проведенного экспертами PwC в 2019 году, показали, что члены советов директоров крупных российских компаний считают вопрос повышения прозрачности и раскрытия отчетности одним из самых важных для развития компаний<sup>33</sup>.

Одними из основных источников информации о деятельности компаний для внешних стейкхолдеров, кроме отчетов и корпоративных сайтов, являются в ряде случаев результаты специальных исследований, а также индексов, рейтингов и рэнкингов.

В России сложилась целая система различных рейтингов и индексов устойчивого развития (ESG-рейтингов/индексов) компаний.

---

<sup>30</sup> <https://pcnn.pf/activity/social/registr/>.

<sup>31</sup> В рамках данного исследования под «отчетами» и «нефинансовыми отчетами» подразумеваются все типы отчетов компаний, содержащие информацию о результатах деятельности в области устойчивого развития: отчеты об устойчивом развитии, ESG-отчеты, интегрированные отчеты и т. д.

<sup>32</sup> <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/ru/pdf/2018/06/ru-ru-kpmg-survey-of-corporate-responsibility-reporting-2017.pdf>.

<sup>33</sup> Устойчивое развитие в фокусе внимания советов директоров. Опрос членов Советов директоров российских компаний, 2019 г. <https://www.pwc.ru/ru/materials/pwc-board-survey-2019-russian.pdf>.



В числе первых самых известных комплексных инструментов, появившихся в России, стали индексы РСПП «Ответственность и открытость» и «Вектор устойчивого развития» (ESG-индексы РСПП). В последние три года в России, наряду с индексами устойчивого развития РСПП, появился ряд новых инструментов внешней оценки деятельности компаний, например ESG-рэнкинг компаний от рейтингового агентства RAEX<sup>34</sup>. Также три ведущих российских рейтинговых агентства, имеющих аккредитацию ЦБ, — АКРА<sup>35</sup>, НРА<sup>36</sup> и RAEX<sup>37</sup> опубликовали в 2020 году методики ESG-оценки для российских компаний, на основе которой, по аналогии с уже апробированными международными кредитными рейтингами и индексами, будут присваиваться компаниям ESG-рейтинги. Однако ни один из этих новых инструментов не позволяет объективно оценить вклад компаний в развитие городов/территорий присутствия.

Большинство крупных российских компаний также участвуют в международных индексах, которые оценивают прозрачность и корпоративное управление (Sustainalytics, CDP, ISS, Bloomberg и т. д.).

Развиваются и новые инструменты, оценивающие отдельные аспекты влияния компаний на территории присутствия. Так, в 2021 г. компанией PwC совместно с РСПП были представлены результаты первого пилотного выпуска рейтинга компаний по раскрытию информации об интеграции ЦУР<sup>38</sup>. В настоящее время АНО «Национальные приоритеты» разрабатывает рейтинг компаний по их вкладу в реализацию Национальных проектов на период до 2030 года<sup>39</sup>.

---

<sup>34</sup> [https://raex-a.ru/rankings/ESG\\_ratings\\_RUS\\_companies/2020](https://raex-a.ru/rankings/ESG_ratings_RUS_companies/2020).

<sup>35</sup> Методология оценки ESG [https://www.acra-ratings.ru/storage/content/attachments/7734/20200928\\_ACRA\\_Methodology\\_ESG.pdf](https://www.acra-ratings.ru/storage/content/attachments/7734/20200928_ACRA_Methodology_ESG.pdf).

<sup>36</sup> Методология присвоения некредитных рейтингов, оценивающих подверженность компании экологическим и социальным рискам бизнеса, а также рискам корпоративного управления. [https://www.ra-national.ru/sites/default/files/ESG %20Rating %20Methodology %20NRA\\_2020.pdf](https://www.ra-national.ru/sites/default/files/ESG%20Rating%20Methodology%20NRA_2020.pdf).

<sup>37</sup> Методология присвоения рейтингов ESG. <https://raexpert.ru/docbank/fc3/b72/67a/e8ddc2a1fa7ea4986d094fa.pdf>.

<sup>38</sup> Рейтинг компаний по раскрытию информации об интеграции ЦУР ООН. <https://media.rspp.ru/document/1/2/3/233221297eb3cb9588cdfdbc56f4ff36.pdf>.

<sup>39</sup> <https://nationalpriority.ru/prodvizhenie-nacproektov/>.

ESG-аспекты деятельности крупного российского бизнеса в последние несколько лет часто рассматриваются в рамках специальных исследований ведущих консалтинговых компаний (KPMG, PwC и др.). Как правило, подобные исследования опираются на два основных источника информации — отчеты компаний и опросы их представителей, отвечающих за тематику устойчивого развития, или представителей руководства/членов советов директоров. Основной фокус подобных исследований, как правило, связан с уровнем интеграции ESG-повестки в деятельность компаний и с их участием в достижении ЦУР.

Отдельные проекты компаний, направленные на развитие территорий присутствия, оцениваются и в рамках различных конкурсов. Например, три года подряд проводится конкурс «Развитие регионов. Лучшее для России». Компании сами в заявительном порядке подают проекты для участия в этом конкурсе по разным номинациям, затем их оценивает экспертное жюри из представителей региональных администраций.

Если рассматривать инструменты оценки развития городов, то источников данных для такой оценки несколько (статистика, опросы населения, спутниковые снимки и др.), а вот самих инструментов очень мало. В настоящее время в России на регулярной основе выпускаются не более пяти рейтингов городов. Публикация добровольной отчетности регионов/городов по ЦУР пока носит единичный характер, а международные стандарты устойчивого развития практически не применяются в российских городах и в целом практически не известны представителям городских властей.

Возможно, что разработке единых подходов к оценке достижения ЦУР на уровне городов/регионов будет отчасти способствовать планирование всей деятельности компаний, направленной на развитие городов присутствия, в привязке к Целям устойчивого развития и их задачам. Пока ЦУР в нефинансовых отчетах компаний отражены, как правило, в форме таблиц соответствия отдельных программ/проектов или направлений деятельности ЦУР, реже — на уровне задач реализации отдельных целей. Реализация ЦУР в привязке к развитию территорий присутствия освещается в отчетах нечасто.

### Подходы к оценке вклада компаний в развитие территорий присутствия

При изучении вопросов оценки вклада компаний в развитие регионов и городов присутствия целесообразно разделять компании на две группы в зависимости от масштаба их воздействия на территории присутствия. В первую группу можно выделить компании, для которых актуально оценивать вклад на уровне городов и регионов. Это металлургические, химические, нефтегазовые, машиностроительные, угольные и некоторые электроэнергетические компании (атомная энергетика). Крупные предприятия этих отраслей, как правило, расположены в городах, многие из них являются градообразующими.

Предприятия компаний второй группы, имеющие отношение к инфраструктуре и сфере услуг, как правило, не являются градообразующими, такие компании имеют более широкую географию деятельности. Поэтому для них целесообразно оценивать вклад в развитие территорий присутствия на региональном или на национальном уровнях. Речь идет о финансовых, телекоммуникационных, транспортных, логистических, торговых компаниях, а также компаниях, производящих пищевую продукцию и потребительские товары.<sup>40</sup>

В существующих в России методиках ESG-оценки, как правило, компании подразделяются на финансовые и нефинансовые (производственные). Для финансовых компаний выделяются отдельные критерии оценки, связанные с наличием у них инструментов ответственного финансирования.

При оценке вклада компаний в развитие городов присутствия следует учитывать экономические, социальные и экологические аспекты. В существующих инструментах ESG-оценки компаний **экономические аспекты**, как правило, оцениваются в финансовом выражении, а **социальные аспекты** в рамках как социальных политик и программ, направленных на работников компании и членов их семей, так и внешних социальных инвестиций. **Экологические аспекты** деятельности в отчетах большинства компаний отображаются вне привязки к конкретным регионам и городам.

---

<sup>40</sup> Пример оценки вклада таких компаний — исследование НИУ ВШЭ для компании «Кока-Кола». [https://integratedreport.coca-colahellenic.ru/files/seis\\_coca-cola\\_2017-2018.pdf](https://integratedreport.coca-colahellenic.ru/files/seis_coca-cola_2017-2018.pdf).

При рассмотрении методологии ESG-оценки компаний, опубликованных ведущими российскими рейтинговыми агентствами, можно увидеть, что вопросы влияния на территории присутствия либо вообще не входят в контур оценки (RAEX), либо рассматриваются исключительно в рамках социальных аспектов деятельности компании. Так, в методологии ESG-оценки Агентства «АКРА» в рамках оценки социальной ответственности компаний учитывается такой показатель, как доля социальных инвестиций компании в общей структуре инвестиций.<sup>41</sup> В методологии ESG-оценки Агентства «НРА» в рамках оценки социального блока «S» учитывается наличие комплексной программы благотворительности и волонтерского движения и наличие комплексной программы в сфере образования, здравоохранения, социального обеспечения, инфраструктуры в регионах присутствия.

Таким образом, в рамках существующих методологий ESG-оценки компаний практически отсутствуют количественные показатели, характеризующие вклад компаний в развитие территорий присутствия.

Базовые подходы к приоритизации существенных тем для раскрытия информации в нефинансовых отчетах, заложенные в методологиях ESG-оценки, разработанных ведущими рейтинговыми агентствами, отчасти находят отражение и в рекомендациях Банка России по раскрытию публичными акционерными обществами нефинансовой информации, опубликованных в июле 2021 года.<sup>42</sup> Но стоит отметить, что в данном документе вопросы взаимодействия с местными сообществами трактуются несколько шире и включают оценки экологического воздействия, а также фактические и потенциальные негативные последствия деятельности компаний для местных сообществ.

---

<sup>41</sup> Под социальными инвестициями АКРА понимает финансирование программ и проектов, позитивно влияющих на качество жизни в регионах присутствия компании, включая инвестиции в инфраструктуру, здравоохранение, образование, спорт, поддержку малых коренных народов, благотворительность и пр.

<sup>42</sup> Информационное письмо Банка России от 12 июля 2021 г. № ИН-06-28/49 «О рекомендациях по раскрытию публичными акционерными обществами нефинансовой информации, связанной с деятельностью таких обществ». <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/401402234/>.

## **Экономический аспект**

Если говорить об экономическом аспекте влияния компаний на территории присутствия, то наиболее простыми для раскрытия со стороны компаний факторами являются:

- налоговые поступления в региональные и местные бюджеты;
- влияние на локальный рынок труда (прямая занятость на предприятиях компании и соотношения уровня оплаты труда со средним значением по региону);
- механизмы поддержки малого и среднего бизнеса и доля местных поставщиков в общем объеме закупок на территориях присутствия.

Все эти показатели описывают прямой экономический вклад компаний на территории присутствия и могут быть сопоставлены с открытыми данными муниципальной и региональной статистики.

Несколько сложнее поддается оценке косвенный вклад компаний, включающий такие аспекты, как:

- обеспечение занятости населения за счет создания рабочих мест на предприятиях цепочки поставок;
- влияние на инвестиционную привлекательность городов/регионов присутствия;
- мультипликативный эффект от программ поддержки и акселерации субъектов МСП на территориях присутствия.

Самый важный элемент косвенного экономического вклада в развитие территорий присутствия для компаний — это привлечение малых и средних предприятий в качестве поставщиков товаров и услуг. Развитие отношений крупных компаний с местными поставщиками способствует, с одной стороны, созданию значительного количества рабочих мест в небольших организациях, с другой — обеспечивают возможность компании-заказчику стабильно работать и в меньшей степени зависеть от конъюнктуры на внешних рынках. В последние пять лет деятельность компаний в рамках проведения политики импортозамещения из-за введенных санкций позволила заметно увеличить долю закупок у субъектов малого

и среднего предпринимательства. В отдельных случаях доля закупок отечественного оборудования составила по отдельным компаниям 90–96 % в 2020 году.

В последние 5–7 лет в России наблюдается тенденция выноса в регионы части управленческих функций компаний, так называемая концепция распределенного офиса (например, «Норникель», «Газпром нефть»). Развитие дистанционных и смешанных форм занятости, заметный импульс которому дала пандемия COVID-19, может расширить практику перераспределения рабочих мест между центральным и региональными офисами компаний и усилить влияние крупных компаний на локальные рынки труда.

Компании-лидеры российского бизнеса в том или ином географическом срезе (на уровне страны / федеральных округов / субъектов Федерации) раскрывают информацию по ключевым факторам, определяющим прямой экономический вклад в развитие территорий присутствия. В основном эти данные представлены в разрозненном виде в разных разделах отчетов (экономические результаты, взаимодействие с персоналом, цепочки поставок и т. д.). В то же время оценка косвенного экономического вклада в отчетах компаний ввиду сложности расчетов и необходимости сбора большого массива внешних данных пока не практикуется.

Вместе с тем опыт подобной оценки в России есть, и первопроходцем в этом вопросе выступило российское подразделение компании «Кока-Кола»<sup>43</sup>, опубликовавшее в 2016-м и 2019 годах два исследования о вкладе компании в социально-экономическое развитие РФ. Таким образом, компания тиражировала на Россию практики оценки, применяемые в зарубежных регионах ее деятельности. Исследования были подготовлены по заказу компании внешним исполнителем — Лабораторией экономико-социологических исследований НИУ ВШЭ.

### **Социальный аспект**

Два ключевых элемента социального вклада в развитие территорий присутствия для крупных компаний — это реализация внешних

---

<sup>43</sup> Вклад «Кока-Кола» в России в социально-экономическое развитие Российской Федерации в 2017–2018 гг. [https://integratedreport.coca-colahellenic.ru/files/seis\\_coca-cola\\_2017–2018.pdf](https://integratedreport.coca-colahellenic.ru/files/seis_coca-cola_2017–2018.pdf).

социальных инвестиций и благотворительных программ, а также реализация внутренних социальных программ, направленных на сотрудников и членов их семей.

Социальный вклад компаний в развитие территорий присутствия несколько сложнее поделить на прямой и косвенный, он определяется не только суммарным объемом затрат на внешние и внутренние социальные программы и выражается не только в финансовом эквиваленте, но и оценкой эффективности их социальных инвестиций и развития институциональных форм и форматов взаимодействия.

Социальное и социально-экономическое воздействие компаний на территории присутствия в рамках внешних социальных и благотворительных программ заключается в развитии городской и социальной инфраструктуры на территориях присутствия, в поддержке культуры и спорта, некоммерческого сектора и социального предпринимательства, развитии человеческого капитала. Вместе с тем те же компании в своих нефинансовых отчетах приводят сведения о результатах оценки эффективности реализованных проектов, числе благополучателей и долгосрочных эффектах от их реализации.

Формы социального воздействия на территории присутствия во многом зависят от того, является ли компания ключевым бизнес-игроком и крупнейшим работодателем на уровне города / региона или речь идет о территории с диверсифицированной экономикой и несколькими крупными бизнес-игроками.

В малых и средних городах, где предприятия крупных компаний являются градообразующими, значительная часть внешних социальных программ компаний прямо пересекается с функциями местных властей. Именно в таких городах раньше всего сформировались системные подходы и институциональные формы взаимодействия с местными и региональными властями. В рамках таких трехсторонних партнерств фактически формируются модели развития территории на долгосрочную перспективу.

Кроме того, в моногородах бизнес заинтересован в удержании квалифицированных кадров и сохранении человеческого капитала. Косвенным образом компании могут влиять на миграционные

настроения населения и уровень удовлетворенности жителей качеством жизни на территории. Некоторые количественные оценки подобного влияния можно получить на основе данных муниципальной статистики и результатов социологических опросов.

Участие сетевых компаний в социальном развитии территорий присутствия имеет менее масштабный и системный характер. Как правило, такие компании делают основной упор на точечную благотворительную поддержку отдельных проектов. Вместе с тем для телекоммуникационных, транспортных, электроэнергетических компаний влияние на территорию выражается в их непосредственной производственной деятельности. Финансово-инвестиционные компании оказывают влияние на территории присутствия за счет кредитования проектов, направленных на развитие городской и социальной инфраструктуры, участия в финансировании импакт-проектов в регионах.

В 2020 году важнейшим направлением социального воздействия компаний на развитие территорий присутствия стало участие в противодействии распространению коронавирусной инфекции COVID-19. Компании вынуждены были оказывать прямую материальную поддержку медицинским учреждениям, а также осуществлять закупку медицинского оборудования на территориях присутствия, участвовать в закупке средств индивидуальной защиты для своих сотрудников и других организаций-партнеров. Широкое распространение получило добровольческое движение сотрудников компаний в регионах, которые в том числе присоединились к все-российской добровольческой акции «Мы вместе». Объем финансирования мероприятий по противодействию распространения пандемии COVID-19 самыми крупными компаниями оценивается в размере 1–2 млрд рублей и более в год.

Важным аспектом оценки вклада компаний в развитие городов присутствия является оценка восприятия деятельности компаний со стороны ключевых заинтересованных сторон, прежде всего, со стороны населения. Так, исследование ВЦИОМ показало, что среди мероприятий, реализуемых бизнесом в городах в последние пять лет, вклад в развитие инфраструктуры, строительство жилья и спонсор-



ство при проведении культурных и спортивных мероприятий указывают более половины респондентов, а вклад в создание новых рабочих мест, образовательные и просветительские программы — менее 40 %.<sup>44</sup>

### **Экологический аспект**

Экологические аспекты деятельности в целом, как правило, достаточно подробно освещены в нефинансовых отчетах российских компаний. Экологическая отчетность компаний наиболее динамично развивается и трансформируется в соответствии с требованиями международных стандартов. Вместе с тем именно экологические аспекты деятельности российские компании традиционно в наименьшей мере соотносят с развитием территорий присутствия. Такие показатели, как уровень выбросов ключевых загрязняющих веществ и количественные параметры загрязнения основных компонентов окружающей среды (воздуха, воды, почв) и образования отходов, раскрываются в нефинансовых отчетах компаний в целом по всем активам, иногда в разрезе крупных активов, но не раскрываются в разрезе городов присутствия.

В отчетах ряда компаний упоминаются отдельные экологические инициативы и природоохранные мероприятия с указанием региона, где они осуществляются. Публикация сводных данных, характеризующих степень влияния компании на экологическую ситуацию в разрезе регионов / городов присутствия, российскими компаниями на сегодняшний день не практикуется.

Отсутствие качественной государственной экологической статистики в разрезе муниципальных образований затрудняет и какие-либо внешние оценки влияния компаний на экологию городов присутствия.

---

<sup>44</sup> Исследование «Социальная ответственность бизнеса в период пандемии». [https://ok.wciom.ru/dlya\\_organov\\_vlasti/cases\\_foiv/socialnaja\\_otvetstvennost\\_biznesa\\_v\\_period\\_pandemii/](https://ok.wciom.ru/dlya_organov_vlasti/cases_foiv/socialnaja_otvetstvennost_biznesa_v_period_pandemii/).

## **Формирование партнерств и новых институциональных форм для взаимодействия с заинтересованными сторонами**

Наиболее сложным для количественной оценки направлением влияния компаний на развитие территорий присутствия является их участие в формировании долгосрочных моделей развития территории, выстраивание эффективных партнерств с местными и региональными администрациями и другими заинтересованными сторонами.

В последнее десятилетие акцент компаний-лидеров в их взаимодействии с территориями присутствия сместился с реализации отдельных программ и проектов, проведения конкурсов по разным направлениям в сторону определения модели развития и стратегических перспектив этих городов. Компании реализуют комплексный подход к решению задачи по диверсификации городской экономики — развитие рынка труда, развитие малого и среднего бизнеса, цифровизация, создание новых «точек роста» (местный туризм, креативный сектор, культурная среда) и возможностей самореализации населения. Первопроходцами в этой сфере стали такие компании, как «Северсталь», «Металлоинвест», «Норникель», «Росатом», ОМК, сейчас такая практика получила распространение во многих крупных компаниях.

При таком подходе перед крупным бизнесом стоит задача выстраивания эффективных партнерств для реализации проектов, поиск и привлечение инвестиций, обучение и подготовка квалифицированных специалистов, разработка единых алгоритмов и стандартных подходов в реализации программ развития.

Одним из основных барьеров для развития указанных партнерств является финансовая ограниченность бюджетов муниципалитетов и кадровый дефицит, равно как и недостаточно высокий уровень квалификации специалистов местных администраций для решения современных задач. К удачному опыту повышения квалификации представителей местных управленческих команд в вопросах стратегического управления можно отнести, например, проект по реализации совместных учебных программ ВЭБ.РФ и МШУ «Сколково».<sup>45</sup>

---

<sup>45</sup> <https://www.skolkovo.ru/news/startovala-programma-obucheniya-upravlencheskih-komand-rossijskih-gorodov/>.

В рамках формирования эффективных партнерств на территориях присутствия крупный бизнес формирует новые институциональные формы и форматы взаимодействия.

Сегодня более четко оговаривается разграничение зон ответственности между заинтересованными сторонами, наблюдается стремление к построению взаимовыгодных отношений с территорией, учет мнений всех участников партнерств, включая НКО, общественные и благотворительные организации, гражданское общество. Например, приглашение различных заинтересованных сторон к диалогу в рамках подготовки реализации новых проектов на территориях, которые затрагивают интересы местных жителей, включая КМНС, позволяет учесть запросы всех участников процесса и увидеть приоритеты и смещение акцентов предъявляемых требований со стороны жителей территорий. Среди компаний, реализующих такую политику, можно выделить ЛУКОЙЛ, Ростелеком, Сахалин Энерджи, Роснефть, Газпром нефть и др.

Одной из наиболее эффективных форм институализации отношений в сфере создания партнерств на территориях стали корпоративно-муниципальные институты развития (Агентства городского развития компаний «Северсталь» и «Норникель»). Относительно новой формой также является создание корпоративных фондов как инструмента единого управления социальными инвестициями в городах разного типа (СИБУР). Еще одной особенностью последнего десятилетия стал запуск зонтичных программ-брендов, влияющих на образ всей социальной деятельности в городе (Северсталь, ОМК, Еврохим, Газпромнефть).

### **Методология исследования**

Предлагаемое исследование направлено на развитие инструментов внешней оценки влияния вклада компаний-лидеров российского бизнеса на социально-экономическое развитие регионов и городов их присутствия.<sup>46</sup>

---

<sup>46</sup> Подобная оценка приобретает особую актуальность после вступления в силу ФЗ № 172 от 28 июня 2014 г. «О стратегическом планировании в РФ». <http://base.garant.ru/70684666/>.

**Цель исследования** — анализ возможностей оценки вклада компаний в развитие территорий присутствия на основе данных, представленных в их нефинансовых отчетах, и результатов внешних оценок, а также изучение полноты раскрытия компаниями-лидерами индексов устойчивого развития РСПП информации о вкладе в развитие территорий присутствия.

В рамках исследования проведен анализ влияния крупных компаний-лидеров на социально-экономическое развитие территорий присутствия (городов) посредством:

- анализа показателей, определяющих масштаб влияния на территории присутствия, а также структуры внешних и внутренних социальных инвестиций компаниями-лидерами индексов РСПП (на основе нефинансовых отчетов);
- оценки полноты раскрытия компаниями-лидерами индексов РСПП информации о вкладе в развитие территорий присутствия на основе разработанного набора критериев;
- сравнения результатов индексов устойчивого развития РСПП с результатами внешних оценок и данными муниципальной статистики по ряду городов присутствия компаний.

### **Параметры выборки компаний для исследования**

Выборка компаний для проведения исследования была сформирована на основе результатов индекса РСПП «Ответственность и открытость» — 2020. В исследование включены 43 компании, из которых 17 компаний входят в группу «А» лидеров индекса РСПП «Ответственность и открытость» и 26 компаний — в группу «В».

### **Отраслевая структура выборки**

Отобранные для исследования 43 компании-лидера представляют 11 отраслей. Примерно треть составляют металлургические и горнодобывающие компании; каждая шестая компания относится к нефтегазовой отрасли, примерно по 10 % — к электроэнергетике и химической промышленности. Все остальные отрасли представлены 1–3 компаниями (рис. 1.34).



Рис. 1.34. Отраслевая структура компаний, выбранных для исследования

Анализ отраслевой структуры исследуемых компаний-лидеров индекса РСПП «Ответственность и открытость» и всех 126 компаний, которые оценивались в индексе РСПП, показывает, что в числе лидеров индекса в целом значительную часть составляют металлургические, нефтегазовые и химические компании и относительно меньшую часть — финансовые и торговые компании (таблица 1.1).

Отраслевая структура лидеров индекса «Ответственность и открытость» в целом коррелирует с соотношением российских компаний разных отраслей, публикующих нефинансовую отчетность и представленных в Регистре нефинансовых отчетов РСПП. Так, нефинансовые отчеты публикуют практически все крупнейшие российские металлургические и нефтегазовые компании. Такая ситуация отчасти обусловлена в первую очередь большей ориентацией именно российских сырьевых компаний, акции которых торгуются на международных биржах, на зарубежные рынки и их стремлением к получению конкурентных преимуществ, а также поддержанию репутации / имиджа ответственной компании.

Таблица 1.1. Сопоставление отраслевой структуры компаний, включенных в данное исследование, с рейтингом RAEX-600 и индексом РСПП «Ответственность и открытость»-2020

| Отрасль                                                                 | Количество компаний в RAEX-600 | Доля от выборки в RAEX-600 (%) | Доля от выборки в индексах РСПП | Доля от выборки данного исследования |
|-------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|---------------------------------|--------------------------------------|
| Всего                                                                   | 600 компаний                   |                                | 126 компаний                    | 43 компании                          |
| Металлургия и горнодобывающая                                           | 47                             | 7,8 %                          | 15,9 %                          | 32,6 %                               |
| Нефтяная и нефтегазовая промышленность                                  | 32                             | 5,3 %                          | 11,1 %                          | 16,3 %                               |
| Электроэнергетика и энергосбытовая деятельность                         | 30                             | 5,0 %                          | 5,6 %                           | 11,6 %                               |
| Химическая и нефтехимическая промышленность                             | 28                             | 4,7 %                          | 4,0 %                           | 9,3 %                                |
| Телекоммуникации и связь, информационные технологии                     | 17                             | 2,8 %                          | 7,1 %                           | 7,0 %                                |
| Банки и страхование                                                     | 36                             | 6,0 %                          | 11,9 %                          | 7,0 %                                |
| Розничная торговля                                                      | 63                             | 10,5 %                         | 11,9 %                          | 4,7 %                                |
| Транспорт и логистика                                                   | 40                             | 6,7 %                          | 3,2 %                           | 4,7 %                                |
| Многоотраслевые холдинги                                                | 3                              | 0,5 %                          | 2,4 %                           | 2,3 %                                |
| Строительство, инжиниринг и ЖКХ, промышленность строительных материалов | 47                             | 7,8 %                          | 4,0 %                           | 2,3 %                                |
| Машиностроение                                                          | 44                             | 7,3 %                          | 11,1 %                          | 2,3 %                                |
| Оптовая торговля                                                        | 128                            | 21,3 %                         | 8,7 %                           | –                                    |
| Пищевая и табачная промышленность                                       | 27                             | 4,5 %                          | 2,4 %                           | –                                    |
| Агропромышленный комплекс                                               | 12                             | 2,0 %                          | 0,8 %                           | –                                    |
| Другое                                                                  | 46                             | 7,7 %                          | –                               | –                                    |

Результаты опроса российских компаний, проведенного АМР в целях подготовки Доклада о социальных инвестициях (2020 г.), свидетельствуют, что компании, относящиеся к сырьевому сектору, демонстрируют большую приверженность международным стандартам в области КСО, прежде всего стандартам по управлению качеством, по построению эффективных систем экологического менеджмента, взаимодействию с заинтересованными сторонами и аудиту нефинансовой отчетности<sup>47</sup>.

Вместе с тем, как показывают исследования международных консалтинговых компаний, в частности КПМГ<sup>48</sup>, в мире наиболее активно связывают свою деятельность с повесткой устойчивого развития и отражают ее в отчетности компании сектора услуг, наиболее ориентированные на массового потребителя (оптовая и розничная торговля, коммунальная сфера, производство потребительских товаров, банковский сектор и т. д.).

Среди российских компаний, представляющих эти отрасли, также растет интерес к повестке устойчивого развития, о чем свидетельствуют, например, результаты опроса российских компаний, проведенного компанией Accenture «Курс на устойчивость. Как российский бизнес становится ответственным»<sup>49</sup>. Приоритетность вопросов устойчивого развития среди компаний — представителей оптовой и розничной торговли отметили 75 %, пищевой промышленности — 73 %, финансов — 71 %<sup>50</sup>. Реже остальных секторов повестку устойчивого развития считают приоритетной компании, предоставляющие консалтинговые услуги бизнесу, а также транспортные и логистические компании (по 34 % соответственно).

В исследовании Accenture отмечается, что единого пути имплементации устойчивой повестки для компаний нет. С одной стороны, устойчивое развитие все еще достаточно новое направление для

---

<sup>47</sup> Доклад о социальных инвестициях в России-2019: к трансформации бизнеса в интересах устойчивого развития. <https://amr.ru/upload/iblock/435/4356def1f8d2cbeb228da1e761fec5ee.pdf>.

<sup>48</sup> Исследование КПМГ по нефинансовой отчетности. <http://media.rspp.ru/document/1/8/e/8e1d91d0be4402f4fde6a513a6a10b43.pdf>.

<sup>49</sup> <https://rspp.ru/events/activities/kurs-na-ustoychivost-kak-rossiyskiy-biznes-stanovitsya-otvetstvennym/>.

<sup>50</sup> Более высокая доля — 82 % отмечена только для компаний, представляющих отрасли промышленного производства и машиностроения.

бизнеса, которое имеет много индустриальной специфики и сложных задач на пересечении отраслей. С другой стороны, практических примеров законченного перехода на устойчивые бизнес-процессы, на которые можно было бы ориентироваться, тоже пока немного.

Если посмотреть на структуру акционерного капитала 43 компаний, выбранных для исследования, то около 60 % из них являются частными, в остальных основная доля акций принадлежит государственным структурам. Впрочем, как показывают результаты предыдущих исследований российских компаний, их вовлеченность в повестку устойчивого развития больше зависит от отраслевой принадлежности и ориентированности на зарубежные рынки, чем от формы собственности.

### Региональный охват участников исследования

По региональному охвату исследуемые компании могут быть разделены **на три категории**: «локальные» компании, «территориально распределенные» и «сетевые» (рис. 1.35).

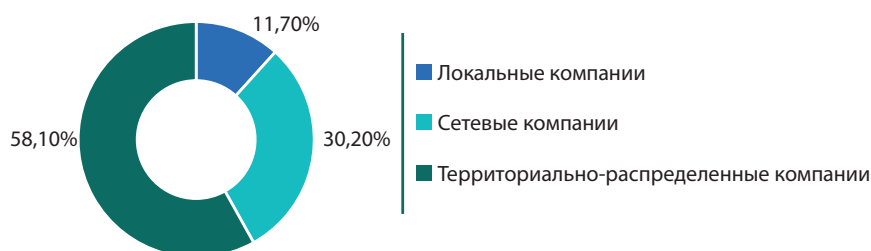


Рис. 1.35. Структура исследуемых компаний по территориальному охвату деятельности

Первая группа — это «*локальные*» компании, осуществляющие основную деятельность в одном субъекте Федерации. К данной категории относится почти каждая десятая компания — 5 из 43 (11,7 %).



Вторая группа — *«территориально распределенные» компании*, имеющие крупные подразделения в нескольких регионах. Это самая многочисленная категория компаний, охватывающая более половины выборки, в основном в нее входят производственные компании сырьевого сектора и обрабатывающей промышленности, туда же можно отнести единственную в выборке строительную компанию.

Третья группа компаний — *«сетевые» компании*, имеющие широкую сеть региональных филиалов. Это в первую очередь компании в сфере услуг: ритейлеры, транспортные, финансовые, телекоммуникационные компании, а также две электроэнергетические компании.

Ряд компаний по некоторым видам их деятельности относятся ко второй категории, а по другим — к третьей. Например, нефтегазовые компании, такие как Газпром, Роснефть, Лукойл, осуществляют добычу и переработку нефти и газа лишь в отдельных регионах, а их сбытовая деятельность имеет сетевой характер локализации. Так как основной фокус внимания в рамках данного исследования направлен на оценку влияния компаний на развитие территорий присутствия, логичнее рассматривать их в настоящем исследовании как «территориально распределенные».

### **Масштабы деятельности компаний**

Общее количество работников 43 исследуемых компаний превышает 4,5 млн человек.<sup>51</sup> Эта численность в динамике за последние три года практически не изменилась. В 2018 году в среднем по выборке среднесписочная численность работников компаний выросла на 3 %, в 2019 г. — на 1 %.

Крупнейшей по численности сотрудников компаний выборки является ПАО «РЖД» (более 700 тыс. сотрудников), четверть компаний выборки насчитывает более 100 тыс. сотрудников, чуть менее четверти насчитывают от 50 до 100 тыс. сотрудников (рис. 1.36). Самую

---

<sup>51</sup> Для ряда компаний общая численность персонала включает и сотрудников их зарубежных подразделений.

большую группу исследуемых компаний составляют те, которые насчитывают от 10 до 50 тыс. сотрудников, еще четыре компании (9,3 %) являются наименее крупными по числу сотрудников среди лидеров индексов РСПП и насчитывают менее 10 тыс. сотрудников.

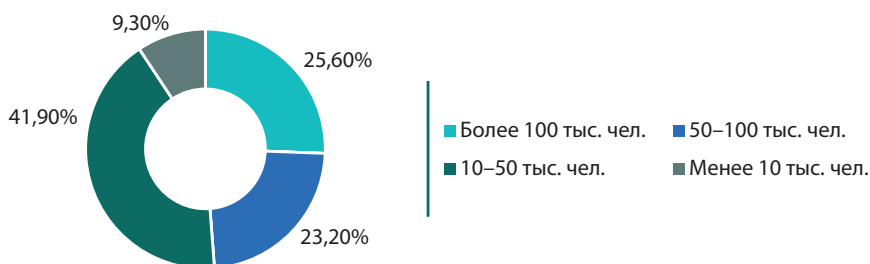


Рис. 1.36. Распределение компаний по среднесписочной численности сотрудников

## 1.6.2. Характеристика вклада компаний в устойчивое развитие территорий

### Оплата труда на предприятиях компаний-лидеров

*Только половина анализируемых компаний-лидеров раскрывает в своих отчетах данные о среднем уровне заработной платы сотрудников.*

Предприятия компаний-лидеров российского бизнеса, как правило, обеспечивают сотрудников более привлекательными условиями оплаты труда в регионах присутствия по сравнению с другими работодателями. Так, у 90 % компаний-лидеров уровень зарплаты сотрудников превышает средний уровень зарплаты по стране, в среднем по выборке — на 65 %, а у отдельных горнодобывающих компаний в два и более раза.

Вместе с тем отношение средней зарплаты в компании к средней зарплате по стране во многом зависит от географии деятельности

компаний. Следует учитывать заметную дифференциацию российских регионов по ключевым социально-экономическим показателям, в том числе и по уровню доходов населения. У компаний, осуществляющих деятельность в регионах с уровнем зарплаты существенно выше среднего по стране (Москва, Санкт-Петербург, регионы Дальнего Востока и др.), это соотношение будет выше, чем у компаний, ключевые предприятия которых находятся в регионах с более низкими доходами населения. Например, если посмотреть на средний уровень зарплаты на предприятиях компании «Металлоинвест» в трех регионах присутствия (Белгородская, Курская, Оренбургская области), он будет в среднем в полтора раза выше среднего уровня зарплаты по каждому из этих регионов. В то же время у компаний, работающих в регионах Арктики (Алроса, Норникель, Газпром и т. д.), средний уровень зарплаты на предприятиях компании будет менее заметно превышать средний уровень по региону, так как он в целом относительно высокий.

Поэтому считаем, что более показательнее сравнивать среднюю зарплату на предприятиях компаний со средней на уровне регионов / городов их присутствия, а не со средней по стране в целом.

Таблица 1.2. Отношение среднего уровня зарплаты сотрудников компаний к среднерегиональному уровню по отдельным регионам присутствия компаний-лидеров, раскрывающих такую информацию

| Компания      | Регион                 | Отношение среднего уровня зарплаты сотрудников компаний к среднему уровню зарплаты по региону, 2019 |
|---------------|------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Металлоинвест | Белгородская область   | 1,56                                                                                                |
| Алроса        | Республика Саха-Якутия | 1,9                                                                                                 |
| Лукойл        | Республика Коми        | 2,12                                                                                                |
| Северсталь    | Вологодская область    | 1,48                                                                                                |
| Роснефть      | Оренбургская область   | 2,1                                                                                                 |

*Только для 40 % компаний-лидеров можно проанализировать динамику среднего уровня зарплаты за период с 2017-го по 2019 годы на основе их нефинансовых отчетов.*

В среднем годовой прирост номинального уровня средней заработной платы в указанных компаниях за период 2017–2019 гг. составил около 7 %. В то же время данный показатель по стране в 2018 году показал прирост на 8,6 %, а в 2019 году — на 12,5 %<sup>52</sup>. Таким образом, в компаниях-лидерах в рассматриваемом периоде темпы роста зарплат были несколько ниже, чем в среднем по стране.

Ряд компаний-лидеров в своих отчетах раскрывают вместо среднего уровня оплаты труда минимальный начальный уровень молодых специалистов и сравнивают его с уровнем МРОТ в регионах. С учетом того, что уровень МРОТ в 2019 году составлял в среднем по стране 11 280 рублей, минимальный уровень зарплаты в большинстве регионов присутствия превышал этот уровень более чем в два раза.

### **Объем налоговых отчислений компаний в региональные бюджеты**

*Информацию о соотношении налоговых отчислений в федеральный и региональные бюджеты раскрывает четверть российских компаний-лидеров.*

Одним из ключевых факторов, определяющих роль компаний-лидеров в экономике регионов, являются налоговые отчисления в региональные бюджеты. На структуру налоговых отчислений влияют отраслевая принадлежность и особенности географии деятельности. Так, для большинства сетевых компаний-лидеров в структуре налоговых отчислений преобладают отчисления в федеральный бюджет, а производственные компании, как правило, значительную часть налогов отчисляют в консолидированные региональные бюджеты. Самая высокая доля отчислений в региональные бюджеты (более 50 %) характерна для металлургических и горнодобывающих компаний (Металлоинвест, Северсталь и др.).

---

<sup>52</sup> [https://rosstat.gov.ru/labor\\_market\\_employment\\_salaries](https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries).

Доля отчислений в местные бюджеты городов присутствия от налоговых отчислений в консолидированные региональные бюджеты у всех компаний-лидеров является незначительной. Так, например, из налоговых отчислений компании «Норникель» в консолидированный бюджет Красноярского края в 2019 году только около 8 % средств пошли в муниципальный бюджет г. Норильска (с 2017 года эта доля снизилась на 2 %). У компании Северсталь доля отчислений в бюджет Череповца составляет менее 5 % от отчислений в консолидированный бюджет Вологодской области.

Эти примеры особенно показательны, так как в обоих случаях речь идет о крупнейших налогоплательщиках соответствующих регионов. Соответственно, города присутствия компаний-лидеров при существующем налоговом законодательстве имеют минимальные возможности самостоятельно распоряжаться финансовыми ресурсами, отчисляемыми компаниями-лидерами в бюджетную систему страны. В настоящее время основным форматом участия городских администраций в определении приоритетных направлений инвестирования финансовых ресурсов компании в развитие городов присутствия является их участие в трехсторонних соглашениях о партнерстве с компаниями и региональными администрациями.

На уровне субъектов Федерации налоговые отчисления от деятельности компаний-лидеров могут составлять существенную долю от всех доходов региональных бюджетов. Прежде всего, речь идет о производственных компаниях, предприятия которых для городов присутствия являются градообразующими. Наиболее существенную роль в наполнении региональных бюджетов имеют компании, значительная доля акций которых принадлежит субъектам Федерации, где они расположены. Такие компании отчисляют в региональные бюджеты не только налоги, но и дивиденды. Это, прежде всего, такие компании, как Алроса (Республика Саха-Якутия) и Татнефть (Республика Татарстан). Наиболее показательный пример — компания Алроса, являющаяся системообразующим предприятием для целого региона. С учетом всех видов платежей доля этой компании в доходах консолидированного регионального бюджета Республики Саха-Якутия превышает 40 %. У всех остальных анализируемых компаний-лидеров роль в наполнении региональных бюджетов существенно ниже.

Структуру своих налоговых отчислений в региональные бюджеты в разрезе субъектов Федерации раскрывают лишь единичные компании (менее 10%). Сопоставление данных этих компаний с официальной статистикой Росстата об объеме доходов консолидированных региональных бюджетов в динамике за 2017–2019 годы показывает растущую роль их налоговых отчислений в наполнении бюджетов ключевых регионов присутствия.

Динамика налоговых отчислений определяется в первую очередь финансовыми результатами деятельности компаний. Так, например, рост налоговых отчислений в региональные бюджеты от металлургических компаний во многом стал следствием благоприятной конъюнктуры цен на рынке металлов в рассматриваемый период, в 2020 году и первой половине 2021-го эта тенденция усилилась<sup>53</sup>.

Таблица 1.3. Доля налоговых поступлений компаний от доходов консолидированных бюджетов регионов (примеры ряда компаний)

| Компания      | Регион               | Доля налоговых поступлений компании от доходов консолидированного бюджета региона |       |       |
|---------------|----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|
|               |                      | 2017                                                                              | 2018  | 2019  |
| Металлоинвест | Белгородская область | 15,7%                                                                             | 17,3% | 17%   |
| Металлоинвест | Оренбургская область | 9,7%                                                                              | 9,4%  | 11,5% |
| Северсталь    | Вологодская область  | 14,7%                                                                             | 20,9% | 17%   |
| Северсталь    | Республика Карелия   | 2,6%                                                                              | 3,9%  | 5,8%  |
| Норникель     | Красноярский край    | 19,5%                                                                             | 20,2% | 31,8% |
| Норникель     | Мурманская область   | 11,3%                                                                             | 12,9% | 19,6% |
| АФК «Система» | Республика Карелия   | 1,7%                                                                              | 1,3%  | 3,8%  |

<sup>53</sup> <https://www.acra-ratings.ru/research/2629>.

Лишь 7 % компаний раскрывают в отчетах информацию об объеме налоговых отчислений в местные бюджеты отдельных городов присутствия. Поэтому на основе этих данных какие-либо содержательные выводы сделать невозможно. Вместе с тем результаты опроса ряда компаний-лидеров, проведенного в 2017 году<sup>54</sup>, показали, что доля налоговых отчислений компаний в доходах местных бюджетов, как правило, не превышает 20 %.

## Анализ социальных инвестиций компаний

### Внешние социальные инвестиции

В отчетах за 2019 год 90 % компаний-лидеров раскрывают общий объем расходов на внешние социальные программы, за два года степень раскрытия информации по этому аспекту заметно выросла.

В целом суммарный объем средств, выделяемых компаниями-лидерами на реализацию внешних социальных и благотворительных программ, у большинства компаний не превышает 1 % от выручки (рис. 1.37) и в среднем по выборке составляет около 0,5 % от выручки.



Рис. 1.37. Распределение компаний по доле расходов на внешние социальные программы от выручки<sup>55</sup>

<sup>54</sup> Ответственная деловая практика в зеркале отчетности: настоящее и будущее. Аналитический обзор корпоративных нефинансовых отчетов 2015–2016 годов выпуска, РСПП, 2017, стр. 76–96.

<sup>55</sup> Рассчитано для 31 компании, в отчетах которых указаны объем выручки и объем расходов на внешние социальные программы.

Четкой зависимости между отраслевой принадлежностью компании и долей ее выручки, направляемой на внешние социальные программы, не прослеживается, но в среднем эта доля чуть выше у территориально распределенных горнодобывающих компаний, чуть ниже у сетевых компаний сферы услуг.

*Только для трети исследуемых компаний можно оценить такой показатель, как отношение расходов на внешние социальные программы к выручке в динамике за 2017–2019 гг.*

Из них 45 % показали рост отношения расходов на внешние социальные программы к выручке за указанный период, у 55 % компаний показатель снизился. Следует отметить, что в целом доля расходов на внешние социальные программы от выручки компании является не самым определяющим индикатором для оценки масштаба вклада компаний в развитие территорий присутствия.

Объем расходов на внешние социальные программы в абсолютных значениях в 2019 году вырос у 70 % компаний выборки, представляющих эти данные в отчетах на ежегодной основе. Можно отметить наличие определенной взаимосвязи динамики расходов на социальные инвестиции с отраслевой принадлежностью компаний. Так, наиболее существенный рост расходов на внешние социальные программы в период с 2017-го по 2019 годы продемонстрировали металлургические и горнодобывающие компании (что коррелирует и с динамикой их финансовых показателей), а снижение этих расходов было наиболее характерно для нефтегазовых компаний.

*Почти все компании-лидеры (93 %) в отчетах за 2019 год в разной форме раскрывают информацию об основных направлениях внешних социальных программ.*

Формат отображения информации о направлениях внешних социальных инвестиций у компаний заметно отличается (рис. 1.38).<sup>56</sup>

---

<sup>56</sup> Многие из них при раскрытии информации о внешних социальных инвестициях указывают такую категорию, как «прочие расходы», зачастую без детализации или приводят слишком укрупненную структуру. Поэтому приведенные в этом и следующем разделах количественные параметры структуры внешних социальных инвестиций позволяют выявить лишь общие тенденции и закономерности.





Рис. 1.38. Примеры отображения структуры внешних социальных инвестиций в отчетах за 2019 г. компаний-лидеров: а — ПАО «Уралкалий»<sup>57</sup>; б — ПАО «Роснефть»<sup>58</sup>; в — ПАО «ФосАгро»<sup>59</sup>; г — ПАО «ВТБ»<sup>60</sup>

<sup>57</sup> [https://www.uralkali.com/upload/content/ESG\\_Uralkali\\_ru\\_2019.pdf](https://www.uralkali.com/upload/content/ESG_Uralkali_ru_2019.pdf), стр. 86.

<sup>58</sup> [https://www.rosneft.ru/upload/site1/document\\_file/Rosneft\\_CSR2019\\_RUS.pdf](https://www.rosneft.ru/upload/site1/document_file/Rosneft_CSR2019_RUS.pdf), стр. 170.

<sup>59</sup> <https://www.phosagro.ru/upload/iblock/219/219c4cdb0015f5738520593a8c5074bd.pdf>, стр. 140.

<sup>60</sup> [https://www.vtb.ru/-/media/Files/aktsioneram-i-investoram/raskrytie-informatsii/otchet-ob-ustojchivom-razvitii/vtb\\_sustainability\\_report\\_rus.pdf](https://www.vtb.ru/-/media/Files/aktsioneram-i-investoram/raskrytie-informatsii/otchet-ob-ustojchivom-razvitii/vtb_sustainability_report_rus.pdf), стр. 99.

На основе анализа отчетов компаний можно выделить семь основных направлений их внешних социальных инвестиций (рис. 1.39). Каждое из этих направлений (за исключением помощи ветеранам) указали более половины компаний-лидеров. Самые популярные направления, на которые указывает наибольшее число компаний, — поддержка образования, культуры и спорта (отмечены более чем у 70% компаний), также в число приоритетных тем входят развитие здравоохранения, проекты в сфере культуры, инфраструктурные проекты и реализация благотворительных программ, направленных на поддержку НКО, социально незащищенных групп населения и т. д.



Рис. 1.39. Основные направления внешних социальных инвестиций, указанные в отчетах компаний

### Структура внешних социальных инвестиций

*Почти половина компаний-лидеров (47%) раскрывают не только перечень направлений внешних социальных инвестиций, но также и структуру расходов по ним.*

Анализ этих данных показывает, что самую высокую долю расходов большинство компаний направляет на поддержку спорта. Треть компаний выборки направляют на него более 30% внешних социальных расходов, еще четверть — более 10%. В абсолютном выражении у таких компаний, как Газпром, Роснефть, Металлоин-

вест, Норникель, годовые расходы на это направление превышают 1 млрд рублей. Речь идет как о строительстве и модернизации спортивных объектов, так и о спонсировании местных команд по основным игровым видам спорта.

На втором месте в структуре внешних социальных расходов — проекты в сфере образования. В абсолютных величинах для большинства компаний выборки это десятки миллионов рублей. Речь идет как о развитии материальной базы образовательных объектов в регионах присутствия, так и о поддержке отдельных молодежных и образовательных инициатив, профильных факультетов / кафедр вузов, студенты которых рассматриваются как потенциальные сотрудники компании. Таким образом, компании уделяют большое внимание развитию человеческого капитала в регионах присутствия.

Следует отметить, что некоторые инициативы в сфере образования и молодежной политики ряд компаний в своих отчетах указывают не в рамках внешних социальных программ, а в привязке к обучению персонала и подготовке кадров. Соответственно, и расходы на эти инициативы могут не включаться во внешние социальные расходы компаний.

Расходы на инфраструктурные проекты в среднем занимают третье место в структуре внешних социальных расходов (рис. 1.40) и первое или второе место в структуре расходов большинства металлургических и горнодобывающих компаний, так как основные города присутствия этих компаний относятся к числу моногородов, для которых состояние городской инфраструктуры и качество городской среды являются одной из ключевых проблем. Кроме того, в моногородах компании-лидеры направляют усилия на удержание квалифицированных кадров и сохранение человеческого капитала, поэтому уделяют повышенное внимание качеству городской среды. Существенную долю расходов направляют на инфраструктурные объекты и энергетические, телекоммуникационные и транспортные компании, но большинство из них на сегодняшний день не раскрывает структуру внешних социальных инвестиций. Основная деятельность этих компаний непосредственно связана с развитием инфраструктуры, и их расходы на это направление следует учитывать не только в рамках внешних социальных программ, но и в других статьях расходов (инвестиции и т. д.).



Рис. 1.40. Структура внешних социальных инвестиций компаний в 2019 году

Многие инфраструктурные проекты компаний-лидеров реализуются в регионах присутствия в рамках соглашений о партнерстве с региональными и местными властями, на что указывают около половины компаний, и соответственно приоритетные объекты для инвестиций выбираются совместно с представителями местных сообществ.

Опрос компаний-лидеров российского бизнеса о вкладе в социальное развитие территорий присутствия, которое провел РСПП в 2019 году<sup>61</sup>, показал, что три четверти опрошенных компаний помогают конкретным школам, больницам, детским домам, другим социальным учреждениям, не находящимся у них на балансе. Еще четверть компаний оказывает поддержку в регионах присутствия и вкладывает средства в социальные объекты и жилье, не находящиеся у них на балансе, и финансирует мероприятия по улучшению экологической обстановки. Реализацией совместных с региональными или муниципальными властями непрофильных проектов в социальной сфере занимались 17,7% компаний, еще 13,5% респондентов ответили, что обеспечивали теплом, электроэнергией социальные объекты.

Расходы на благотворительную и социальную помощь являются одной из основных статей внешних социальных расходов для относительно небольших компаний-лидеров и компаний, деятельность которых сосредоточена в одном регионе присутствия. В рамках этого направления проводятся различные конкурсы или оказывается прямая спонсорская поддержка курируемым организациям. Поддержка социально незащищенных групп населения и ветеранов у некоторых компаний не выделяется в качестве отдельного направления и также рассматривается как часть спонсорской и благотворительной помощи.

Из-за неоднозначных формулировок в отчетах компаний это направление внешних социальных расходов наиболее проблематично вычленить в общей структуре расходов. Ряд компаний в своих отчетах достаточно четко подразделяет внешние социальные

---

<sup>61</sup> «Достойный труд — устойчивый бизнес». Сборник корпоративных практик. / Е.Н. Феоктистова, Г.А. Копылова, М.В. Москвина, М.Н. Озерянская, Д.Р. Пуртова. — РСПП, Москва, 2020 г. — С. 12.

инвестиции и благотворительность, и в целом такой подход к раскрытию информации представляется более корректным.

Анализ нефинансовых отчетов показал, что наименьшую долю в структуре внешних социальных расходов компаний имеют инициативы в сфере здравоохранения. Отчасти это можно объяснить тем, что именно здоровью сотрудников (и отчасти членов их семей) уделяется наибольшее внимание в структуре внутренних социальных расходов компаний. Крупные компании отдают приоритет финансированию медицинских учреждений, к которым прикреплены их сотрудники. В 2020 году многие компании были вынуждены в срочном порядке оказывать материальную помощь медицинским учреждениям в своих регионах присутствия в рамках борьбы с пандемией COVID-19. Можно предположить, что в дальнейшем приоритеты компаний в поддержке социальной сферы будут скорректированы на долгосрочной основе, и в следующих отчетных периодах доля расходов на поддержку медицины существенно вырастет.

Также следует отметить, что для финансово-инвестиционных компаний в качестве вклада в развитие регионов можно рассматривать и кредитование проектов, связанных с региональным развитием. В связи с этим при разработке единых подходов к отображению информации о вкладе компаний в развитие территорий присутствия следует, как и при ESG-оценке, выделять для финансово-инвестиционных компаний скорректированный перечень критериев.

*Следует отметить, что не более половины компаний, раскрывающих структуру внешних социальных инвестиций, представляют ее в динамике за несколько лет. Анализ информации о направлениях внешних социальных инвестиций, представленной в отчетах компаний за 2017–2019 годы, свидетельствует об устоявшемся характере приоритетных направлений финансирования для подавляющего большинства компаний. Отметим, что полнота раскрытия информации о внешних социальных инвестициях компаний-лидеров каждый год постепенно растет, но некоторые компании в отчетах за 2019 год впервые представили их структуру. Поэтому оценить изменение структуры расходов компаний на внешние социальные программы в динамике можно на основе данных лишь трети всех компаний-лидеров.*

Усредненная структура расходов по всем компаниям выборки за период с 2017-го по 2019 годы практически не изменилась, в то же время на уровне отдельных компаний из года в год доля расходов на конкретное направление внешних социальных инвестиций может заметно колебаться. Анализ этих данных не позволяет однозначных выводов о системных трендах по трансформации структуры внешних социальных инвестиций в динамике за три года.

### **Внутренние социальные инвестиции**

Реализация социальных проектов и инициатив, направленных на сотрудников и членов их семей, также является важным аспектом влияния компаний на развитие регионов присутствия. Особенно это касается тех городов, где существенная доля местных жителей работает на градообразующих предприятиях компаний-лидеров. В ключевых городах присутствия металлургических и горнодобывающих компаний эта доля, как правило, превышает 10%, а в небольших городах достигает трети и более.<sup>62</sup> Соответственно, общее число работников и членов их семей, охваченных внутренними социальными программами компаний, в таких городах может составлять до половины и более трудоспособного населения.

*Степень раскрытия информации о суммарных объемах расходов на внутренние социальные программы компаний в целом ниже, чем по внешним социальным расходам. Такие данные в отчетах за 2019 год опубликовали около 40 % компаний.*

Следует отметить, что в рамках данного исследования под внутренними социальными инвестициями подразумеваются расходы на социальные программы для работников и членов их семей, осуществляемые помимо выплаты заработной платы и обязательных страховых выплат, а также расходов на обучение сотрудников. В рамках данного исследования в структуре внутренних социальных инвестиций компаний не учитываются их расходы на обучение сотрудников, хотя это направление деятельности компаний отчасти тоже

---

<sup>62</sup> Ответственная деловая практика в зеркале отчетности: настоящее и будущее. Аналитический обзор корпоративных нефинансовых отчетов 2015–2016 годов выпуска. — РСПП, 2017. — С. 76–96.

можно рассматривать как элемент их социального вклада в развитие территорий присутствия. В отчетах большинства компаний раскрывается информация о количестве обученных сотрудников или общем количестве времени их обучения. Менее четверти всех компаний-лидеров раскрывают информацию о своих расходах на программы обучения сотрудников. У этих компаний объем расходов на обучение составляет в среднем около 10% от объема внутренних социальных инвестиций.

У подавляющего большинства компаний-лидеров расходы на внутренние социальные программы (без учета заработной платы, взносов в государственные социальные фонды и расходов на обучение) составляют менее 0,5% от выручки, лишь у двух компаний (Алроса и Норникель) превышают 1% от выручки. При сопоставлении объема расходов компаний на внутренние и внешние социальные программы у двух третей компаний выборки внешние социальные расходы заметно больше внутренних. Объем расходов на внутренние социальные программы в абсолютных значениях за последние два года у подавляющего большинства (более 80%) компаний вырос, что в целом коррелирует с динамикой численности сотрудников этих компаний.

Обращает на себя внимание тот факт, что *подавляющее большинство (80%) компаний-лидеров в том или ином виде указывают в отчетах ключевые приоритеты и направления внутренней социальной политики*. В свою очередь, информацию об общем объеме расходов раскрывает вдвое меньшее количество компаний (около 40%).

Можно выделить пять основных направлений расходов на внутренние социальные программы, отображаемых компаниями в отчетах (рис. 1.41). Отсутствие единых подходов к классификации внутренних социальных инвестиций в отчетах разных компаний затрудняет их корректное сопоставление по направлениям.

Подавляющее большинство компаний выборки упоминают в своих отчетах о расходах на добровольное медицинское страхование работников и другие расходы, связанные со здоровьем сотрудников и членов их семей, с этим отчасти пересекаются и такие направления социальной поддержки, как компенсация санаторно-курорт-



ного обслуживания сотрудников и членов их семей. Следует отметить, что расходы на санаторно-курортное обслуживание и отдых сотрудников характерны, прежде всего, для промышленных компаний. В абсолютном выражении самые высокие затраты на это направление имеют компании, сотрудники которых работают в экстремальных климатических условиях Крайнего Севера, например, «Норникель».



Рис. 1.41. Основные направления внутренних социальных инвестиций, указанные в отчетах компаний

Более двух третей компаний упоминают о наличии расходов на пенсионное обеспечение бывших сотрудников и различные программы, связанные с улучшением жилищных условий сотрудников.

Внимание компаний к вопросам медицинского страхования и оздоровления сотрудников, а также улучшения их жилищных условий в целом соответствует приоритетным Целям устойчивого развития, с которыми компании связывают свою социальную политику.

Четверть всех компаний-лидеров детально раскрывает структуру инвестиций на внутренние социальные программы. Можно выделить некоторые закономерности, связанные с отраслевой принадлежностью компаний и особенностями географии их деятельности.

Самая большая доля расходов на внутренние социальные программы у большинства компаний-лидеров приходится на выплаты по добровольному медицинскому страхованию. В относительном выражении эти расходы выше всего у компаний сферы услуг.

У крупных промышленных компаний, работа в которых для значительной части сотрудников несет прямые риски для здоровья, в структуре расходов помимо ДМС играют существенную роль и другие расходы, связанные с лечением и оздоровлением сотрудников, а также членов их семей. Для этой же категории компаний характерна высокая доля затрат на пенсионное обеспечение бывших работников.

Прямой зависимости доли затрат на программы по улучшению жилищных условий сотрудников от отраслевой принадлежности компании на основе отчетов анализируемых компаний не выявлено. Вместе с тем само содержание этих программ у разных компаний отличается. «Территориально распределенные» промышленные компании отдают приоритет строительству жилья для сотрудников, а крупные сетевые компании предпочитают частично компенсировать сотрудникам затраты на приобретение жилья. Для компаний, осуществляющих деятельность в экстремальных природных условиях, приоритетным направлением жилищных программ является переселение бывших сотрудников в более пригодные для жизни регионы.

### **1.6.3. Оценка полноты отчетной информации о вкладе компаний в развитие территорий**

Разделы нефинансовых отчетов компаний-лидеров, посвященные их вкладу в развитие территорий присутствия, благотворительной деятельности, взаимодействию с местными сообществами, отличаются наибольшей неоднородностью форматов представления информации по сравнению с разделами по экономической и экологической тематике. В целом российские компании сами определяют формат отображения вклада в развитие территорий присутствия, что предопределяет заметные различия в объеме и наполнении соответствующих разделов в отчетах разных компаний.

В международных стандартах отчетности нет четких требований и стандартного набора критериев и показателей для отображения

этого аспекта деятельности компаний. Если говорить о российских индексах и ESG-рейтингах компаний, оценивается лишь сам факт отображения информации о вкладе в развитие территорий присутствия.

В рамках данного исследования была сделана попытка сопоставить полноту раскрытия данных по этому аспекту в отчетах компаний различных секторов, определен перечень из 17 критериев. Отчеты 43 российских компаний-лидеров за 2019 год были проанализированы по этим критериям (рис. 1.42).



Рис. 1.42. Уровень раскрытия компаниями-лидерами информации о вкладе в развитие территорий присутствия в соответствии с определенным перечнем критериев

Лишь по трем из заявленных критериев информация в отчетах раскрыта у большинства анализируемых компаний. Это общий объем расходов на внешние социальные программы, их структура, а также перечень всех территорий присутствия компании. По остальным критериям данные раскрывают менее половины компаний выборки.

### **Раскрытие данных о масштабе влияния на регионы присутствия**

Подавляющее большинство (более 80 %) компаний в том или ином виде обозначили географию своей деятельности. Часть из них указала не сами города или регионы присутствия, а только названия предприятий или подразделений. Для территориально распределенных компаний, деятельность которых сосредоточена в небольшом числе городов, указание только регионов присутствия в целом является недостаточным. География деятельности сетевых компаний, как правило, покрывает все или почти все регионы страны, но большинство из них ограничиваются перечислением федеральных округов и не обозначают четко количество регионов присутствия.

Менее половины (около 40 %) компаний раскрывают структуру персонала в разрезе региональных подразделений. Для сетевых компаний речь идет о структуре по федеральным округам, для территориально распределенных — по субъектам Федерации. Выше всего степень раскрытия по этому аспекту у металлургических и горнодобывающих компаний, число регионов присутствия которых не превышает десяти. Отдельно следует отметить компанию «НОВА-ТЭК», которая указывает численность сотрудников по 18 субъектам Федерации, в которых осуществляет свою деятельность.

Такие аспекты, как объем налоговых отчислений в разрезе регионов или городов присутствия и объемы закупок у местных поставщиков, раскрываются в отчетах менее чем 20 % компаний. При этом объем налоговых отчислений в разрезе именно городов, а не регионов присутствия частично раскрывается только у трех (7 %) компаний.

В целом почти каждая третья компания (32,6 %) указывает в отчетах на использование конкурсных процедур распределения под-

держки на местах, еще почти четверть (25,6%) — на общее количество реализованных за год проектов в рамках внешних социальных программ. Почти пятая часть компаний (20,9%) — объем внешних социальных инвестиций по отдельным регионам/городам присутствия. Немногим меньшая часть (18,6%) раскрывает информацию об общем количестве благополучателей по всем направлениям внешних социальных инициатив компании. Но, как правило, оба эти показателя приводятся не в разрезе территорий присутствия.<sup>63</sup>

Отображение расходов на внешние социальные программы в разрезе регионов, тем более городов присутствия, пока является редко распространенной практикой для компаний-лидеров. В основном такую структуру приводят компании, работающие не более чем в 10 регионах, а также ряд сетевых компаний, которые представляют такую информацию в разрезе федеральных округов. Отдельные компании раскрывают информацию о расходах не только по направлениям в целом, но и по каждому конкретному проекту, но не в разрезе территорий присутствия.

Пятая часть компаний-лидеров раскрывает информацию об общем количестве благополучателей от всех внешних социальных инициатив компании. Около четверти компаний-лидеров указывают в отчетах общее количество реализованных за год проектов в рамках внешних социальных программ. Но, как правило, оба эти показателя приводятся не в разрезе регионов присутствия.

### **Раскрытие информации о механизмах реализации внешних социальных инвестиций**

*Примерно половина всех компаний-лидеров указывают в отчетах приоритетные ЦУР, на достижение которых направлена деятельность компании по развитию регионов присутствия.*

Можно выделить два основных формата представления этой информации:

---

<sup>63</sup> «Достойный труд — устойчивый бизнес». Сборник корпоративных практик. / Е.Н. Феоктистова, Г.А. Копылова, М.В. Москвина, М.Н. Озерянская, Д.Р. Пуртова. — РСПП. М., 2020. — С. 12.

- в общей таблице/схеме, где перечислены все приоритетные для компании ЦУР (отдельным ЦУР ставится в соответствие внешняя социальная политика компании, а у ряда компаний конкретные цели/результаты по достижению этих ЦУР);
- в разделе нефинансового отчета, посвященном внешним социальным инвестициям компании (указываются релевантные для этого раздела ЦУР).

Следует отметить, что около трети компаний-лидеров упоминают в отчетах, что некоторую часть расходов на внешние социальные программы они распределяют по итогам конкурсного отбора проектов. Для ряда компаний речь идет о благотворительных инициативах, направленных на повышение социальной активности жителей городов присутствия. Отбор проектов в рамках подобных конкурсов чаще всего происходит с привлечением экспертных возможностей региональных партнеров.

Менее 15% всех компаний четко описывают механизмы оценки эффективности внешних социальных инвестиций, еще ряд компаний кратко упоминают про наличие таких механизмов. В большинстве случаев оценка эффективности относится к проектам, отобраным на конкурсной основе.

Важным направлением деятельности ряда компаний-лидеров в регионах и городах присутствия является стимулирование диверсификации их экономики путем поддержки малого и среднего бизнеса, социального предпринимательства. В первую очередь такие инициативы характерны для компаний, предприятия которых являются градообразующими. Фонд «Наше будущее» совместно с компанией «Лукойл» реализует инициативу «Больше чем покупка», направленную на поддержку социального предпринимательства в масштабах всей страны<sup>64</sup>.

Информация об инициативах, направленных на поддержку МСП в регионах присутствия, раскрывается в отчетах менее 20% компаний. Вдвое большее число компаний-лидеров (40%) раскрывают в отчетах такой аспект взаимодействия с МСП, как суммарный объем закупок у МСП в абсолютном выражении или доля закупок

---

<sup>64</sup> <https://lukoil.ru/InvestorAndShareholderCenter/ReportsAndPresentations/SustainabilityReport>.

у МСП в общей структуре закупок. Эти данные коррелируют с результатами опроса РСПП компаний в 2019 году, где почти каждая девятая компания (12,2 %) указала на поддержку развития малого бизнеса в регионе.<sup>65</sup> Заметная часть компаний выстраивает сотрудничество с малым и средним бизнесом в рамках реализации политики импортозамещения. Как правило, эти данные отображаются в разделах нефинансовых отчетов, посвященных взаимодействию с поставщиками и партнерами, вне привязки к регионам присутствия.

Из отчетов многих компаний-лидеров невозможно составить четкого представления о том, реализуются ли внешние социальные проекты компанией самостоятельно или с привлечением региональных партнеров. Почти половина компаний-лидеров указывает в отчетах регионы присутствия, с администрациями которых заключены соглашения о партнерстве или общее количество таких соглашений. Часто компании указывают только соглашения о партнерстве, заключенные в отчетном году.

Отдельное важное направление взаимодействия компаний с регионами присутствия — это развитие волонтерской деятельности как среди сотрудников, так и среди местных жителей. Тем или иным образом информация о волонтерстве упоминается в отчетах подавляющего большинства компаний (более 70 %), но только у половины компаний в отчетах раскрываются количественные параметры этой деятельности (число волонтеров, количество волонтерских акций и т. д.). Единые подходы к отображению этой информации в отчетах компаний пока не сформированы.

Менее половины анализируемых компаний (39,5 %) указывают в нефинансовых отчетах объемы закупок у субъектов малого и среднего бизнеса, еще почти пятая часть (18,6 %) указала на наличие механизмов поддержки МСП в регионах присутствия и показывает объемы закупок у местных поставщиков в разрезе регионов или городов. Эти данные коррелируют с результатами опроса РСПП компаний в 2019 году. Почти каждая девятая компания (12,2 %), по результатам опроса, поддерживала развитие малого бизнеса в регионе.<sup>66</sup>

---

<sup>65</sup> «Достойный труд — устойчивый бизнес». Сборник корпоративных практик. / Е.Н. Феоктистова, Г.А. Копылова, М.В. Москвина, М.Н. Озерянская, Д.Р. Пуртова. — РСПП. М., 2020. — С. 12.

<sup>66</sup> Там же.

#### **1.6.4. Анализ развития городов присутствия компаний на основе внешних оценок**

Для оценки вклада компаний-лидеров в развитие территорий присутствия на муниципальном уровне можно рассматривать в качестве дополнительного источника данных результаты различных внешних оценок городского развития. В настоящее время в России на регулярной основе выпускается не более пяти рейтингов развития городов, и они в основном оценивают лишь отдельные аспекты городского развития.

В качестве наиболее комплексного инструмента внешней оценки развития городов целесообразно рассмотреть результаты Рейтинга устойчивого развития городов России, составляемого на ежегодной основе с 2013 года для городов с населением более 100 тысяч человек.

#### **Рейтинг устойчивого развития городов России**

Рейтинг устойчивого развития городов России (далее — Рейтинг устойчивого развития городов, Рейтинг) составлен Агентством «Эс Джи Эм» в соответствии с принципами устойчивого развития территории, определенными международными организациями и научным сообществом<sup>67</sup>. Рейтинг за 2019 год<sup>68</sup> оценивает 185 городов<sup>69</sup> РФ, расположенных в 80 субъектах Федерации. В соответствии с методикой рейтинга исследуются три основные стороны устойчивого развития: экономическая, экологическая и социальная (в том числе демографическая). Всего в рейтинге используются 43 показателя.

Предприятия компаний-лидеров, относящихся к производственным отраслям,<sup>70</sup> расположены в общей сложности более чем в 100 рос-

---

<sup>67</sup> United Nations Global Compact. URL: <http://www.unglobalcompact.org/Languages/russian/index.html>.

Equator Principles. URL: <http://www.equator-principles.com>.

Global Reporting Initiative. URL: <https://www.globalreporting.org/Pages/default.aspx>.

<sup>68</sup> <https://agencysgm.com/projects/%D0%91%D1%80%D0%BE%D1%88%D1%8E%D1%80%D0%B02019.pdf>.

<sup>69</sup> В 2012 г. в рейтинге УР оценивались 170 городов, в 2013–2014 гг. — 173, в 2015 г. — 179, с 2016 года — 185.

<sup>70</sup> Сетевые компании сферы услуг представлены на всей территории страны или ее большей части, для них целесообразнее рассматривать вклад в развитие территорий присутствия на уровне страны, а не на уровне городов.



сийских городах. У большинства из этих компаний производства представлены не менее чем в пяти городах. Для сопоставления с результатами Рейтинга устойчивого развития городов были отобраны 37 городов присутствия компаний-лидеров. В этот список не были включены региональные центры и города с населением менее 100 тыс. человек.

Следует оговориться, что в ряде региональных центров предприятия/подразделения компаний-лидеров относятся к числу крупнейших работодателей и крупных налогоплательщиков (Липецк, Рязань, Астрахань, Томск). Учитывая тот факт, что эти города характеризуются достаточно диверсифицированной экономикой, на ключевые показатели их социально-экономического развития компаний-лидеры оказывают ограниченное влияние.

В указанной выборке из 37 городов самую высокую долю занимают города присутствия металлургических и горнодобывающих (более 40 %) и нефтегазовых (35 %) компаний, а также представлены 5 городов — центров химической промышленности, 6 — электроэнергетики и 1 — машиностроения. Несколько городов выборки являются значимыми городами присутствия сразу для нескольких компаний-лидеров. В основном это города, где расположены крупнейшие электростанции, которые, с одной стороны, сами являются крупными производственными объектами, а с другой — служат источниками энергоснабжения крупнейших промышленных предприятий.

Анализ результатов Рейтинга устойчивого развития в динамике за три года показывает, что города присутствия компаний-лидеров в среднем занимают в нем относительно высокие позиции. Так, около половины из рассмотренных 37 городов входят в Топ-100 Рейтинга, около четверти — в Топ-50. Данное распределение практически не меняется на протяжении 5 лет. Анализ показывает, что в среднем более высокие позиции имеют города присутствия нефтегазовой промышленности (рис. 1.43). Если говорить о металлургических центрах, то большинство из них не попадают в Топ-100 городов Рейтинга (исключения — Магнитогорск, Череповец, Старый Оскол и Губкин).

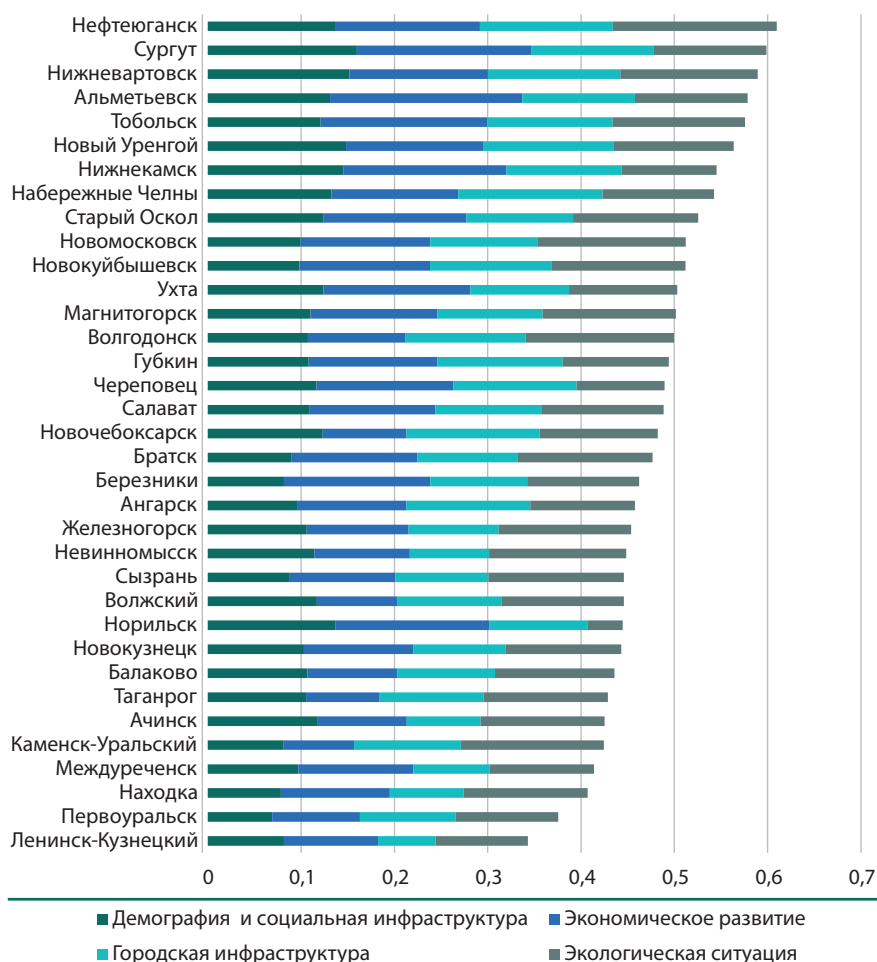


Рис. 1.43. Результаты Рейтинга устойчивого развития за 2019 год  
для городов присутствия компаний

Для оценки влияния предприятий компаний-лидеров российского бизнеса, расположенных в городах присутствия, на отдельные направления городского развития целесообразно сравнивать города присутствия компаний-лидеров с группой городов с сопоставимым статусом, а не со всеми остальными городами с населением более 100 тысяч человек, оцениваемыми в Рейтинге. Таким образом, для

сравнения была выделена группа городов, не являющихся региональными центрами и, находящихся за пределами Московского столичного региона и не являющихся городами присутствия компаний-лидеров, в эту группу вошел 51 город (рис. 1.44 и 1.45).

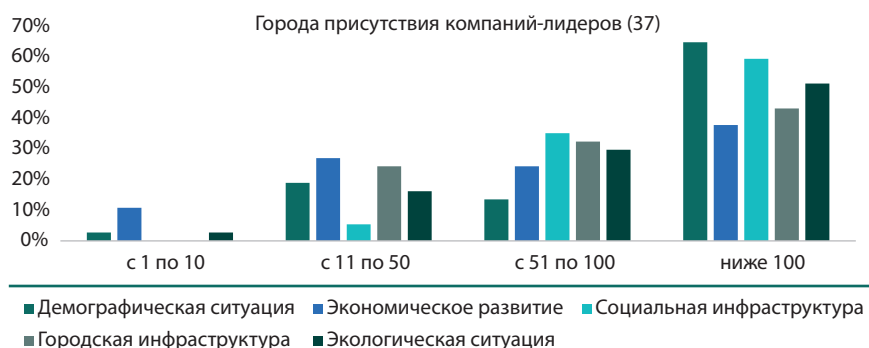


Рис. 1.44. Распределение городов присутствия компаний-лидеров в Рейтинге устойчивого развития в разбивке по отдельным блокам показателей, 2019 г.

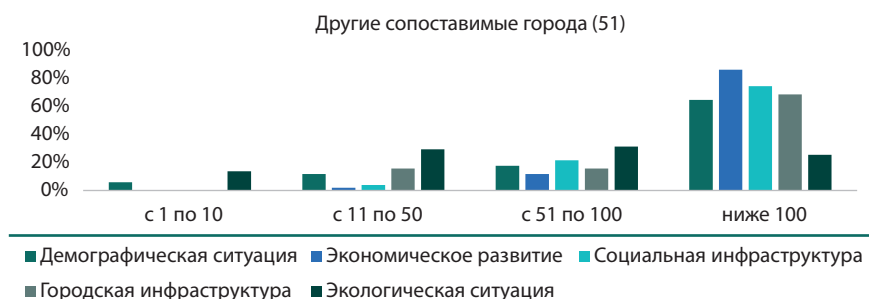


Рис. 1.45. Распределение в Рейтинге устойчивого развития в разбивке по отдельным блокам показателей для городов, не являющихся региональными центрами и городами присутствия компаний-лидеров, 2019 г.

Анализ результатов Рейтинга устойчивого развития по отдельным блокам показателей показывает, что города присутствия компаний-лидеров имеют более высокие позиции по уровню экономического

развития и по развитию городской и социальной инфраструктуры, чем другие сопоставимые города Рейтинга УР. Экологическая ситуация в городах присутствия компаний-лидеров, напротив, хуже, чем в других рассматриваемых городах (прежде всего из-за повышенного уровня загрязнения воздуха от стационарных источников). Следует отметить, что демографическая ситуация в городах никак не зависит от наличия или отсутствия в них предприятий компаний-лидеров и развивается в соответствии с общероссийскими трендами. Таким образом, подтверждаются выводы, полученные в рамках исследования, проведенного Агентством «Эс Джи Эм» в 2017 году<sup>71</sup>.

Сопоставление отдельных показателей экономического городского развития демонстрирует, что города присутствия компаний-лидеров характеризуются более высоким уровнем промышленного производства, инвестиций и более высоким соотношением между средним уровнем зарплаты и установленным уровнем прожиточного минимума (рис. 1.46). Также в большинстве городов присутствия компаний-лидеров фиксируется относительно низкий, в сравнении с другими сопоставимыми городами, уровень зарегистрированной безработицы.



Рис. 1.46. Соотношение средних значений ряда показателей Рейтинга устойчивого развития за 2019 год для выборки городов присутствия компаний-лидеров (37) и выборки других сопоставимых городов (51)

<sup>71</sup> Ответственная деловая практика в зеркале отчетности: настоящее и будущее. Аналитический обзор корпоративных нефинансовых отчетов 2015–2016 годов выпуска. — РСПП, 2017.

По результатам опроса РСПП, проведенного в 2019 году, примерно четверть компаний оказывает содействие региональным программам занятости безработных. В исследовании отмечается, что к 2019 году заметно увеличилась доля компаний (33,3 %), направляющих средства на обучающие программы и профориентацию детей и подростков.<sup>72</sup>

Преимущества городов присутствия компаний-лидеров по уровню развития городской и социальной инфраструктуры можно отчасти связать как с дополнительным финансированием этих сфер в рамках внешних социальных программ компаний-лидеров, так и с дополнительными финансовыми возможностями местных бюджетов за счет налоговых поступлений от них. Детальное сопоставление по отдельным показателям показывает, что среди показателей развития социальной инфраструктуры у городов компаний-лидеров отмечаются более высокие значения, прежде всего, по доступности медицинских услуг, а в развитии городской инфраструктуры значимые корреляции между наличием предприятий компаний-лидеров и значениями конкретных показателей Рейтинга не прослеживаются.

Роль компаний-лидеров в развитии городской инфраструктуры городов присутствия отчасти можно оценить на основе результатов индекса качества городской среды, составляемого на ежегодной основе корпорацией «ДОМ.РФ» для всех российских городов<sup>73</sup>. Так, в большинстве (54 %) из 37 городов выборки по результатам этого индекса городская среда в 2020 году оценивается как «благоприятная».<sup>74</sup>

Следует отметить, что не все аспекты развития социальной сферы и экологии, затрагиваемые в рамках внешних социальных программ компаний-лидеров, можно оценить в Рейтинге устойчивого развития в связи с отсутствием качественных статистических данных по ним в разрезе муниципальных образований.

---

<sup>72</sup> «Достойный труд — устойчивый бизнес». Сборник корпоративных практик. / Е.Н. Феоктистова, Г.А. Копылова, М.В. Москвина, М.Н. Озерянская, Д.Р. Пуртова. — РСПП. М., 2020. — С. 12.

<sup>73</sup> <https://индекс-городов.рф/#/results>.

<sup>74</sup> В целом из всех городов индекса городская среда оценивается как «благоприятная» примерно в каждом третьем.

## Выводы

Проведенный анализ свидетельствует о значительном вкладе компаний-лидеров индексов устойчивого развития РСПП в развитие территорий присутствия на региональном и муниципальном уровнях. Около половины всех компаний-лидеров выделяют в нефинансовых отчетах приоритетные ЦУР, на достижение которых направлена их деятельность по развитию регионов присутствия.

Все компании-лидеры по сравнению с другими компаниями достаточно подробно отражают свой вклад в развитие территорий присутствия, и это является характерной особенностью именно российских компаний, хотя в целом информацию по данному направлению их деятельности в нефинансовых отчетах вряд ли можно оценить как исчерпывающую. Причем в последние два года раскрытие информации по данному направлению стало более полным и структурированным.

В условиях отсутствия в стране единых требований со стороны органов власти, регуляторов и инвесторов, компании сами выбирают формат отображения информации о вкладе в развитие территорий присутствия, что определяет заметные различия в объеме и наполнении соответствующих разделов в отчетах разных компаний.

Для всех компаний-лидеров на основе нефинансовых отчетов можно оценивать социально-экономический вклад в развитие территорий присутствия. Целесообразность оценки вклада компаний в масштабах всей страны или на уровне отдельных регионов и/или городов зависит от их отраслевой принадлежности и географии деятельности.

**Экономический вклад** компаний можно оценить по трем основным направлениям: налоговые отчисления в региональные и местные бюджеты, влияние на локальные рынки труда, поддержка местных поставщиков и субъектов МСП.

Налоговые отчисления являются одним из ключевых элементов прямого экономического вклада компаний в развитие регионов присутствия. Самая высокая доля налоговых отчислений в региональные бюджеты характерна для металлургических и горнодобывающих компаний. Доля отчислений в бюджеты городов от налоговых

отчислений в консолидированные региональные бюджеты у всех компаний-лидеров является незначительной, что обусловлено особенностями российского налогового законодательства.

Предприятия компаний-лидеров российского бизнеса, как правило, обеспечивают сотрудников более привлекательными условиями оплаты труда в регионах присутствия по сравнению с другими работодателями. Средний уровень зарплаты сотрудников 90 % компаний-лидеров превышает средний уровень зарплаты по стране в целом, в среднем по выборке на 65 %. Отношение средней зарплаты в компании к средней по стране во многом зависит от географии деятельности компании.

Города присутствия компаний-лидеров в целом характеризуются более высоким уровнем промышленного производства, инвестиций, в целом более высокими значениями по основным показателям развития социальной и городской инфраструктуры, а также более высоким соотношением между средним уровнем зарплаты и величиной прожиточного минимума и более низким уровнем зарегистрированной безработицы.

Ключевым элементом косвенного экономического вклада компаний в развитие регионов присутствия является поддержка локальных рынков труда за счет формирования цепочек поставок и взаимодействия с МСП. Заметная часть компаний выстраивает сотрудничество с МСП в рамках реализации политики импортозамещения. В некоторых крупных компаниях доля закупок отечественного оборудования к 2020 году превысила 90 %.

Два ключевых элемента **социального вклада** компаний в развитие территорий присутствия — это реализация внешних социальных инвестиций и благотворительных программ и проектов, а также реализация внутренних социальных программ, направленных на работников и членов их семей.

Расходы на внешние социальные инвестиции у большинства<sup>75</sup> компаний-лидеров в целом сопоставимы (примерно равны) или немого превышают объем расходов на внутренние социальные

---

<sup>75</sup> Следует учитывать, что только 40 % компаний-лидеров раскрывают данные об общем объеме расходов на внутренние социальные инвестиции.

программы (без учета расходов на оплату труда и обучение персонала). Объем внешних социальных инвестиций компаний-лидеров в среднем составляет около 0,5–1 % от выручки, в отдельных случаях и более. Отметим, что этот показатель может колебаться из года в год в зависимости от финансовых результатов деятельности компаний.

Приоритетными направлениями внешних социальных инвестиций для компаний-лидеров являются развитие социальной сферы (образование, здравоохранение, культура, спорт), инфраструктурные проекты и реализация благотворительных программ, направленных на поддержку НКО, социально незащищенных групп населения и т. д.

Анализ отчетов компаний показал, что самую высокую долю расходов большинство компаний направляет на поддержку спорта и здорового образа жизни. На втором месте — проекты в сфере образования. В абсолютных величинах для большинства компаний выборки это десятки миллионов рублей. Расходы на инфраструктурные проекты в среднем занимают третье место в структуре внешних социальных расходов и первое или второе место у большинства металлургических и горнодобывающих компаний. Для финансово-инвестиционных компаний в качестве социально-экономического вклада в развитие регионов можно рассматривать кредитование ими проектов, связанных с региональным развитием и реализацией ESG-повестки.

Пока не получила широкого распространения практика раскрытия компаниями количественной информации о внешних социальных программах, в том числе расходов в разрезе регионов/городов присутствия. Лучшие практики в этой сфере демонстрируют отдельные промышленные компании (прежде всего, металлурги), работающие не более чем в десяти регионах, а также ряд сетевых компаний, представляющих такую информацию в разрезе федеральных округов.

Ключевое направление расходов на внутренние социальные программы у большинства компаний-лидеров — это расходы на добровольное медицинское страхование, санаторно-курортное обслуживание и другие инициативы в сфере охраны здоровья. Более двух



третьей компаний-лидеров указывают наличие расходов на пенсионное обеспечение бывших сотрудников и программы, связанные с улучшением жилищных условий сотрудников. Промышленные компании в реализации жилищных программ отдают приоритет строительству жилья, а крупные сетевые компании предпочитают частично компенсировать сотрудникам затраты на приобретение жилья.

Минимальная степень раскрытия информации о вкладе в развитие территорий присутствия пока отмечается в части описания механизмов оценки эффективности внешних социальных программ и в отображении косвенных эффектов деятельности компаний, связанных с поддержкой локальных рынков труда.

**Экологические аспекты** деятельности компаний пока рассматриваются без привязки к конкретным городам и регионам присутствия. Важную роль в последние два-три года в деятельности компаний приобретает климатическая повестка.

Хотя компании в целом раскрывают большой объем данных о вкладе в развитие территорий присутствия при отсутствии единого формата их отображения, сложно проводить сравнения в отраслевом и региональном разрезах.

## **1.7. Климатическая и экологическая повестка в корпоративных нефинансовых отчетах**

Важность учета вопросов устойчивого развития в экономической политике, а также борьбы с климатическими изменениями становится мировой тенденцией, которая является актуальной на среднесрочном и долгосрочном горизонте планирования. Оценка рисков и возможностей, связанных с изменениями климата, отношением к окружающей среде, взаимоотношениями с обществом и местными сообществами по экологическим аспектам, становится актуальной для бизнеса. Учет климатической повестки и установление целей по выбросам парниковых газов (ПГ) становятся трендом в корпоративном

секторе в мире. Указанные тренды оказывают влияние на деятельность российских компаний-лидеров.

Предпосылками указанной тенденции стали обязательства стран мира — крупнейших эмитентов ПГ, растущий запрос со стороны инвесторов, разработанные стандарты и инициативы в области отчетности, ограничение возможностей по привлечению финансирования в углеродоемкие проекты. По оценкам экспертов, потенциал климатических проектов в России может составлять до 900 млн тонн CO<sub>2</sub>-экв. в год. Это такие мероприятия, как энергосбережение и повышение энергетической эффективности производства, модернизация оборудования, внедрение низкоуглеродных технологий в промышленности, утилизация вторичных энергетических ресурсов, улавливание, накопление и утилизация парниковых газов, проекты в энергетическом секторе, утилизация отходов и перевод производства на замкнутый цикл с нулевыми выбросами парниковых газов (химическая отрасль).

Ответственные компании формируют долгосрочную экологическую политику как часть своей стратегии, реализуют мероприятия, направленные на минимизацию вредного влияния на окружающую среду, рациональное природопользование, экономию сырьевых и энергетических ресурсов, утилизацию отходов, сохранение биоразнообразия. Рост приоритетности экологических вопросов для крупных компаний определяет и рост их затрат на инвестиции в природоохранные объекты на территории присутствия. Тенденция роста затрат компаний на экологические инициативы была отмечена еще в рамках опроса компаний-лидеров российского бизнеса, проведенного Агентством «Эс Джи Эм» в 2017 году<sup>76</sup>. Анализ нефинансовых отчетов компаний-лидеров за 2019–2020 годы показывает, что в целом траектория роста расходов на охрану окружающей среды в крупных российских компаниях сохраняется и сегодня.

Об этом свидетельствуют и результаты Всероссийского конкурса РСПП «Лидеры российского бизнеса: динамика, ответственность, устойчивость» в номинации «За экологическую ответственность»,

---

<sup>76</sup> Ответственная деловая практика в зеркале отчетности: настоящее и будущее. Аналитический обзор корпоративных нефинансовых отчетов 2015–2016 годов выпуска. — РСПП, 2017. — С. 76–96.

проводимой с 2011 года. Финансирование охраны окружающей среды — один из критериев в этой номинации. За прошедшие годы компании-победители постоянно наращивают затраты в обеспечение охраны окружающей среды, активно занимаясь не только строительством очистных установок и сооружений, переработкой отходов, но и внедрением более экологически эффективных технологических процессов. Красноречиво об этом свидетельствуют данные по компаниям-победителям за период 2011–2020 годов.

Так, победитель конкурса в 2011 г. «Оренбургнефть» вложил в экологическую безопасность более 4 млрд руб., «Новолипецкий металлургический комбинат» в 2012 г. — 2,3 млрд руб., «Металлоинвест» в 2013 г. затратил 4,1 млрд руб., «Лукойл-Пермь» в 2014 г. — 5,9 млрд руб., «Сахалин Энерджи» в 2015 г. — 6,7 млрд руб., «Норникель» в 2016 г. — 41 млрд руб., «Лукойл-Западная Сибирь» в 2017 г. вложил 33 млрд руб., «РЖД» в 2018 г. — 11 млрд руб., ОДК «Сатурн» в 2019 г. — 15 млрд руб., в 2020 г. 4 победителя: «Еврохим» — 16,9 млрд руб., «НЛМК» — 16,9 млрд руб., «ФосАгро» — 16,8 млрд руб., «Металлоинвест» — 16,8 млрд руб.

О важности вопросов охраны окружающей среды в стратегиях и хозяйственной деятельности российских компаний свидетельствуют повышение качества раскрытия информации этого раздела в нефинансовых отчетах, а также результаты опросов, различных экологических рейтингов. Напомним, что экологические аспекты деятельности большинство компаний-лидеров отображают в нефинансовых отчетах достаточно подробно, это тренд последних пяти-семи лет, но вне привязки к конкретным регионам и городам. Новый импульс развитию этой повестки в России в 2019 году дал национальный проект «Экология», направленный на существенное снижение воздействий на окружающую среду к 2024 году.

В 2020 году в России были утверждены изменения в законодательство об охране окружающей среды<sup>77</sup>, устанавливающие, что «информация о состоянии окружающей среды является общедоступной» и к ней «не может быть ограничен доступ граждан». В 2021 году

---

<sup>77</sup> ФЗ № 39 от 09.03.2021 «О внесении изменений в Федеральный закон «Об охране окружающей среды» и отдельные законодательные акты РФ». [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_378689/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_378689/).

были обозначены планы Росприроднадзора по составлению экологического рейтинга промышленных предприятий, для которого компании должны будут раскрывать данные по выбросам загрязняющих веществ в атмосферу<sup>78</sup>. Возможно, эта инициатива позволит повысить степень раскрытия экологической информации компаниями в привязке к территориям присутствия.

Сегодня в России существует достаточно развитая система внешних оценок экологической прозрачности компаний. Наиболее известны индексы РСПП в области устойчивого развития (ESG-индексы), отраслевые рейтинги экологической прозрачности Всемирного фонда дикой природы (WWF России) и рейтинги фундаментальной экологической эффективности предприятий экологического рейтингового агентства «ЭРА». Экологические аспекты деятельности компаний учитываются также и в методиках ESG-оценки, разработанных ведущими российскими рейтинговыми агентствами (АКРА, RAEX и НРА).

Индексы РСПП в области устойчивого развития («Ответственность и открытость» и «Вектор устойчивого развития» — ESG-индексы) — комплекс инструментов независимой оценки компаний по аспектам устойчивого развития, включая экономические, социальные и экологические аспекты этого воздействия. В индексе «Ответственность и открытость» пятая часть от общего количества показателей (41 показатель, 69 индикаторов) оценивает экологическое воздействие компании на территории присутствия, включая выбросы в атмосферу, в том числе парниковых газов, водопотребление и сбросы в водные объекты, энергоэффективность и энергопотребление, обращение с отходами.

Другим инструментом оценки экологических аспектов деятельности российских компаний является серия отраслевых рейтингов открытости экологической информации, составляемых WWF России совместно с партнерами (группа КРЕОН и с 2019 года — проект «Люди — природе», реализуемый WWF России при поддержке Европейского союза). Рейтинги позволяют заинтересованным сто-

---

<sup>78</sup> <https://rg.ru/2021/03/04/glava-rosprirrodnadzora-kak-zastavit-biznes-i-obshchestvo-peresmotret-otnoshenie-k-ekologii.html>.

ронам получать объективные и сопоставимые данные о раскрытии компаниями экологической информации, сравнивать данные по отраслям, а также отслеживать среднеотраслевые показатели в динамике. WWF России с 2014 года строит рейтинг для нефтегазовых компаний<sup>79</sup>, с 2017 года — для металлургических и горнодобывающих компаний<sup>80</sup>, с 2019 года — электро- и теплогенерирующих компаний<sup>81</sup>.

Самый масштабный проект в России, направленный на стимулирование раскрытия компаниями экологической информации, более 20 лет реализует экологическое рейтинговое агентство «ЭРА»<sup>82</sup>. Речь идет о рейтингах фундаментальной экологической эффективности предприятий, составляемых на ежегодной основе. Данные рейтинги используются порталом экологического раскрытия в качестве универсального инструмента оценки и сравнений эколого-энергетической эффективности бизнеса в разрезе отдельных предприятий и холдингов, отраслевых групп и регионов. Расчеты выполняются только по количественным показателям без субъективных экспертных оценок.

Рейтинги за 2020 год построены на основе данных более чем 6 тысяч предприятий. За 20 лет массив данных, используемых «ЭРА», обрел отраслевую и региональную репрезентативность с возможностью индивидуального подбора аналогов для сравнений, проверки и устранения ошибок, в т. ч. пробелов в отчетности компаний.

### **1.7.1. Контекст климатической повестки**

На сегодняшний день в мире все больше внимания уделяется проблемам сохранения окружающей среды, снижению негативного на нее воздействия и развитию «зеленой» экономики, внедряются новые подходы и разрабатываются инновационные методы решения

---

<sup>79</sup> В 2020 г. в нем оцениваются 18 компаний России и 14 компаний Казахстана. <https://wwf.ru/what-we-do/green-economy/eco-transparency-rating/petroleum/>.

<sup>80</sup> В 2020 г. в нем оцениваются 40 российских компаний. <https://wwf.ru/what-we-do/green-economy/eco-transparency-rating/mining/>.

<sup>81</sup> В 2020 г. в нем оцениваются 18 российских компаний. <https://wwf.ru/what-we-do/green-economy/eco-transparency-rating/energy/>.

<sup>82</sup> <https://open-era.ru/reitingi>.

проблем сохранения окружающей среды и повышения экологической безопасности производства. Глобальная конкуренция показывает, что в авангарде устойчивого развития идут компании, которые основывают свое конкурентное преимущество на активном внедрении технологического прогресса. Технологическое лидерство позволяет, в свою очередь, сократить углеродный след, снизить потребление энергии на производстве и сделать энергоэффективность и замкнутый цикл нормами современных производств.

Российский бизнес осознает свою ответственность за последовательное снижение негативного воздействия на окружающую среду, сокращение углеродного следа, минимизацию образования и рациональное использование отходов. Ключевая роль в достижении этих целей лежит на промышленных предприятиях и бизнесе в целом. Для многих российских компаний-лидеров обеспечение экологической безопасности сегодня становится одним из приоритетов стратегии развития, они масштабно внедряют современные системы управления и решения, основанные на технологических достижениях. В последнее десятилетие российские компании также активно поддерживают программы экологического образования и волонтерства, реализуют проекты экологической направленности в рамках социальных инвестиций и взаимодействия с местными сообществами.

Изменение климата — один из ключевых современных вызовов глобальной повестки. Основной его причиной является повышение температуры в атмосфере, вызванное чрезмерной концентрацией парниковых газов. На Глобальном экономическом форуме в Давосе в 2021 году впервые за последнее время все риски<sup>83</sup>, которые стали предметом обсуждения его участниками, были связаны с изменением климата и влиянием человека на природные системы.

В 2020 году сокращение экономической активности и транспортных перевозок, полная или частичная остановка работы предприятий в ряде отраслей и общее снижение объемов потребления в целом привели к снижению антропогенных выбросов парниковых газов, наглядно проиллюстрировав масштаб влияния человека

---

<sup>83</sup> Источник: The Global Risks Report 2020. World Economic Forum, 2021.

на климат.<sup>84,85</sup> Важно отметить: несмотря на экономический спад в 2020 г. из-за пандемии, некоторые страны не только не отказались от своих обязательств по сокращению выбросов ПГ, но и заявили о более амбициозных целях и стремлении к поиску прорывных долгосрочных решений.

В 2021 году Еврокомиссия представила план «Fit for 55»<sup>86</sup> по ускоренному переходу на безуглеродный путь развития<sup>87</sup>. В соответствии с этим планом предполагается сократить выбросы ПГ на 55 % к 2030 году по сравнению с 1990 годом и до нулевого уровня к 2050 году.

Схема торговли квотами на выбросы ЕС является одним из инструментов стимулирования изменений: сокращение бесплатных квот на выбросы для крупных промышленных предприятий<sup>88</sup> приведет к увеличению стоимости их приобретения. Также план «Fit for 55» предполагает введение с 2023 года нового инструмента — трансграничного углеродного механизма в отношении импортируемых углеродсодержащих товаров из стран, не имеющих национальных систем регулирования выбросов ПГ.

Реализация этих планов может значительно снизить конкурентоспособность российских производителей на европейском рынке и несет риски для устойчивости российских компаний — экспортеров углеродоинтенсивных товаров.

В России установлена национальная цель по сокращению выбросов — 70% от уровня 1990 года к 2030 году<sup>89</sup>, разработана Стратегия долгосрочного развития РФ до 2050 года с низким уровнем

---

<sup>84</sup> Источник: <https://climate.nasa.gov/news/3054/seeing-the-covid-19-pandemic-from-space/>.

<sup>85</sup> В соответствии с прогнозами эффект снижения будет краткосрочным и уже в 2021 году, по мере восстановления национальных экономик, выбросы будут увеличиваться. Источники: Climate Gap Report. UN Environmental Program, 2021; The COVID-19 effect on the Paris Agreement. Nature, 2021 <https://www.nature.com/articles/s41599-020-00698-2#Tab1>).

<sup>86</sup> <https://www.europarl.europa.eu/legislative-train/theme-a-european-green-deal/package-fit-for-55>.

<sup>87</sup> Источник: [https://ec.europa.eu/clima/policies/eu-climate-action/2030\\_ctp\\_en](https://ec.europa.eu/clima/policies/eu-climate-action/2030_ctp_en).

<sup>88</sup> Также планируется включить морской и автомобильный транспорт.

<sup>89</sup> Указ Президента РФ от 4 ноября 2020 года № 666 «О сокращении выбросов парниковых газов».

выбросов — она предлагает некоторое усиление национальной цели снижения выбросов и запуск инструментов экономического стимулирования компаний к их снижению. В рамках целевого сценария предполагается, что при росте экономики к 2050 г. парниковые выбросы будут сокращены на 60 % от уровня 2019 г. и на 80 % от уровня 1990 г. По этому сценарию к 2060 г. в России планируется достичь углеродной нейтральности.

В 2021 году в России вступил в действие Федеральный закон «Об ограничении выбросов парниковых газов»<sup>90</sup>, впервые закрепляющий в российском законодательстве необходимую понятийную базу в этой сфере (парниковые газы, углеродный след, климатические проекты, углеродные единицы и т. д.). С 1 января 2023 года крупнейшие эмитенты парниковых газов в РФ обязаны будут отчитываться по своим выбросам. Данные углеродной отчетности будут аккумулироваться в реестре выбросов парниковых газов и станут основой для мониторинга выполнения целевых показателей выбросов парниковых газов. Законом формируется правовая основа для реализации климатических проектов и обращения углеродных единиц. Для этого будут установлены критерии климатических проектов, порядок верификации результатов климатических проектов и порядок ведения реестра углеродных единиц.

В качестве эксперимента в 2021 году стартовал проект специального регулирования выбросов ПГ на территории Сахалинской области. В рамках этого проекта, направленного на достижение регионального углеродной нейтральности к 2025 году, на Сахалине будет проводиться инвентаризация выбросов и поглощений ПГ, внедряется квотирование выбросов и вводится более широкая по сравнению с федеральным уровнем обязательная углеродная отчетность, приближенная к международным стандартам. Предполагается, что данный проект в дальнейшем будет распространен еще на несколько пилотных регионов.<sup>91</sup>

---

<sup>90</sup> Федеральный закон от 02.07.2021 № 296-ФЗ «Об ограничении выбросов парниковых газов».

<https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/401320454/>.

<sup>91</sup> Источник: <https://www.kommersant.ru/doc/4890056>.



Председательство России в Арктическом совете в 2021–2022 гг. может стать поводом для расширения внимания к вопросам изменения климата в Арктике, где работают предприятия почти 40 российских компаний.

В 2021 году для повышения эффективности научно-технической деятельности в рамках климатической повестки начата разработка Федеральной научно-технической программы в области экологического развития Российской Федерации и климатических изменений на 2021–2030 годы. В настоящий момент проект программы обсуждается федеральными органами исполнительной власти.

На сегодняшний день более 120 стран и 900 городов и регионов мира уже заявили о целях по достижению углеродной нейтральности<sup>92</sup>, и Россия в том числе, поэтому сейчас особенно актуально рассмотреть, как компании реагируют на новые общемировые тенденции в отношении климатической повестки.

### **1.7.2. Освещение климатической повестки: стратегия и деятельность в отчетах российских компаний**

На основе отчетов компаний-лидеров и другой публично доступной информации можно проследить интеграцию климатических вопросов в корпоративные стратегии развития. Как правило, в рамках интеграции климатических вопросов Компании совершенствуют работу по четырем основным направлениям деятельности: развитие системы корпоративного управления; системы риск-менеджмента, где в составе нефинансовых рисков учитываются климатические риски; экологический и климатический менеджмент; мониторинг показателей и отчетность.

За последние три-пять лет российский бизнес в вопросах управления климатическими рисками, мониторинга показателей учета

---

<sup>92</sup> ЕС и другие страны, включая Японию, Индию и Великобританию, установили амбициозные цели в отношении достижения углеродной нейтральности к 2050 году, Китай — к 2060 году. Значительные изменения произошли в климатической политике США в 2021 году — было принято решение о возвращении страны в Парижское соглашение и подготовлен ряд масштабных внутренних и международных инициатив.

выбросов парниковых газов и стратегического планирования достиг существенного прогресса.

Анализ нефинансовых отчетов и сайтов 43 компаний, вошедших в число лидеров индекса РСПП «Ответственность и открытость»-2020,<sup>93</sup> показывает, что на данный момент почти 80% из них используют<sup>94</sup> международные Стандарты отчетности в области устойчивого развития Глобальной инициативы по отчетности (Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards) и публикуют нефинансовые отчеты<sup>95</sup>. При этом только 6% компаний используют вариант «Расширенный» и еще 18% — отраслевые приложения (по большей части в металлургической и нефтяной отраслях).

Среди других наиболее часто используемых в отчетах международных стандартов и систем отчетности можно выделить рекомендации Рабочей группы по вопросам раскрытия финансовой информации, относящейся к изменению климата (Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)). Его используют 30% организаций и Совета по стандартам учета в области устойчивого развития (Sustainability Accounting Standards Board) — 14%, Руководство по основным показателям отчетности предприятий о вкладе в достижение Целей устойчивого развития (Guidance on Core Indicators for Entity Reporting on Contribution Towards Implementation of the Sustainable Development Goals (UNCTAD<sup>96</sup>), рекомендации Международной ассоциации представителей нефтяной промышленности по охране окружающей среды (International Petroleum Industry Environmental Conservation Association (IPIECA), International Framework (IR) используются значительно реже.

---

<sup>93</sup> Заметная часть компаний-лидеров — более 40% — являются участниками Национальной сети Глобального договора ООН, <http://globalcompact.ru/participants/>.

<sup>94</sup> Компании демонстрируют разную степень соответствия стандартам, используя формулировки «в соответствии», «учитывая», «ориентируясь на» международные стандарты при описании использованных систем отчетности.

<sup>95</sup> В рамках данного исследования под «отчетами» и «нефинансовыми отчетами» подразумеваются все типы отчетов компаний, содержащие информацию о результатах деятельности в области устойчивого развития: отчеты об устойчивом развитии, ESG-отчеты, интегрированные отчеты и т. д.

<sup>96</sup> <https://isar.unctad.org/guidances>.

Таблица 1.4. Стандарты, нормативные документы и инициативы, регламентирующие порядок раскрытия информации об углеродном следе компаний

| Международные                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Российские                                                                                                                                                                                                                                                   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Рекомендации Рабочей группы по вопросам раскрытия финансовой информации, относящейся к изменению климата (Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD);</li> <li>• Международные Стандарты отчетности в области устойчивого развития Глобальной инициативы по отчетности (Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (GRI);</li> <li>• Руководство по основным показателям отчетности предприятий о вкладе в достижение Целей устойчивого развития (Guidance on Core Indicators for Entity Reporting on Contribution Towards Implementation of the Sustainable Development Goals (UNCTAD<sup>97</sup>);</li> <li>• Инициатива по раскрытию данных о выбросах парниковых газов (Carbon Disclosure Project (CDP)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Стратегия долгосрочного развития РФ до 2050 года с низким уровнем выбросов парниковых газов.</li> <li>• Федеральный закон от 02.07.2021 № 296-ФЗ «Об ограничении выбросов парниковых газов»<sup>98</sup></li> </ul> |

В целом можно сказать, что с каждым годом внимание российских компаний к климатической повестке постепенно растет, расширяется представление соответствующей информации в их нефинансовых отчетах. Сегодня уже 70 % компаний, вошедших в число лидеров индекса РСПП «Ответственность и открытость»-2020, раскрывают климатическую информацию в рамках участия в проекте — Инициативы по раскрытию данных о выбросах парниковых газов (Carbon Disclosure Project).

<sup>97</sup> <https://isar.unctad.org/guidances>.

<sup>98</sup> Федеральный закон от 02.07.2021 № 296-ФЗ «Об ограничении выбросов парниковых газов».  
<https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/401320454/>.

Результаты опроса, проведенного РСПП в 2015 году среди своих компаний-участников<sup>99</sup>, показали, что формализованная экологическая политика (в виде стратегии, среднесрочного или долгосрочного плана) была у 63 % опрошенных компаний, более 70 % которых представляли крупный бизнес.

Экологическая политика этих компаний содержала важные пункты экологических мероприятий, направленных на снижение нагрузки на окружающую среду:

- внедрение новых технологий, оборудования (78,1 %);
- ведение мониторинга показателей для оценки воздействия на окружающую среду (65,6 %);
- проведение воздухоохраных мероприятий; программы по утилизации отходов; предупреждение аварий с экологическими последствиями (50 %);
- рациональное использование природных ресурсов; мероприятия по сокращению сбросов в водные объекты, рекультивацию нарушенных земель (40,6 %).

В большинстве крупных компаний приняты среднесрочные стратегии развития, включающие в себя климатические аспекты. В отчетах каждой шестой (16 %) из компаний-лидеров упоминается отдельная климатическая стратегия<sup>100</sup>, в основном это металлургические компании. В открытом доступе есть климатические стратегии Группы компаний «Норникель»<sup>101</sup> (установлены цели до 2030 г.) и ОК «РУСАЛ»<sup>102</sup> (установлены цели до 2050 г.).

Две трети компаний-лидеров раскрывают информацию о расходах на охрану окружающей среды (ООС). Самую высокую долю от выручки на эту сферу направляют такие компании, как «Норникель» (4,5 %), «ФосАгро» (3,65 %) и «Алроса» (3,56 %). Однако стоит принять во внимание, что в эту категорию входят не только инвестиции,

---

<sup>99</sup> В опросе приняла участие 51 компания из различных секторов экономики, из которых 72,5 % относятся к крупному бизнесу, по 13,25 — доля средних и малых компаний. <https://rspp.ru/download/d63d0b9e64d0b335be0e587b98a1aa18/>.

<sup>100</sup> У ряда компаний указанные стратегии отсутствуют в открытом доступе.

<sup>101</sup> [https://www.nornickel.ru/upload/iblock/1cd/Norilsk\\_Nickel\\_Environmental\\_Strategy\\_2021\\_ru.pdf](https://www.nornickel.ru/upload/iblock/1cd/Norilsk_Nickel_Environmental_Strategy_2021_ru.pdf).

<sup>102</sup> <https://bit.ly/3Bgc72X>.

но и платежи за нарушение нормативов и устранение последствий аварий. Отметим, что равные доли компаний (по 25 %) тратят на ООС от 0,5 до 1 % и от 0,1 до 0,5 % от выручки, оставшиеся 21 % тратят на ООС менее 0,09 % от выручки.

Примерно пятая часть компаний-лидеров практически не раскрывают информацию по климатической повестке. В первую очередь речь идет о компаниях, деятельность которых приводит к несущественным выбросам ПГ (финансовые, электроэнергетические, телекоммуникационные компании), но и ряд промышленных компаний отображают в отчетах лишь ограниченную информацию по этому аспекту своей деятельности (например, АО «ЕвроХим», АО «ОМК», ПАО «КАМАЗ»).

Анализ нефинансовой отчетности компаний-лидеров показал, что сегодня уже в 70 % российских компаний установлены цели по снижению выбросов парниковых газов, однако менее 10 % организаций публично заявили о цели достигнуть углеродной нейтральности к 2050 году или раньше, в то время как исследования зарубежных компаний показывают, что практически все крупные международные компании уже установили цели по достижению углеродной нейтральности. Более того, зачастую их цели более амбициозные. Например, американская телекоммуникационная компания AT&T планирует достичь углеродной нейтральности (охват 1 и 2) уже к 2035 году, французская электроэнергетическая компания ENGIE поставила цель нулевых выбросов к 2045 году.

Несмотря на то что в отчетах далеко не всех компаний-лидеров указаны цели по снижению выбросов ПГ, почти 90 % компаний раскрывают информацию о выбросах от промышленных объектов/источников, находящихся в собственности или в управлении компании (охват 1) и образованных при производстве электрической или тепловой энергии, используемой в производственных процессах компании и поставляемой со стороны (охват 2)<sup>103</sup>.

На данный момент более 60 % компаний-лидеров представляют динамику выбросов ПГ за период 2018–2020 годов. Отметим, что две

---

<sup>103</sup> Учет ПГ ведется в соответствии с Методическими указаниями и руководством по количественному определению объема выбросов ПГ организациями, осуществляющими деятельность в России, утвержденными приказом Минприроды России от 30.06.2015 № 300 или собственной методологией компаний.

трети из них демонстрируют сокращение выбросов ПГ за указанный период, в том числе три компании — на 25 %.

Еще почти четверть компаний (10) заявили о росте выбросов ПГ за указанный период. Наименьший прирост имеют МТС и Северсталь — менее 0,5 %, наибольший прирост отметили «Металлоинвест» и «Леруа Мерлен Восток» — более 50 %.

Важно понимать, что существенная доля выбросов от объектов относится к числу косвенных, т. е. является следствием деятельности компании, но возникает из источников, принадлежащих другим организациям или управляемых ими. Перед компаниями стоит задача более полного учета этих выбросов. Для ведения бизнеса в соответствии с принципами устойчивого развития современным компаниям недостаточно внедрять соответствующие практики только в отношении своих бизнес-процессов. Необходимо управлять экономическими, социальными и экологическими воздействиями на протяжении всего жизненного цикла производимой продукции или оказываемых услуг, то есть в области устойчивых цепочек поставок. Это означает, что поставщики предоставляют информацию об уровне обеспечения безопасности на производстве, о соблюдении принципов честной конкуренции, антикоррупционных мерах, бережном отношении к окружающей среде.

Пока в нефинансовых отчетах компаний не вполне четко обозначаются инструменты достижения углеродной нейтральности. Ряд компаний начинают использовать такой инструмент, как внутренняя цена на углерод. Среди компаний-лидеров такая практика имеется, например, у компаний «ЛУКОЙЛ» и «Татнефть».

### **Отраслевые особенности отражения климатической повестки в нефинансовых отчетах компаний**

Процессы изменения климата в долгосрочной перспективе оказывают влияние на деятельность всех компаний-лидеров. Ввиду того что в процессе основной деятельности компании различных отраслей в разной степени воздействуют на окружающую среду, существует отраслевая специфика в деятельности, направленной на снижение этого негативного воздействия. В силу специфики производственных процессов основной объем выбросов парниковых газов

производят объекты таких отраслей, как энергетика, металлургия, транспорт, химическая промышленность и нефтегазовый сектор, строительная и цементная отрасли, сельское хозяйство<sup>104</sup>.

## **Электроэнергетика**

В структуре выработки электроэнергии наиболее углеродоемкими являются тепловые электростанции, работающие на угле. Важнейшим шагом для перехода электроэнергетических компаний к низкоуглеродной экономике является оптимизация портфеля генерирующих мощностей, что подразумевает постепенный вывод из эксплуатации углеродоемких объектов и развитие низкоуглеродных, возобновляемых источников энергии (ВИЭ).

Наиболее эффективным и широко применяемым методом снижения выбросов парниковых газов в электроэнергетической отрасли в России на сегодняшний день является повышение энергоэффективности, в частности за счет вывода из эксплуатации устаревшего оборудования и ввода современных энергоэффективных установок.

Российские компании лишь в последние несколько лет приступили к развитию низкоуглеродной генерации, и этот процесс у большинства из них находится на начальных стадиях. Интересно сопоставить, как процессы декарбонизации осуществляются в трех электроэнергетических компаниях-лидерах, каждая из которых характеризуется своим «профильным» видом генерации («Росатом» — атомная энергетика, «РусГидро» — гидроэнергетика, «Интер РАО» — теплоэнергетика).

- «Росатом», с одной стороны, рассматривает в качестве источника низкоуглеродной энергии профильный для себя тип генерации (атомная) и планирует повышать его конкурентоспособность, а с другой стороны, активно развивает ветроэнергетику. АО «Новавинд» — профильное ветроэнергетическое подразделение ГК «Росатом», планирует к 2024 году ввести в эксплуатацию ряд ветроэлектростанций суммарной мощностью более 1,2 ГВт и занять более трети российского рынка ветроэнергетики.

---

<sup>104</sup> Четвертый двухгодичный доклад РФ, представленный в соответствии с 1/CP.16 Конференции Сторон Рамочной Конвенции ООН об изменении климата. [https://unfccc.int/sites/default/files/resource/10469275\\_Russian%20Federation-BR4-1-4BR\\_RUS.pdf](https://unfccc.int/sites/default/files/resource/10469275_Russian%20Federation-BR4-1-4BR_RUS.pdf).

- В структуре генерации ПАО «РусГидро» три четверти мощностей занимают крупные ГЭС, остальная четверть приходится на долю малых ГЭС, геотермальных, ветряных и солнечных электростанций. Компания входит в ТОП-20 самых чистых энергогенерирующих компаний в мире. Одной из задач компании на период до 2025 года является повышение энергоэффективности благодаря использованию возобновляемых источников энергии.
- В структуре генерации ПАО «ИнтерРАО» преобладают менее экологичные тепловые электростанции, поэтому компания стремится обеспечить низкоуглеродное развитие через энергосбережение и повышение энергоэффективности. Также развивает генерацию на основе ВИЭ — гидроэлектростанции, малые гидроэлектростанции и микрогидроэлектростанции, ветроэлектростанции.

| Ответы на климатические вызовы компаний-лидеров в индексах РСПП |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                  |
|-----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Интер РАО</b>                                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Обеспечить к 2020 г. уровень удельных выбросов CO<sub>2</sub> на единицу объема производства, не более 445,3 г CO<sub>2</sub>/кВт.ч, а к 2029 г. — не более 441 г CO<sub>2</sub>/кВт.ч.</li> <li>– Сократить выбросы CO<sub>2</sub> на единицу объема производства электроэнергии на 7% к 2030 г. относительно 2019 г.<sup>105</sup></li> </ul> | <p>Политика в области УР<sup>106</sup></p> <p>Политика по сокращению выбросов ПГ и загрязняющих веществ в атмосферу (нет в открытом доступе)</p> |
| <b>РусГидро</b>                                                 | <p>До 2025 года (базовый период — 2015 г.)<sup>107</sup></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Увеличить установленную мощность низкоуглеродной генерации в энергетическом балансе на 632,3 МВт.</li> <li>– Снизить прямые выбросы ПГ на объектах Группы на 6,1 %.</li> </ul>                                                                                                     | Экологическая политика                                                                                                                           |
| <b>Росатом</b>                                                  | В открытом доступе отсутствуют конкретные количественные цели по снижению выбросов ПГ.                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Единая отраслевая экологическая политика <sup>108</sup>                                                                                          |

<sup>105</sup> [https://www.interrao.ru/upload/docs/InterRAO\\_AR2020\\_RUSF.pdf](https://www.interrao.ru/upload/docs/InterRAO_AR2020_RUSF.pdf).

<sup>106</sup> [https://pcnn.pf/upload/uf/d60/Sustainable\\_Development\\_Policy\\_10.12.2020\\_rus.pdf](https://pcnn.pf/upload/uf/d60/Sustainable_Development_Policy_10.12.2020_rus.pdf).

<sup>107</sup> [http://www.rushydro.ru/sustainable\\_development/environmental/ekologicheskaya-politika/](http://www.rushydro.ru/sustainable_development/environmental/ekologicheskaya-politika/).

<sup>108</sup> <https://www.rosatom.ru/upload/iblock/74e/74eb9c650aa73e74d0b9b9aadea0c1f8.pdf>.



## Металлургия

Металлургия исторически является экологически «грязным» производством, эта отрасль относительно сложно поддается декарбонизации. Например, доля выбросов ПГ от алюминиевой отрасли составляет 2% (1,1 млрд тонн CO<sub>2</sub>-экв.) в составе глобальных антропогенных выбросов ПГ (55 млрд тонн CO<sub>2</sub>-экв.). Характерно, что именно российские металлургические компании несут наибольшие расходы на охрану окружающей среды в целом и на реализацию проектов по борьбе с изменением климата.

Следует отметить, что 11 из 12 городов с наиболее загрязненным атмосферным воздухом, поименованные в программе «Чистый воздух» национального проекта «Экология», являются именно металлургическими центрами, 8 из них являются городами присутствия анализируемых в данном исследовании компаний-лидеров.<sup>109</sup>

Заметим, что, как правило, сокращение выбросов ПГ на металлургических предприятиях напрямую связаны и со снижением других «металлургических» выбросов (продуктов сжигания различных видов топлива, руды, кокса при работе доменных печей), вызывающих аккумуляцию в почвах тяжелых металлов и других веществ, нарушающих естественный баланс в окружающей среде.

Основными методами снижения выбросов ПГ в металлургической отрасли являются повышение энергоэффективности за счет обновления, модернизации оборудования и повышения операционной эффективности, развитие собственной генерации энергии из вторичных топливных ресурсов, снижение потребления углеродоемкого сырья (например, угля и чугуна). Так, РУСАЛ был среди первопроходцев в выпуске более экологичного металла, запустив новый бренд низкоуглеродного алюминия — ALLOW. Это низкоуглеродный алюминий, производимый с использованием возобновляемых источников энергии. Углеродный след ALLOW составляет 2,4 тонны CO<sub>2</sub>-экв.<sup>110</sup> на тонну продукции, что примерно в 5 раз ниже, чем в среднем по индустрии.

Одним из показательных инновационных проектов по снижению негативного воздействия на окружающую среду является комплексная

---

<sup>109</sup> Нижний Тагил, Магнитогорск, Новокузнецк, Норильск, Череповец, Красноярск, Липецк, Братск.

<sup>110</sup> Учитываются прямые (охват 1) и косвенные энергетические (охват 2) выбросы ПГ.

экологическая инициатива Норникеля «Серный проект»<sup>111</sup>, направленная на достижение показателей улавливания серы на уровне лучших мировых практик и полной ликвидации выбросов. Общие инвестиции в проект составляют 4,5 млрд долл. США, за счет его реализации ожидается снижение выбросов диоксида серы на 75% к 2023 году. В рамках проекта планируется строительство на Надеждинском металлургическом заводе установок по улавливанию богатых серой газов и производство серной кислоты с ее последующей нейтрализацией известняком с получением отвального гипса, а также строительство принципиально нового агрегата непрерывного конвертирования медных штейнов, выбросы которого также пойдут на производство серной кислоты. На медном заводе предусматривается ввод в эксплуатацию дополнительных мощностей по производству элементарной серы и закрытие всего конвертерного передела.

Помимо реализации инициатив по снижению негативного воздействия на окружающую среду, положительный экологический эффект имеют некоторые продукты, производимые металлургическими предприятиями. Например, Группа «НЛМК» производит толстый лист, используемый в строительстве объектов ветроэнергетики, и выпускает премиальную электротехническую сталь, благодаря которой потребителям удастся снизить показатели удельных магнитных потерь в трансформаторах и электродвигателях. ПАО «Северсталь» в партнерстве с АО «РОСНАНО» и Windar Renovables S.L. производит стальные башни ветроэнергетических установок.

Производство металла сопряжено с большим количеством выбросов ПГ, которые на данный момент полностью не может предотвратить даже самое современное оборудование, поэтому компании все чаще прибегают к внедрению технологий декарбонизации (например, запуск установок, улавливающих углерод) и реализации компенсационных проектов. Так, в рамках реализации комплексной программы по снижению «углеродного следа» РУСАЛ в 2019 году запустил крупнейший в России проект по восстановлению и охране лесов от пожаров «Под зеленым крылом». В 2019–2020 годах на площади более 520 га было высажено более 1,1 млн саженцев сосны в Красноярском крае и Иркутской области, и в течение последующих 5 лет будут финансироваться все необходимые мероприятия

---

<sup>111</sup> <https://www.nornickel.ru/sustainability/environment/sulphur/>.

по уходу за этими лесами. С 2019 года в Нижне-Енисейском лесничестве Красноярского края Компанией организованы ежегодные работы по патрулированию и при необходимости тушению лесных пожаров на площади 505 тыс. га. Полученные в ходе данного проекта поглощения позволяют частично компенсировать выбросы ПГ от производства алюминия.

| Ответы на климатические вызовы компаний-лидеров в индексах РСПП |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                |
|-----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Металлоинвест</b>                                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Достижение углеродной нейтральности к 2050 г.<sup>112</sup></li> <li>– Сокращение прямых выбросов ПГ на 1,8 % к 2025 г., на 15 % к 2036 г. по отношению к уровню выбросов 2019 г.</li> </ul>                                                                                        | Политика устойчивого развития <sup>113</sup><br>Климатическая стратегия (нет в открытом доступе)                                                                                                               |
| <b>ММК</b>                                                      | Сокращение удельных выбросов ПГ (т CO <sub>2</sub> -экв/т стали) на 20 % к 2025 г. по сравнению с 2018 г. <sup>114</sup> .                                                                                                                                                                                                   | Климатическая стратегия (нет в открытом доступе)<br>Экологическая политика (нет в открытом доступе)                                                                                                            |
| <b>НЛМК</b>                                                     | К 2023 году <sup>115</sup> : <ul style="list-style-type: none"> <li>– Сократить удельную эмиссию CO<sub>2</sub> (охват 1 + охват 2) на 5 % — с 2,00 т на тонну стали до 1,91 т/т</li> <li>– Сократить удельную эмиссию CO<sub>2</sub> (охват 1 + охват 2) на тонну стали и чугуна на продажу на 4 % — до 1,84 т/т</li> </ul> | Политика УР (нет в открытом доступе)                                                                                                                                                                           |
| <b>Норникель</b>                                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Удержание абсолютного объема выбросов ПГ (охват 1+2) предприятиями на уровне не выше 10 млн т CO<sub>2</sub>-экв</li> <li>– Содействие повышению доли низкоуглеродного энергопотребления<sup>116</sup></li> </ul>                                                                   | Комплексная экологическая стратегия <sup>117</sup><br>Стратегия в области экологии и изменения климата <sup>118</sup><br>Экологическая политика <sup>119</sup><br>Политика по использованию ВИЭ <sup>120</sup> |

<sup>112</sup> [https://www.metalloinvest.com/upload/iblock/7cf/metalloinvest\\_csr\\_report\\_2020.pdf](https://www.metalloinvest.com/upload/iblock/7cf/metalloinvest_csr_report_2020.pdf).

<sup>113</sup> <https://www.metalloinvest.com/upload/iblock/3f4/ur.pdf>.

<sup>114</sup> [http://mmk.ru/upload/report\\_sustainable\\_development/MMK\\_2019](http://mmk.ru/upload/report_sustainable_development/MMK_2019) Отчет об устойчивом развитии\_RUS.pdf.

<sup>115</sup> [https://nlmk.com/upload/iblock/19f/AR\\_NLMK\\_2020\\_RUS.pdf](https://nlmk.com/upload/iblock/19f/AR_NLMK_2020_RUS.pdf).

<sup>116</sup> [https://www.nornickel.ru/files/ru/investors/disclosure/NN\\_CSO2020\\_RUS\\_23.06.pdf](https://www.nornickel.ru/files/ru/investors/disclosure/NN_CSO2020_RUS_23.06.pdf).

<sup>117</sup> <https://ar2020.nornickel.ru/strategic-report/comprehensive-environmental-program>.

<sup>118</sup> [https://www.nornickel.ru/upload/iblock/1cd/Norilsk\\_Nickel\\_Environmental\\_Strategy\\_2021\\_ru.pdf](https://www.nornickel.ru/upload/iblock/1cd/Norilsk_Nickel_Environmental_Strategy_2021_ru.pdf).

<sup>119</sup> [https://www.nornickel.ru/files/ru/corporate\\_documents/policies/Ehkologicheskaya-politika.pdf](https://www.nornickel.ru/files/ru/corporate_documents/policies/Ehkologicheskaya-politika.pdf).

<sup>120</sup> [https://www.nornickel.ru/upload/iblock/364/Politika\\_po\\_ispolzovaniyu\\_vozobnovlyaemyh\\_istochnikov\\_energii.pdf](https://www.nornickel.ru/upload/iblock/364/Politika_po_ispolzovaniyu_vozobnovlyaemyh_istochnikov_energii.pdf).

|                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                    |
|-------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Северсталь</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Снизить выбросы в атмосферу на 13 % (на 66,5 тыс. тонн) к 2025 году относительно уровня 2017 г.<sup>121</sup></li> <li>– Снизить углеродоемкость жидкой стали на 3 % к 2023 г. по сравнению с базовым 2020 г.</li> </ul>                                                                                                                                                                       | Стратегия в области УР <sup>122</sup><br><br>Экологическая политика <sup>123</sup>                                                                 |
| <b>ЕВРАЗ</b>      | Сократить выбросы ПГ охвата 1 и 2 в сегментах «Сталь» и Северной Америке на 20 % к 2030 г. <sup>124</sup>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Экологическая стратегия (нет в открытом доступе) <sup>125</sup>                                                                                    |
| <b>Полиметалл</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Снизить интенсивность выбросов ПГ на 5 % к 2023 г. (базовый уровень 2018 г.)</li> <li>– Достичь уровня 7 % ВИЭ от общего объема производства к 2025 г.<sup>126</sup></li> <li>– Сократить удельные выбросы ПГ на унцию золотого эквивалента на 30 % к 2030 г.<sup>127</sup></li> </ul>                                                                                                         | Климатическая стратегия (нет в открытом доступе)<br><br>Экологическая политика (нет в открытом доступе)                                            |
| <b>РУСАЛ</b>      | До 2025 года <sup>128</sup> : <ul style="list-style-type: none"> <li>– Закупать для алюминиевых заводов не менее 95 % электроэнергии от источников безуглеродной генерации.</li> <li>– Снизить прямые удельные выбросы ПГ на 15 % по сравнению с уровнем 2014 г.</li> <li>– Достигнуть среднего уровня для удельных энергетических выбросов ПГ от электролизного производства не более 2,7 т CO<sub>2</sub>-экв./т алюминия.</li> </ul> | Стратегия УР (нет в открытом доступе)<br><br>Экологическая политика <sup>129</sup><br><br>Климатическая стратегия до 2025 (нет в открытом доступе) |
| <b>ТМК</b>        | В открытом доступе отсутствуют конкретные количественные цели по снижению выбросов ПГ.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Экологическая политика <sup>130</sup>                                                                                                              |

<sup>121</sup> <https://www.severstal.com/rus/media/news/document46145.phtml>.

<sup>122</sup> <https://www.severstal.com/rus/sustainable-development/strategy/>.

<sup>123</sup> <https://chemmk.severstal.com/crs/ecological-policy/>.

<sup>124</sup> [https://www.evraz.com/upload/iblock/a01/EVRAZ\\_SR\\_2020\\_eng\\_final.pdf](https://www.evraz.com/upload/iblock/a01/EVRAZ_SR_2020_eng_final.pdf).

<sup>125</sup> <https://sr2019.evraz.com/ru/hse/environmental-stewardship/environmental-strategy>.

<sup>126</sup> [https://www.polymetalinternational.com/upload/iblock/e35/Polymetal\\_Sustainability\\_Report\\_2020.pdf](https://www.polymetalinternational.com/upload/iblock/e35/Polymetal_Sustainability_Report_2020.pdf).

<sup>127</sup> <https://www.polymetalinternational.com/ru/investors-and-media/news/press-releases/27-04-2021/>.

<sup>128</sup> <https://rusal.ru/upload/iblock/d3c/d3c309fbe8fa639ba074024f22abc9e4.pdf>.

<sup>129</sup> <https://taishet.rusal.ru/ecology/ekologicheskaya-politika-rusala/>.

<sup>130</sup> <https://www.tmk-group.ru/storage/section/225/ekologicheskaya-politika.pdf>.

## Нефтегазовая отрасль

Стратегической задачей компаний нефтегазовой отрасли для достижения низкоуглеродного развития является не просто сокращение выбросов ПГ, но и комплексная трансформация бизнеса в среднесрочной перспективе. Для снижения выбросов ПГ нефтяные компании повышают энергоэффективность через модернизацию оборудования и внедрение новых энергосберегающих и «чистых» технологий.

Ключевым элементом мероприятий по охране атмосферного воздуха в этой отрасли является реконструкция и обновление систем утилизации и полезного использования попутного нефтяного газа (ПНГ), предотвращение факельного сжигания. Одним из лидеров в этой области является компания «ЛУКОЙЛ», которая реализует программу рационального использования ПНГ с 2003 года и к 2020 году достигла уровня рационального использования ПНГ в 97,8%. Компания использует ПНГ для закачки в пласт в целях поддержания пластового давления, направляет на газоперерабатывающие заводы и использует на газовых электростанциях, расположенных вблизи месторождений.

Еще одно важное направление снижения выбросов ПГ — это предотвращение утечек с использованием таких НДТ, как лазерное обнаружение утечек и использование беспилотных летательных аппаратов.

Развитие ВИЭ также постепенно становится одним из ключевых направлений трансформации нефтегазовой отрасли на пути к низкоуглеродному развитию. Пока ВИЭ для российских нефтегазовых компаний рассматривается, прежде всего, как источник энергии для обеспечения производственной деятельности в отдаленных и труднодоступных районах.

В нефтяной и нефтегазовой промышленности наибольшее количество выбросов ПГ осуществляется не на этапе производства, а при потреблении продукции. Поэтому многие компании стремятся к производству более экологичных продуктов для сокращения косвенных выбросов. Например, компания «СИБУР Холдинг» заложила в основание своей бизнес-модели экологичность продукции

и управление воздействием продукции на протяжении всего жизненного цикла — от переработки сырья и производства полимеров до дизайна и утилизации. Компания «ЛУКОЙЛ» выпустила линейку инновационного топлива «ЭКТО» с улучшенными эксплуатационными и экологическими свойствами, с 2012 года все российские нефтеперерабатывающие заводы Группы «ЛУКОЙЛ» полностью перешли на производство автомобильных бензинов стандарта Евро-5.

### Пример стратегии компании по управлению изменением климата

ЛУКОЙЛ вносит вклад в достижение ЦУР 13 (Изменение климата), последовательно снижая выбросы ПГ и реализуя проекты с низким углеродным следом.

|            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Управление | <p>Комитет Совета директоров по стратегии, инвестициям, устойчивому развитию и климатической адаптации</p> <p>Ответственным членом Совета директоров ПАО «ЛУКОЙЛ» за деятельность Компании в области изменения климата является вице-президент Л.А. Федун</p> <p>В ПАО «ЛУКОЙЛ» создана Рабочая группа по декарбонизации и адаптации к изменениям климата</p> |
| Стратегия  | Объявлена цель по сокращению выбросов ПГ к 2030 году на основе нескольких климатических сценариев по сдерживанию глобального потепления на уровне 1,5 и 2 °С (март 2021 г.)                                                                                                                                                                                   |
| Риски      | Основные риски, связанные с изменением климата, включены в систему управления рисками <sup>131</sup> . Требования по оценке влияния изменения климата на производственные объекты и инфраструктуру закреплены в корпоративном стандарте «Документация предпроектная и проектная. Требования к составу и содержанию обобщающих материалов»                     |

<sup>131</sup> Сведения публикуются в ежеквартальных отчетах эмитента. <https://lukoil.ru/InvestorAndShareholderCenter/RegulatoryDisclosure/EmitentReports>.

#### Отчетность

Проведена расширенная инвентаризация выбросов ПГ.

Данные по выбросам ПГ публикуются в проекте CDP, Отчете об устойчивом развитии, Годовом отчете, Справочнике аналитика

Вопросы изменения климата являются приоритетными в работе Комитета по стратегии, инвестициям, устойчивому развитию и климатической адаптации. В 2020 году на оперативном уровне созданы новые органы управления, вовлеченные в деятельность по формированию климатической стратегии и мероприятия по достижению заявленных целей по снижению выбросов ПГ. В рамках действия системы риск-менеджмента в Компании проводится анализ климатических рисков. Введены в действие корпоративные требования по обязательной оценке влияния изменений климата на проектируемые производственные объекты и инфраструктуру жизнеобеспечения, которые будут расположены на уязвимых территориях (прежде всего в Арктике).

Для развития компетенций по климатической тематике в 2020 году был проведен обучающий курс лекций для работников, специалистов и руководителей организаций Группы «ЛУКОЙЛ» по теме «Глобальное изменение климата и управление выбросами ПГ на уровне компаний».

#### *Основные изменения и результаты*

- Персонализована ответственность за вопросы изменения климата на уровне Совета директоров.
- Совершенствование системы углеродного менеджмента Группы «ЛУКОЙЛ».
- Выбросы ПГ от сжигания на факелах<sup>132</sup> по Группе «ЛУКОЙЛ» сократились на 56% от уровня 2016 года.

#### *Вклад в реализацию ЦУР 13 «Изменение климата»*

- Контролируемые выбросы ПГ (охват 1 + охват 2) в 2019 году относительно 2016 г. сокращены на 2,15 млн т CO<sub>2</sub>-экв.; в 2020 году относительно 2019 года — на 4,78 млн т CO<sub>2</sub>-экв.

<sup>132</sup> На стационарных установках в сегментах «Геологоразведка и добыча» и «Переработка, торговля и сбыт».

- Объем предотвращенных выбросов ПГ от продажи электроэнергии, выработанной от ВИЭ, и сокращенных выбросов ПГ при замещении сетевой электроэнергией на собственные нужды составил 340 тыс. т CO<sub>2</sub>-экв. в 2020 году.

*Планы на 2021 год и среднесрочную перспективу*

- Формирование и реализация Программы декарбонизации, разработка КПД по климатической адаптации.
- Разработка Программы энергосбережения на период 2022–2024 годов с учетом стратегии по климатической адаптации.
- Дальнейшее развитие проектов ВИЭ.

| Ответы на климатические вызовы компаний-лидеров в индексах РСПП |                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                            |
|-----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Газпром</b>                                                  | Представлены цели по дочерним компаниям                                                                                                                                                                                                                                                               | Экологическая политика <sup>133</sup><br>Дорожная карта системы управления выбросами ПГ в компаниях до 2030 г.<br>(нет в открытом доступе) |
| <b>НОВАТЭК</b>                                                  | До 2030 года <sup>134</sup> :<br>– Снижение удельных выбросов ПГ в сегменте добычи на 6 %, а при производстве СПГ — на 5 %<br>– Рост уровня рационального использования ПНГ до 99 %                                                                                                                   | Экологическая политика<br>(нет в открытом доступе)                                                                                         |
| <b>ЛУКОЙЛ</b>                                                   | – Сократить прямые выбросы ПНГ в российских организациях ЛУКОЙЛа на 1,2 % к 2020 г.<br>– Нулевое рутинное сжигание ПНГ к 2030 г. <sup>135</sup>                                                                                                                                                       | Стратегия в УР<br>(нет в открытом доступе)<br>Климатическая стратегия<br>(нет в открытом доступе)                                          |
| <b>Роснефть</b>                                                 | – Сократить к 2022 году удельные выбросы ПГ на 5 %<br>– До 2035 года предотвратить выбросы ПГ объемом 20 млн тонн CO <sub>2</sub> -экв<br>– Сократить интенсивность выбросов в процессах нефтегазодобычи на 30 %<br>– Нулевое рутинное сжигание ПНГ к 2035 г.<br>– Углеродная нейтральность к 2050 г. | Политика в области УР <sup>136</sup>                                                                                                       |

<sup>133</sup> [https://ugs.gazprom.ru/ecology/environmental\\_policy/](https://ugs.gazprom.ru/ecology/environmental_policy/).

<sup>134</sup> <https://www.novatek.ru/ru/development/targets/>.

<sup>135</sup> <https://lukoil.ru/FileSystem/9/500392.pdf>.

<sup>136</sup> <https://www.rosneft.ru/Development/>.



|                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                               |
|------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Татнефть</b>        | Углеродная нейтральность к 2050 г. (ориентир)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Политика в области ООС <sup>137</sup>                                         |
| <b>Транснефть</b>      | В открытом доступе отсутствуют конкретные количественные цели по снижению выбросов ПГ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Экологическая политика <sup>138</sup>                                         |
| <b>Сахалин Энерджи</b> | В открытом доступе отсутствуют конкретные количественные цели по снижению выбросов ПГ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Экологическая политика (нет в открытом доступе)<br>Политика УР <sup>139</sup> |
| <b>СИБУР</b>           | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Рост объема «зеленой» электроэнергии в 5 раз в энергобалансе Компании (по отношению к 2019 г.)<sup>140</sup></li> <li>– Снизить в сегменте «газопереработка» удельный показатель выбросов ПГ по сравнению с 2018 г. на 5 %, в сегменте «нефтехимия» — на 15 %</li> <li>– Сократить к 2025 году удельные выбросы не менее чем на 5 % по сравнению с 2018 г.</li> </ul> | Стратегия УР до 2025 г. <sup>141</sup>                                        |
| <b>ФосАгро</b>         | <ul style="list-style-type: none"> <li>– К 2028 г. снизить удельные выбросы ПГ охвата 1 на 30,9 % (до 109,1 кг в СО<sub>2</sub>-экв. / т продукции и полуфабрикатов)</li> <li>– Снизить валовые выбросы ПГ на 14 % (охваты 1, 2 и 3) от уровня 2018 г.<sup>142</sup></li> </ul>                                                                                                                                | Климатическая стратегия (нет в открытом доступе)                              |
| <b>Уралкалий</b>       | В открытом доступе отсутствуют конкретные количественные цели по снижению выбросов ПГ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | ESG-стратегия до 2025 года <sup>143</sup>                                     |

<sup>137</sup> <https://www.tatneft.ru/ekologiya/ohrana-okruzhayushchey-sredi-i-obespechenie-ekologicheskoy-bezopasnosti?lang=ru>.

<sup>138</sup> [https://finance.transneft.ru/development/ecology/eco\\_policy/](https://finance.transneft.ru/development/ecology/eco_policy/).

<sup>139</sup> [http://www.sakhalinenergy.ru/media/library/other/SD\\_POLICY\\_2016.pdf](http://www.sakhalinenergy.ru/media/library/other/SD_POLICY_2016.pdf).

<sup>140</sup> [https://www.sibur.ru/sustainability/social\\_report/Отчет\\_об\\_устойчивом\\_развитии\\_ПАО\\_СИБУР\\_Холдинг\\_за\\_2019\\_год.pdf](https://www.sibur.ru/sustainability/social_report/Отчет_об_устойчивом_развитии_ПАО_СИБУР_Холдинг_за_2019_год.pdf).

<sup>141</sup> [https://www.sibur.ru/sustainability/docs/Стратегия\\_СИБУР\\_в\\_области\\_устойчивого\\_развития\\_2025\\_РУС.pdf](https://www.sibur.ru/sustainability/docs/Стратегия_СИБУР_в_области_устойчивого_развития_2025_РУС.pdf).

<sup>142</sup> <https://www.phosagro.ru/upload/iblock/35c/35c2ee0bc879eb911cb2aa1a4d4df722.pdf>.

<sup>143</sup> [https://www.uralkali.com/ru/sustainability/our\\_priorities/](https://www.uralkali.com/ru/sustainability/our_priorities/).

## **Производство товаров повседневного спроса и розничная торговля**

Основная стратегическая задача для производителей товаров широкого потребления и ритейлеров в рамках климатической повестки заключается в сокращении выбросов ПГ по всей цепочке создания стоимости для продажи большого объема менее углеродоемких продуктов. Большая часть выбросов в секторе розничной торговли приходится не на собственные выбросы, а на цепочки поставок.

Для сокращения собственных выбросов парниковых газов компании этой отрасли снижают выбросы ПГ в логистике и повышают энергоэффективность через внедрение более новых и низкоуглеродных технологий/оборудования, что позволяет снижать потребление тепловой и электроэнергии используемых зданий (распределительных центров, магазинов и т. д.) и на метр торговой площади. Однако подобные мероприятия дают недостаточный эффект, поэтому дополнительно зачастую реализуются разные компенсационные проекты.

Значительное превышение современного уровня выбросов ПГ над доиндустриальным связано с ростом производства, которое, в свою очередь, происходит благодаря росту численности населения и повышению уровня жизни и, соответственно, потребления продуктов и услуг в развитых и развивающихся странах. Производители товаров широкого потребления и ритейл не заинтересованы в сокращении потребления и производства, ввиду чего вынуждены принимать меры по сокращению парниковых газов по всей цепочке создания стоимости для продажи большого объема менее углеродоемких продуктов. Один из крупнейших ритейлеров в России ПАО «Магнит» включил в свою стратегию задачу по созданию полностью ответственной цепочки поставок. Для этого компания ведет постоянный диалог со всеми контрагентами и поддерживает партнерские отношения с поставщиками. Также Компания поставила своей целью Сокращение выбросов ПГ 30 % до 2025 г.<sup>144</sup>

---

<sup>144</sup> [http://report2020ru.magnit.com/magnit/annual/2020/gb/Russian/pdf/magnit-ar20\\_RUS.pdf](http://report2020ru.magnit.com/magnit/annual/2020/gb/Russian/pdf/magnit-ar20_RUS.pdf).

Производители товаров повседневного спроса осуществляют более активную деятельность по снижению негативного воздействия на окружающую среду. Так, ООО «Unilever Русь» следует стратегии глобальной компании Unilever и стремится к экологизации всей деятельности. К 2020 году компания перевела собственные предприятия и офисы на пяти континентах на электроэнергию, полученную из возобновляемых источников. Компания обязуется к 2039 году достичь нулевого уровня выбросов на всех этапах производства — от выращивания и закупок сырья и до продажи своей продукции. Хорошим примером компании, создающей ответственную цепочку поставок, является Coca-Cola HBC Россия. Компания ведет учет выбросов, образующихся в цепочке поставок, например, при производстве сырья и упаковки, при перелетах, от автотранспорта партнеров и др. В обязательном порядке проводится регулярная экологическая оценка поставщиков. Все контрагенты, поставляющие ингредиенты и материалы, проходят ряд аудитов и получают сертификаты на соответствие требованиям в области устойчивого развития.

### **Телекоммуникационные услуги**

Снижение прямых выбросов парниковых газов в телекоммуникационной отрасли осуществляется стандартными методами — через повышение энергоэффективности и использование ВИЭ, внедрение элементов «зеленого» офиса. Компании устанавливают энергосберегающее оборудование, автоматические системы контроля расхода электроэнергии, переходят на менее углеродоемкие виды транспорта, используют солнечные и ветровые установки в экономически и технологически оправданных ситуациях для обеспечения собственной деятельности.

Сами по себе цифровые услуги не оказывают значительного влияния на окружающую среду и изменение климата, то есть прямые выбросы компаний сравнительно невелики. Однако потребление услуг телекоммуникационных компаний сопряжено с использованием большого количества энергии, что делает сокращение косвенных выбросов от деятельности телекоммуникационных компаний важной задачей, которой в российских компаниях практически не уделяется внимания.

Отметим, что телекоммуникационные компании-лидеры («МТС» — Стратегия МТС в области устойчивого развития и КСО до 2025 года<sup>145</sup>, «Ростелеком» — Экологическая политика<sup>146</sup>) активно участвуют в реализации федеральной программы по цифровизации городского хозяйства «Умный город» и национального проекта «Цифровая экономика». Вместе с тем реализуемые ими совместные проекты с администрациями городов и регионов, направленные на внедрение цифровых технологий в целях развития туризма, решение проблемы обращения с отходами, повышение безопасности детских учреждений и эффективности управления социальной инфраструктурой, как правило, рассматриваются ими как вклад развития территорий присутствия, а не как проекты по снижению нагрузки на окружающую среду и выбросов ПГ.

## Выводы

В целом можно отметить заметный прогресс в отражении вопросов климатической повестки лидерами российского бизнеса в нефинансовых отчетах в последние пять лет. Анализ показал, что за последние два-три года компании-лидеры стали активно интегрировать в систему риск-менеджмента оценку климатических рисков, учитывающую возможные климатические последствия от производственной деятельности компаний, в том числе в соответствии с требованиями иностранных бирж, инвесторов и партнеров, а также в ответ на запросы со стороны крупных международных рейтинговых агентств в сфере устойчивого развития (ESG-рейтинги).

Крупные представители электроэнергетической, нефтяной, металлургической и других отраслей уже имеют налаженную систему учета выбросов парниковых газов и создали собственные подразделения для проведения соответствующих научных исследований в этой сфере. В целом компании-лидеры ежегодно выделяют средства (до 4,5% от выручки) на охрану окружающей среды. Отметим, что при этом около половины затрат составляют инвестиции,

---

<sup>145</sup> <https://moskva.mts.ru/about/mts-dlya-obshhestva/principy-korporativnoj-socialnoj-otvetstvennosti/socialnaya-otvetstvennost/strategiya-socialnoj-otvetstvennosti>.

<sup>146</sup> [https://www.company.rt.ru/ir/corporate\\_governance/docs/ecology\\_politics\\_Rostelecom\\_v1.pdf](https://www.company.rt.ru/ir/corporate_governance/docs/ecology_politics_Rostelecom_v1.pdf).

направленные на внедрение наилучших доступных технологий для снижения нагрузки на окружающую среду, приносящие значительный экологический эффект.

За последние два года значительно выросло число компаний, раскрывающих информацию по климатической повестке в своих нефинансовых отчетах. Большинство компаний-лидеров раскрывают информацию в соответствии с международными стандартами, что дает возможность сопоставления данных и повышает ценность отчетности для всех заинтересованных лиц. На сегодняшний день наиболее универсальным инструментом, который используется подавляющим большинством компаний (80 %), является международный стандарт отчетности GRI, незначительная их доля также используют отраслевые приложения данного стандарта. Две трети компаний-лидеров участвуют в проекте CDP. Закономерно, что наибольшее внимание климатической повестке уделяется в наиболее «грязных» отраслях, наносящих значительный ущерб окружающей среде и производящих наибольший объем выбросов ПГ (металлургия, нефтегазовый сектор, электроэнергетика).

Очевидной позитивной тенденцией последних лет для российских компаний-лидеров является формирование ими климатических стратегий, что свидетельствует о том, что они не только принимают своевременные меры реагирования на климатические вызовы, но и определяют целевые показатели, а также планируют комплексную деятельность по смягчению изменения климата в среднесрочной и долгосрочной перспективе. Большая часть компаний пока устанавливают краткосрочные и среднесрочные цели по снижению выбросов ПГ, тем не менее есть несколько компаний, планирующих достичь углеродной нейтральности к 2050 году («Металлоинвест», En+ Group, включая РУСАЛ, Роснефть, Татнефть). В целом стратегии в области изменения климата российских компаний-лидеров разрабатываются с учетом международных стандартов.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что российский бизнес, как и крупные зарубежные компании, планомерно движется в сторону создания низкоуглеродной экономики и повышения степени раскрытия климатической информации в нефинансовых отчетах.

## Глава 2

# ТРУД, ЗАНЯТОСТЬ, СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

### **2.1. Работодатели и трудовые отношения: к балансу экономических и социальных интересов**

Российский союз промышленников и предпринимателей, заняв ключевую для бизнес-сообщества позицию в Российской трехсторонней комиссии, активно участвует в совершенствовании трудового законодательства, законодательства о занятости, в области охраны труда, о создании и развитии нормативной правовой базы в области обязательного социального, в том числе и медицинского, страхования.

#### **2.1.1. Трудовые отношения и трудовое законодательство: от Кодекса законов о труде КЗОТ РСФСР к Трудовому кодексу Российской Федерации**

Изменения, произошедшие в экономической и политической жизни России после 1991 года, привели к необходимости внесения изменений в Кодекс законов о труде Российской Федерации (далее — КЗоТ РФ).

В 1992 г. были внесены многочисленные и весьма существенные поправки в КЗоТ РФ, которые затронули почти третью часть его статей. Практически была создана новая редакция правового акта, имевшая целью исключить из него нормы, препятствовавшие развитию рыночной экономики, отражавшие системные черты советской плановой экономики (монополию государственной собственности, запрет частной собственности и предпринимательства, сверхцентрализацию в управлении экономикой, трудовой сферой и т. п.).

Также было введено обязательное оформление трудовых договоров в письменной форме, предусматривалась индексация оплаты труда, рабочая неделя была сокращена с 41 до 40 часов, а ежегодный оплачиваемый отпуск увеличен с 15 до 24 рабочих дней при увеличении числа ежегодных нерабочих праздничных дней с 8 до 10. Отпуск по беременности и родам увеличился со 112 до 140 календарных дней.

С принятием 11 марта 1992 г. Федерального закона «О коллективных договорах и соглашениях» повысилась роль коллективно-договорного регулирования трудовых отношений.

В 1999–2000-х годах в условиях, когда уже были сформированы и активно работали органы социального партнерства на федеральном и региональном уровнях, была проведена работа по подготовке Трудового кодекса Российской Федерации.

РСПП как ведущее объединение бизнеса принял активное участие в этой работе. При разработке своих предложений в проект Трудового кодекса РСПП ставил задачу создания правовых основ регулирования трудовых отношений с минимальным участием в этих процессах государства, что по ряду вопросов не нашло поддержки ни у правительственной стороны, ни у профсоюзов.

Трудовой кодекс 2002 года уже на момент его подготовки и принятия рассматривался как компромиссный, промежуточный вариант, способствующий дальнейшему экономическому развитию страны в переходный период и обеспечивающий баланс интересов работников, работодателей и органов власти. При этом он был ориентирован на международные трудовые стандарты, определяемые Международной организацией труда.

Участие РСПП в этой работе способствовало закреплению ряда принципиальных положений для бизнеса. В частности, целями трудового законодательства признается не только установление государственных гарантий, защита прав и интересов работников, но и защита прав и интересов работодателей, а одной из его основных задач зафиксировано создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов работников, работодателей и государства.

Кроме того, была изменена норма о правовом положении профсоюзов, установленная КЗоТ РФ. Если ранее основные полномочия профсоюзов сводились к согласованию решений работодателей, то в новом Трудовом кодексе они сменились на «учет мнения».

В Трудовом кодексе изменилось и соотношение уровней регулирования трудовых прав и обязанностей работников и работодателей от централизованного правового регулирования в сторону расширения коллективно-договорного, индивидуально-договорного и локального правового регулирования.

В 2006 году РСПП принял участие в подготовке ряда существенных поправок в Трудовой кодекс с учетом складывавшейся правоприменительной практики.

В ходе этой работы были учтены инициативы РСПП по расширению оснований увольнения, упорядочен ряд процедур по формированию единого представительного органа работников при ведении переговоров.

Однако эти изменения оказались недостаточными.

Появление новых задач по развитию экономики, кардинальному улучшению делового климата, повышению производительности труда показало необходимость дальнейшего совершенствования трудового законодательства в направлении повышения его гибкости. За время, прошедшее с момента принятия Трудового кодекса, в него было внесено более 600 изменений и дополнений.

В июле 2012 года была принята позиция РСПП по коренной модернизации трудового законодательства, включая обновление Трудового кодекса.



В позиции РСПП по обновлению Трудового кодекса была поставлена задача поиска новых правовых решений, которые позволили бы, с одной стороны, обеспечить гибкое регулирование труда, а с другой — способствовали бы эффективной занятости работников с помощью гибких механизмов их социальной защиты (от безработицы, от потери трудоспособности и др.).

В соответствии с позицией РСПП новый Трудовой кодекс должен был внести свой вклад в решение задачи модернизации экономики, развития производства и создания новых рабочих мест.

РСПП определил следующие основные направления совершенствования Трудового кодекса:

- максимальное расширение свободы действий работников и работодателей в трудовых отношениях при минимальном вмешательстве государства в их взаимоотношения. Основным методом регулирования трудовых отношений должен стать договорный — как на индивидуальном уровне (трудовые договоры), так и на более высоком (коллективные договоры и соглашения). В частности, Трудовой кодекс должен облегчить работодателю возможность расторжения трудового договора с малоэффективными работниками при обоснованных экономических затратах;
- основным регулятором социально-трудовых отношений на всех уровнях управления (федеральном, региональном, местном, предприятия) должен стать механизм социального партнерства. При этом новый Трудовой кодекс должен определить пути и механизмы вывода социальных партнеров из возможных противоречий и разногласий. В разделе «Социальное партнерство» должны быть установлены более совершенные механизмы для достижения баланса интересов сторон трудовых отношений;
- Трудовой кодекс должен быть адаптирован к возможным кризисным явлениям, в нем должны быть установлены механизмы, способствующие повышению устойчивости предприятий в период экономической нестабильности (временный перевод работников к другому работодателю с приостановкой основного трудового договора, упрощенное введение временного режима неполного рабочего времени и др.). Одновременно должны быть

разработаны эффективные механизмы адаптации высвобождаемых работников (на условиях государственно-частного партнерства) в целях создания возможностей скорейшего занятия этими работниками новых эффективных рабочих мест.

В рамках этой позиции РСПП в последующие годы инициировал ряд предложений по внесению изменений в Трудовой кодекс, формировал заключения на законопроекты и подзаконные акты, касающиеся трудового законодательства.

### **2.1.2. Новации в трудовых правоотношениях: предоставление труда работников, дистанционная работа, электронный кадровый документооборот, переход на «электронную трудовую книжку»**

РСПП в соответствии с принятой позицией по модернизации трудового законодательства вел работу по регулированию труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала).

Так, в 2014 году при непосредственном участии РСПП был разработан и принят закон, в соответствии с которым в Трудовой кодекс была внесена новая глава, касающаяся особенностей регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала). Эти изменения позволили законодательно закрепить эту форму предоставления труда работников, условия ее применения, основные гарантии работникам, определить особенности регулирования труда работников, направляемых частными агентствами занятости в организацию, что сняло многие риски нарушения трудового законодательства по данному вопросу.

Однако не были установлены особенности регулирования труда работников, временно направляемых работодателем к другим работодателям, что не в полной мере обеспечивает эффективность регулирования работодателем трудовых процессов. РСПП продолжает консультации с федеральными органами исполнительной власти и профсоюзами по разработке соответствующего законопроекта.

В рамках реализации позиции по коренной модернизации трудового законодательства РСПП на площадке Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Минтруда России и других органов исполнительной власти, профильных комитетов Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации регулярно инициирует рассмотрение вопросов по внесению изменений в трудовое законодательство.

Так, РСПП были внесены на обсуждение законопроекты по внесению изменений в Трудовой кодекс, направленные на:

- предоставление работодателем гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением, на основе договорных начал между работником и работодателем или в соответствии с коллективным договором;
- расширение возможностей работника и работодателя по заключению трудовых договоров на определенный период времени (срочных трудовых договоров) с лицами, поступающими на работу впервые, при создании новых организаций, с лицами для выполнения работ, не требующих высокой квалификации в строительстве, дорожном, коммунальном хозяйстве и др.;
- предоставление права работодателям по соглашению сторон или устанавливать испытательный срок, или заключать срочный трудовой договор (с выпускниками вузов и ссузов);
- предоставление права работодателям на изменение условий трудового договора, вызванное причинами экономического характера.

Активное внедрение процессов цифровизации в экономике объективно способствует применению информационных технологий и в сфере труда, включая использование электронного документооборота, создание и использование корпоративных и государственных информационных систем и другие вопросы. Эти процессы требуют соответствующего правового регулирования.

РСПП поддержал разработку и принятие федерального проекта «Нормативное регулирование цифровой среды в рамках национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» (2017 г.), что способствовало активизации процессов цифровизации в сфере труда.

При активном участии РСПП в 2019–2020 годах была проведена правовая и организационно-методическая работа по формированию с 2020 г. сведений о трудовой деятельности в электронном виде («электронная трудовая книжка»). Это потребовало внесения изменений в Трудовой кодекс и в закон «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования». Реализация этого проекта, к сожалению, не позволила, как предлагал бизнес, полностью отказаться от ведения бумажной трудовой книжки (или указать конкретные сроки окончания ее ведения).

Тем не менее с учетом предложений РСПП были приняты нормы по исключению оформления бумажных трудовых книжек для лиц, впервые поступающих на работу, оптимизации состава сведений о трудовой деятельности для ведения в электронном виде, минимизации перечня сведений, предоставляемых в ПФР в режиме онлайн.

Продолжением этой работы будет являться внесение в Трудовой кодекс изменений, закрепляющих возможность ведения и использования всех документов, связанных с работой, в электронной форме (без дублирования на бумажном носителе), что повышает эффективность управления персоналом, оптимизирует кадровую документацию, снижает издержки на ее ведение.

РСРП совместно с Минтрудом России в 2018 году была организована апробация ведения работодателем кадровых документов в электронном виде в 13 крупных компаниях (ОАО «РЖД», ПАО «АВТОВАЗ» и др.). В начале 2020 года было инициировано принятие закона о проведении эксперимента по использованию электронных документов, связанных с работой, без дублирования их на бумажном носителе. В ходе эксперимента отрабатывались правовые вопросы необходимости учета мнения работников при переходе на использование электронных документов, применения электронных подписей, взаимодействия с архивными службами, органами надзора в сфере труда, судами и другие вопросы, которые будут отражены в трудовом законодательстве и других законодательных актах.

В настоящее время РСРП проводит консультации с социальными партнерами по подготовке законопроекта в части регулирования электронного документооборота в сфере трудовых отношений, принятие которого планируется в конце 2021 года.

В 2020 году пандемия COVID-19 довольно ярко обозначила проблемы российского трудового права, состоящие в его недостаточной гибкости и ограниченных возможностях применения информационно-коммуникационных технологий в трудовых отношениях, в том числе и по регулированию дистанционной (удаленной) работы.

РСПП активно включился в работу по законодательному закреплению такой формы занятости, как дистанционная (удаленная) работа, в рамках специально созданной рабочей группы Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации с участием представителей бизнеса, профсоюзов, органов исполнительной власти. Такой формат позволил в оперативном режиме провести работу и подготовить законопроект по изменению главы 49.1 Трудового кодекса в части особенностей регулирования труда дистанционных работников.

Внесенные изменения существенно расширили возможности использования дистанционной (удаленной) работы, в том числе возможности ее выполнения работником как постоянно, так и на определенный период или периодически. Законодательно также установлены базовые нормы по организации такой работы по инициативе работодателя в исключительных случаях.

Одной из особенностей регулирования дистанционной (удаленной) работы стал перенос регулирования многих вопросов на уровень локальных нормативных актов, коллективных и индивидуальных трудовых договоров с работниками.

Необходимо также отметить, что введение изменений в Трудовой кодекс явилось первой значимой вехой в части нормативного правового регулирования электронного взаимодействия между работником и работодателем, предусматривающего возможность такого взаимодействия между «дистанционным работником» и работодателем путем обмена электронными документами с использованием электронной подписи.

Практика работы в условиях финансово-экономических кризисов, пандемии COVID-19 подтвердила необходимость всесторонней оценки адаптированности норм трудового законодательства

к происходящим изменениям в экономических отношениях на рынке труда. Анализ показал, что практически не учитываются особенности и складывающаяся практика регулирования трудовых отношений в сфере индивидуального и малого предпринимательства, не учитываются особенности возросшего спроса на гибкие графики работы, на новые формы занятости, прежде всего, со стороны молодежи и работников с семейными обязанностями, заинтересованных, например, в сочетании трудовой деятельности с учебой или выполнением домашних обязанностей и воспитанием детей.

Указанные вопросы необходимо обсуждать с социальными партнерами с целью подготовки предложений по их урегулированию в трудовом законодательстве.

## **2.2. Охрана труда**

### **2.2.1. Охрана труда: от постсоветской модели к современному управлению условиями и охраной труда**

При переходе в 90-е годы прошлого столетия к новой экономической модели хозяйствования остался практически неизменным институт охраны труда, сформированный в советский период и законодательно закрепленный в начале 2000-х годов.

В его основе лежит «реактивный» подход, то есть реагирование «post factum» на несчастные случаи на производстве, профессиональные заболевания.

Государство, являясь единственным в стране работодателем в советский период, пыталось купировать производственный травматизм путем разработки единых требований охраны труда на государственном уровне, осуществления тотального контроля за их пусть и формальным, соблюдением. Едиными для всех работников той или иной отрасли были и защитные меры.

В наследство рыночной экономике достался так называемый «статусно-списочный» подход в предоставлении защитных мер, гарантий

и компенсаций работникам, основанный на многочисленных списках профессий, должностей, которым предписано было предоставлять четко фиксированный набор защитных мер (доплату за работу во вредных условиях труда, сокращенную продолжительность рабочей недели, дополнительный отпуск и т. п.). В государственной политике и практике работодателей доминировали защитные меры, мотивация к превентивным мерам по улучшению условия труда для работодателей была ослаблена.

В ходе социально-экономических реформ и приватизации сформировался новый класс работодателей.

Все это обуславливает новые требования к качеству рабочего места и условиям труда, поскольку восполнение выбытия рабочей силы по причине производственного травматизма и заболеваемости обходится все дороже.

Экономические потери от наличия травмированных или заболевших работников на рабочих местах в масштабах страны исчисляются миллиардами рублей.

Кроме того, большое разнообразие видов профессиональной деятельности и применяемых технологий, новое оборудование и сырье, способы организации труда сегодня позволяют обеспечить высокий уровень защищенности работников и создают не существовавшие ранее опасности и риски для жизни и здоровья работников.

Темпы социально-экономических изменений не позволяют государству всегда достаточно оперативно реагировать на новые вызовы.

Причины происшествий становятся все более комплексными и не столько имеют технический характер, сколько связаны с культурой безопасного труда и «человеческим фактором».

В этой связи на первый план вышла задача внедрения превентивного, риск-ориентированного подхода к обеспечению безопасности работников на производстве.

Такой подход был реализован во многом по инициативе РСПП в 2021 году путем принятия масштабных поправок в раздел X Трудового кодекса.

Этому предшествовала активная работа РСПП на площадке Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, на профильном комитете РСПП. Учитывая сложность, высокую значимость социальных и экономических факторов, связанных с регулированием указанной сферы труда, Бюро Правления РСПП в 2018 г. утвердило позицию по вопросу дальнейшего развития нормативной правовой базы в сфере охраны труда, отразившую отношение бизнеса к вопросам модернизации сложившейся системы охраны труда. Указанная позиция РСПП легла в основу дальнейшей работы РСПП, в том числе по подготовке новой редакции раздела X Трудового кодекса и подзаконных актов.

С принятием соответствующих поправок в Трудовой кодекс было обеспечено:

- структурирование основных процедур управления охраной труда у работодателя с уточнением прав и обязанностей субъектов трудовых отношений, а также порядка деятельности созданных у работодателя службы и комитета (комиссии) по охране труда при осуществлении управления охраной труда;
- повышение уровня защиты прав работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда, посредством установления запрета на работу в опасных условиях труда;
- внедрение управления профессиональными рисками в систему управления охраной труда;
- модернизация существующего подхода в реализации мер безопасности посредством перехода от предоставления средств индивидуальной защиты в зависимости от наименования профессии (должности) занятого на конкретном рабочем месте работника (списочный подход) к обеспечению средствами индивидуальной защиты в зависимости от имеющихся на рабочем месте вредных производственных факторов;
- совершенствование процедуры расследования и учета несчастных случаев на производстве с целью предотвращения сокрытия микроповреждений (микротравм).

Изменения в Трудовом кодексе направлены на реализацию концепции рамочного участия государства в построении системы охраны



труда у конкретного работодателя, предусматривающей широкую автономию работодателя в выборе средств управления охраной труда, включая управление профессиональными рисками, в принятии решений по предупредительным и реактивным мерам с учетом специфики производства, применяемых технологий, техники и материалов.

Внедрение современных инструментов обеспечения безопасности на производстве в Трудовой кодекс фактически явилось следствием реализации РСПП последовательной политики по трансформации системы охраны труда в Российской Федерации, продвижения передовых инициатив в данной сфере.

Начало поступательному движению в направлении модернизации системы охраны труда в Российской Федерации положило внедрение в 2014 году механизма специальной оценки условий труда вместо действовавшей ранее аттестации рабочих мест по условиям труда.

28 декабря 2013 года был принят Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» № 426-ФЗ. В его развитие в 2013–2014 годах при активном участии РСПП было принято 4 постановления Правительства Российской Федерации и 25 приказов Минтруда России.

Таким образом, была сформирована нормативная правовая база оценки условий труда как единого универсального инструмента оценки условий труда на рабочем месте.

Специальная оценка условий труда (СОУТ) базируется, прежде всего, на объективных, измеримых инструментальными методами показателях факторов производственной среды и трудового процесса. Оценку проводят независимые аккредитованные организации и аттестованные эксперты.

Достижение максимальной объективности в оценке условий труда позволило РСПП выступить с масштабной инициативой по модернизации системы льгот и компенсаций за работу во вредных условиях труда, а также системы досрочного пенсионного обеспечения работников.

Одновременно с принятием закона о специальной оценке условий труда были приняты поправки в Трудовой кодекс, установившие дифференцированные гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных условиях труда (таблица 2.1).

Таблица 2.1. Гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных условиях труда

| Наименование гарантий и компенсаций          | Вредные условия труда (класс 3) |        |                   |                   |
|----------------------------------------------|---------------------------------|--------|-------------------|-------------------|
|                                              | 3.1                             | 3.2    | 3.3               | 3.4               |
| Сокращенная продолжительность рабочей недели | –                               | –      | не более 36 часов | не более 36 часов |
| Дополнительный оплачиваемый отпуск           | –                               | 7 дней | 7 дней            | 7 дней            |
| Повышенный размер оплаты труда               | 4 %                             | 4 %    | 4 %               | 4 %               |

Таким образом, на практике был реализован принцип «Чем выше уровень вредности, тем больший объем защитных мер предоставляется работнику».

Введение подобной дифференциации служит экономическим стимулом для работодателя к улучшению условий труда, сокращению рабочих мест с вредными условиями труда.

Еще одним стимулом к улучшению условий труда явилось установление дифференцированных в зависимости от условий труда размеров дополнительных страховых взносов в ПФР, уплачиваемых в рамках системы досрочного пенсионного обеспечения.

Был введен принцип «Чем безопаснее труд, тем ниже страховой взнос».

Предложения РСПП по переходу на риск-ориентированный подход в сфере охраны труда нашли свое отражение и в совершенствовании контрольно-надзорной деятельности Федеральной службы по труду и занятости.

Теперь плановые проверки работодателей проводятся государственными трудовыми инспекциями в зависимости от присвоенной категории риска. При этом при снижении травматизма, исключении несчастных случаев с тяжелым и со смертельным исходом категория риска может быть понижена, а интервал между плановыми проверками увеличен.

Таблица 2.2. Соответствие класса условий труда дополнительному тарифу страхового взноса

| Класс условий труда |     | Дополнительный тариф |
|---------------------|-----|----------------------|
| Опасный             | 4   | 8 %                  |
| Вредный             | 3.4 | 7 %                  |
|                     | 3.3 | 6 %                  |
|                     | 3.2 | 4 %                  |
|                     | 3.1 | 2 %                  |
| Допустимый          | 2   | 0 %                  |
| Оптимальный         | 1   | 0 %                  |

Это также является стимулом для работодателей заниматься профилактикой производственного травматизма.

Еще одной важной инициативой в совершенствовании системы охраны труда РСПП считал упорядочивание нормативной правовой базы в данной сфере, устранение устаревших и избыточных норм.

В целом это удалось реализовать в 2019–2020 годах в рамках механизма регуляторной гильотины.

На начало 2020 г. в правовой системе Российской Федерации насчитывалось более 100 нормативных правовых актов, принятых в разные исторические периоды, — от советского до современного.

Благодаря участию представителей РСПП в деятельности рабочих экспертных групп по реализации механизма регуляторной гильотины удалось добиться впечатляющих результатов — количество подзаконных НПА в сфере охраны труда сократилось на 93 %.

Во многом изменились и документы санитарного нормирования — теперь санитарные параметры факторов производственной среды и трудового процесса максимально гармонизированы с СОУТ, в значительной мере устранено дублирование. Это позволяет снизить избыточные непроизводственные расходы бизнеса.

Безусловно, работа в данных направлениях должна продолжаться, а именно:

- необходим прорыв в сфере применения электронных сервисов, документооборота в сфере охраны труда;
- требуется существенное обновление процесса подготовки персонала по охране труда;
- необходим кардинальный, с прицелом на риск-ориентированный подход, пересмотр принципов обеспечения работников средствами индивидуальной защиты.

Эта работа должна быть проведена при активном участии РСПП в конструктивном диалоге с социальными партнерами в ближайшей перспективе.

## **2.3. Трансформация занятости и государственная политика на рынке труда в России 1990–2020 гг.: взгляд бизнеса на ключевые результаты**

### **2.3.1. Отличительные черты и особенности развития занятости и формирования рынка труда в Российской Федерации в 90-х гг.**

В начальный период реформ развития рынка труда наблюдалось сокращение численности занятых, сменившее устойчивую тенденцию к ее росту в советский период, официальное появление безработных и рост их численности.

Одновременно происходило активное перераспределение численности работников между государственным и негосударственным секторами экономики в пользу последнего. Так, за первые 5 лет реформ использование рабочей силы в негосударственном секторе экономики возросло с 17,4 до 70,0 %.

В этот период ускорились процессы реформирования отраслей экономики. Наблюдалось сокращение численности работников в промышленности (7 млн чел.) и строительстве (23 млн чел.), сельском хозяйстве (1 млн чел.), науке и научном обслуживании (около

1 млн чел.). Одновременно наблюдался рост занятых в торговле, общественном питании, материально-техническом обслуживании, жилищно-коммунальном хозяйстве, здравоохранении, социальном обеспечении, финансах и др.

Это привело к несоответствию профессиональной структуры спроса и предложения рабочей силы. Предприятиям требовались в основном рабочие профессии, тогда как среди граждан, ищущих работу, более трети составляли специалисты и служащие. Это привело к резкому усилению процессов текучести кадров, высвобождения рабочей силы, трудовой миграции, изменение ее направлений и форм. Так, за период с 1993-го по 1997 годы среднегодовой коэффициент найма рабочей силы колебался в пределах 16–19 %, а ее выбытия — 24–32 %, среднегодовой темп сокращения занятости — 8–15 %.

С начала 90-х годов в российской экономике сложился неформальный сектор (занятость вне юридических лиц), который продолжает оказывать заметное влияние на социально-экономическую ситуацию в целом, уровень жизни населения, состояние рынка труда.

Кроме того, в страну хлынул поток дешевой малоквалифицированной рабочей силы из стран ближнего зарубежья, в которых проходили аналогичные процессы перехода экономики на рыночные отношения.

Принятый 19 апреля 1991 года Закон Российской Федерации № 10321 «О занятости населения в Российской Федерации» стал основой формирования государственной политики занятости населения и социальной защиты от безработицы.

Было положено начало реализации государственной политики занятости, соответствующей новым условиям социально-экономического развития страны, включая создание соответствующей инфраструктуры в субъектах Российской Федерации, реализацию активных программ на рынке труда и программ по финансовой поддержке граждан, оказавшихся без работы.

Одними из активных и основных клиентов службы занятости стали работодатели. Для них был создан механизм поиска для бизнеса работников необходимой квалификации.

Зародившийся в 2008 году финансово-экономический кризис оказал сильное влияние на рынок труда. Предприятия, реагируя на снижение спроса на товары и услуги, вынуждены были сокращать производство, инвестиционные программы, продолжительность рабочего времени и рабочие места, ограничивать найм новых или высвобождать работников.

Учитывая условия, сложившиеся в экономике, в 2009 году РСПП была принята позиция «О действиях на рынке труда в условиях финансово-экономического кризиса».

По мнению РСПП, только рациональные, своевременные комплексные меры противодействия кризису смогли бы сохранить непрекращающееся производство и инвестирование, а значит, рабочие места, доходы работников и системы социальной поддержки. В тот период РСПП в целом поддержал пакет антикризисных мер Правительства Российской Федерации, которые усиливали позитивное воздействие бюджетно-налоговой, денежно-кредитной политики и политики на финансовых рынках.

Несмотря на то что в период кризиса частные компании открывали вакансии, создавали новые рабочие места, доминирующая тенденция рассматриваемого периода — это сокращение общего числа рабочих мест. В связи с этим РСПП предлагал в период жестких бюджетных ограничений предусмотреть бюджетные расходы на развитие материальной инфраструктуры и работы в общественном секторе (общественные работы), которые стимулировали бы расширение постоянной и временной занятости.

РСПП полагал необходимым провести дополнительную оценку положений законодательства с точки зрения поддержки баланса между защитной функцией трудовых норм и гибкостью рынка труда, открывающего доступ к рабочим местам. РСПП предлагал на период кризиса с целью расширения возможностей для занятости граждан, ищущих работу, внести в законодательство о труде нормы, расширяющие перечень оснований для заключения срочных трудовых договоров (контрактов), предусмотреть временную оплачиваемую занятость.

Поддерживая действия Правительства Российской Федерации, направленные на сохранение доходов и потребительского спроса,

такие как увеличение размера пособий по безработице и расширение круга лиц, имеющих право на их получение; увеличение размера других социальных выплат (пенсий, пособий), РСПП предлагал дополнительно рассмотреть возможность модернизации механизмов защиты граждан от безработицы на основе страховых принципов возмещения утраченного в случае потери работы заработка.

По мнению РСПП, разработку нормативной правовой базы и решение организационных вопросов внедрения страховой системы необходимо было начинать незамедлительно и запустить ее в 2012 году.

В качестве источника финансирования страхования от безработицы РСПП предлагал использовать часть общего тарифа страховых взносов на все виды обязательного социального страхования работников без увеличения нагрузки на фонд заработной платы, а также страховые взносы работников. Однако предложения РСПП в тот период поддержаны не были.

В 2011 году по решению Правительства Российской Федерации были перераспределены полномочия в сфере государственного управления в области содействия занятости населения между Российской Федерацией и субъектами Российской Федерации. В результате была заново выстроена система государственной службы занятости населения.

По оценке экспертов, передача полномочий регионам привела к резкому сокращению (не менее чем в 4 раза) объемов финансирования активных программ на рынке труда. Такая система финансирования не обеспечивает равный доступ граждан к активным программам, включая программы профессионального обучения, поскольку зависит от бюджетной обеспеченности субъекта Российской Федерации.

В 2020 году РСПП предложил поменять источники финансирования пассивных и активных программ на рынке труда.

Обязательства по финансированию материальной поддержки безработных граждан (пособия по безработице, стипендии на время обучения, материальная помощь) было предложено передать с федерального уровня на уровень субъектов Российской Федерации. А обязательства по финансированию активной политики на рынке

труда в соответствии с установленными нормативами перенести с регионального на федеральный уровень, предусмотрев возможность софинансирования этих программ субъектами Российской Федерации.

Кроме того, РСПП предложил существенно изменить подходы к проведению активной и пассивной политики на рынке труда.

Реформа активной политики на рынке труда должна быть направлена на обновление и повышение эффективности существующих программ в условиях резкого сокращения финансовых ресурсов и внедрение новых мер, нацеленных на обеспечение занятости.

Сегодня в России программы по субсидированию, поддержке и сохранению занятости, в первую очередь для инвалидов и молодежи, реализуются не на постоянной основе. Практически не реализуются программы по сохранению рабочих мест, предоставлению льгот компаниям в целях предупреждения массовых увольнений, поощрению компаний, создающих рабочие места и сохраняющих уровень занятости при осуществлении модернизации и др., посредством предоставления государственных субсидий и кредитов. Ряд таких программ был осуществлен в качестве реакции на кризис, связанный с распространением новой коронавирусной инфекции.

Сегодня во многом основное внимание служб занятости сфокусировано на оказании помощи получателям пособий по безработице. В современных условиях круг клиентов службы занятости и, соответственно, доступ к программам активной политики должен быть значительно расширен. Главным направлением работы службы занятости должно стать взаимодействие с бизнесом, являющимся одним из основных участников формирования рынка труда.

Еще одним направлением реформирования, по мнению РСПП, должна стать модернизация системы пособий по безработице. При этом должна быть усилена связь между активностью безработного по поиску нового места работы и возможностью получения пособия по безработице, а также готовностью зарегистрированного безработного в кратчайшие сроки приступить к предлагаемой работе.

Введенные государством в 2020 году ограничения в связи с необходимостью противодействия пандемии COVID-19 потребовали и новых подходов в деятельности органов службы занятости.



По мнению РСПП, перевод большинства услуг центров занятости в электронный формат, развитие портала «Работа в России», предложенные Правительством Российской Федерации, — безусловно, перспективное направление развития службы занятости, но не единственно необходимое.

Сегодня, по мнению РСПП, стало очевидным, что назрела необходимость разработки новой редакции закона о занятости населения.

Такая работа была начата в Государственной Думе Федерального Собрания Российской Федерации. В 2021 году рабочей группой фракции «Единая Россия» был подготовлен законопроект, предусматривающий внесение в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» назревших дополнений и изменений, включая использование цифровых технологий в данной сфере. В этой рабочей группе активно работали представители РСПП. Работая над поправками в законодательство о занятости населения, рабочей группой было принято решение о создании новой редакции закона, отвечающей современным требованиям экономики.

### **2.3.2. Современная ситуация на рынке труда: пандемия COVID-19 и выход из кризиса**

В 2020 году рынок труда испытал на себе последствия кризиса, вызванного пандемией COVID-19.

В целях предотвращения распространения коронавирусной инфекции бизнесом были проведены мероприятия как санитарно-эпидемиологического, так и социально-экономического характера. Это максимально возможный перевод на удаленную работу и обучение, прекращение или ограничение работы значительной части организаций, введение длительного периода нерабочих дней.

Для смягчения экономических последствий распространения эпидемии государством на федеральном и региональном уровнях были приняты пакеты мер по поддержке финансовой устойчивости отраслей и секторов экономики, а также масштабные меры поддержки граждан.

Складывающаяся в России ситуация из-за пандемии COVID-19 определяла и задачи, стоящие перед бизнесом по ее преодолению и адаптации к новой реальности.

В 2020 году Правительство Российской Федерации приступило к подготовке Общенационального плана действий, обеспечивающих восстановление занятости и доходов населения, рост экономики и долгосрочные структурные изменения в экономике (одобрен Правительством Российской Федерации 23.09.2020, протокол № 36).

РСПП принимал активное участие в подготовке пакета предложений по экономическим вопросам, сохранению и расширению занятости, социально-трудовым отношениям для включения в план, многие из которых были приняты.

В период пандемии COVID-19 бизнес стал стремительно уходить в «цифру», в том числе в трудовых отношениях. Почти мгновенный (в течение всего лишь одной недели) переход миллионов работников на удаленные формы занятости вызвал массированный переход на цифровые технологии.

Это потребовало и поиска подходящих технологических решений, приобретения дополнительного оборудования для оснащения удаленных рабочих мест и оперативного обучения персонала.

Тем самым удалось сократить темпы падения занятости, сохранить производство, многие рабочие места и трудовые коллективы.

Анализ рынка труда в России в последние годы показывает, что его структура постепенно меняется. Актуальными становятся вакансии, которые еще несколько лет назад были не востребованы, появляются новые профессии и квалификации, возникают новые формы занятости.

Для бизнеса современная повестка дня в части рынка труда включает вопросы возможного влияния на ситуацию на рынке труда, появления и регулирования новых видов занятости, взаимодействия государства и бизнеса по сохранению рабочих мест и трудовых коллективов.

Одновременно развитие новых форм занятости и обучения, прежде всего дистанционных, создали потенциал для серьезных и дол-

временных изменений на рынке труда, в сфере образования и переквалификации.

Рынок труда активно стал подавать сигналы о необходимости настройки правового регулирования в данной сфере, в частности, так называемых нестандартных форм занятости, приобретающих все более «стандартный» характер, таких как удаленная, платформенная, временная, срочная, сезонная, агентская, самозанятость и др.

При этом РСПП считает, что при внесении в трудовое законодательство соответствующих изменений важно избежать зарегулированности, подмены расширения возможностей для занятости новыми ограничениями.

### **2.3.3. Проблемы иностранной рабочей силы: причины и пути решения**

Миграция населения является значимой составляющей всех наиболее важных процессов, происходящих в стране, и не только играет огромную роль в ее социальном, экономическом и демографическом развитии, но и выступает одним из важных факторов функционирования всего мирового хозяйства.

К середине десятых годов XXI века складывавшийся в России дефицит рабочей силы в короткий период было невозможно восполнить за счет внутренних резервов. В результате сложившаяся ситуация на российском рынке труда способствовала росту привлечения в экономику трудовых ресурсов из-за рубежа.

Россия стала занимать одно из лидирующих мест в мире по числу мигрантов. По экспертным оценкам, их количество в Российской Федерации составляло около 11 миллионов человек. При этом российская экономика испытывает высокую потребность в привлечении иностранной рабочей силы, и спрос на мигрантов продолжит расти. Дефицит трудовых ресурсов характерен практически для всех секторов экономики.

Основными причинами кадрового дефицита и привлечения трудящихся-мигрантов являются:

- отсутствие кадров необходимой квалификации в связи с потерей взаимосвязи между рынком труда и рынком образовательных услуг, недостаточной профессиональной ориентацией граждан, низкой профессиональной и территориальной мобильностью российской рабочей силы;
- нежелание российских работников трудиться по ряду профессий из-за низкого качества рабочих мест (низкий уровень оплаты труда, вредные и опасные условия труда, высокие риски профессиональных заболеваний, тяжелый физический и неквалифицированный труд).

Труд иностранных работников уже сегодня является условием успешного функционирования многих секторов российской экономики. Это относится к таким отраслям, как строительство, торговля, транспорт, ремонт дорог, добыча нефти и газа, сельское хозяйство, жилищно-коммунальное хозяйство, домашние услуги.

Это требовало государственного регулирования, и принятый Федеральный закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» уже содержал отдельную, важную для бизнеса статью, регулиующую трудовую деятельность иностранных граждан в Российской Федерации.

Однако с момента принятия этого закона накопившиеся в сфере миграции иностранной рабочей силы проблемы требовали существенного реформирования этой системы.

В 2010 году, учитывая важность и необходимость изменения механизма привлечения и использования компаниями иностранной рабочей силы, РСПП к заседанию правительственной комиссии по миграционной политике были подготовлены предложения по изменению подходов к привлечению и использованию иностранной рабочей силы в стране, которые сохраняют свою актуальность и сегодня.

В целях повышения эффективности управления процессами привлечения и использования иностранных работников, придания ему необходимой объективности РСПП предложил перейти к разработке и реализации дифференцированных программ привлечения иностранных работников для трудоустройства в России.

Позиция РСПП состоит в том, что программы должны создаваться по приоритетным группам мигрантов и определять направления миграционной политики в отношении этих групп, базовые условия привлечения по каждой группе мигрантов, порядок и условия отбора иммигрантов, устанавливать преференции либо ограничения для них, длительность, условия трудоустройства и пребывания на территории России.

К целевым программам привлечения иностранных работников и иммиграции РСПП предлагал отнести иммиграцию профессиональных кадров, бизнес-иммиграцию, привлечение иностранных работников по заявке работодателя и учебную иммиграцию.

Внедрение программного метода привлечения иностранных специалистов должно придать большую прозрачность и гибкость процедурам иммиграции для работодателей и работников, осуществить переход от преимущественно административных к экономическим методам регулирования привлечения и использования иностранных работников.

Кроме того, РСПП предполагал, что программный метод позволит:

- оптимизировать процесс выдачи разрешительных документов и учета трудовых мигрантов;
- сократить временные и материальные затраты российских работодателей и привлекаемых ими иностранных работников, необходимые для оформления разрешительных документов;
- обеспечить понятную, оперативную и удобную схему действий по найму иностранного работника;
- конкретизировать правила российского законодательства в отношении найма для различных категорий иностранных работников;
- расширить возможности подбора требуемых работников, вплоть до организованного набора таких работников непосредственно из страны проживания.

В 2013 году РСПП еще раз вышел с инициативой такой реформы, которую поддержали известные общероссийские предпринимательские организации: «Деловая Россия» и организация малого

и среднего предпринимательства «ОПОРА России», входящие в Координационный совет предпринимательских союзов России.

Это касалось всех основных ее компонентов: определения потребности, разработки политики и механизмов ее осуществления (конкретные программы по направлениям приема), совершенствования институтов, регулирования потоков и каналов приема, усиления контроля за работодателями, ужесточения требований к основным категориям иммигрантов (работники, студенты, члены семей), пограничный контроль, реадмиссия и т. п.

Бизнесом было отмечено, что изменения в данной сфере носят в основном формальный характер, принимаемые решения не основаны на системном или программном подходе.

В целях предотвращения негативных для бизнеса последствий проводимой миграционной политики РСПП было предложено:

- повысить эффективность управления процессом привлечения иностранных работников, обеспечить регулирование потоков мигрантов и их адаптацию, активизировать борьбу с коррупцией в миграционной сфере;
- содействовать выведению мигрантов в правовое поле. В этих целях необходимо определить прозрачные и понятные процедуры вхождения иностранцев на рынок труда, их легальную занятость, обеспечить цивилизованное оформление трудовых отношений.

По мнению бизнеса, регулирование процессов привлечения и использования иностранных работников в России должно осуществляться с учетом реальных текущих и перспективных потребностей экономики страны в трудовых ресурсах.

Однако и на сегодняшний день по-прежнему сложно оценить реальные масштабы трудовой миграции. Это обусловлено несовершенством существующего механизма определения потребности в привлечении иностранной рабочей силы.

Новый инструмент оценки потребности экономики в иностранной рабочей силе должен основываться на данных Росстата о потребности в работниках, прогнозе баланса трудовых ресурсов и регулярных опросах работодателей.

Предлагалось пересмотреть область применения и упростить процедуры использования инструментов ограничения привлечения иностранной рабочей силы (квоты, балльные системы, списки дефицитных профессий и т. п.).

РСПП активно участвует в работе Экспертно-консультативного совета по вопросам миграции при Главном управлении по вопросам миграции Министерства внутренних дел Российской Федерации в целях продвижения своих предложений. Принимал участие в разработке проекта Федерального закона «Об условиях въезда (выезда) и порядка пребывания (проживания) в Российской Федерации иностранных граждан и лиц без гражданства» и Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на 2019–2025 годы.

Это позволило упорядочить порядок въезда в Российскую Федерацию и выезда из Российской Федерации иностранных граждан, прибывающих в страну в качестве трудовых мигрантов, усовершенствовать миграционные режимы пребывания (проживания) в Российской Федерации, а также государственное регулирование внешней трудовой миграции.

Опросы, проводимые РСПП среди своих членов, показали, что несмотря на введение ограничений вследствие пандемии COVID-19, доля компаний, привлекающих иностранных работников, в 2020 году снизилась почти на 6 пп., почти 20 % всех компаний продолжали привлекать к работе иностранных специалистов.

Почти в 5 раз сократилось число компаний, привлекавших в 2020 году операторов, аппаратчиков, машинистов установок и машин. На 20–30% сократилось число компаний, привлекающих специалистов среднего и высшего уровня профессиональной квалификации, квалифицированных рабочих.

При этом практически на прежнем уровне осталось число компаний, привлекавших руководителей организаций и их структурных подразделений, а также неквалифицированных рабочих.

Квалифицированных иностранных рабочих нанимали 38% от общего числа компаний, привлекавших к работе в 2020 году иностранных сотрудников. Около трети брали на работу иностранных специалистов высшего уровня квалификации.

На сегодняшний день, несмотря на принимаемые меры по регулированию трудовой миграции, привлечение иностранных работников по приоритетным специальностям в соответствии с потребностями экономики все еще остается необходимостью для экономического развития страны.

Одним из приоритетов Стратегии развития национальной системы квалификаций до 2030 года, одобренной Национальным советом в марте 2021 года, является решение проблемы трудовой миграции в интересах российского рынка труда и российского бизнеса путем «интернационализации» системы профессиональных квалификаций.

#### **2.3.4. Бизнес и квотирование рабочих мест для трудоустройства инвалидов**

Последние 10 лет РСПП неоднократно отмечал неэффективность используемого в России административного механизма трудоустройства инвалидов и предлагал пути повышения его эффективности.

РСПП в 2012 году в целях выполнения поручения Председателя Правительства Российской Федерации была проведена большая работа по выработке нового механизма трудоустройства инвалидов.

Был изучен международный опыт в данной сфере, проведены опросы работодателей, собраны предложения федеральных органов власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, обществ инвалидов.

При подготовке комплекса мер по содействию в трудоустройстве инвалидов в России на 2013–2020 годы были учтены предложения, поступившие в РСПП от Общероссийской общественной организации «Деловая Россия», Общероссийской общественной организации малого и среднего предпринимательства «ОПОРА России», органов исполнительной власти восьми субъектов Российской Федерации (Архангельской, Астраханской, Воронежской, Калининградской, Ульяновской и Пензенской областей, Красноярского края и г. Москвы), общероссийских отраслевых объединений работодателей и ассоциаций компаний.



Предложенные РСПП меры по содействию в трудоустройстве инвалидов носили комплексный характер, и их реализация требовала совершенствования законодательства Российской Федерации в сфере труда, занятости, социальной защиты инвалидов, налогообложения, а также законодательства по вопросам административных правонарушений, модернизации деятельности органов службы занятости и развития различных форм занятости инвалидов.

В дальнейшем РСПП неоднократно участвовал в рассмотрении различных вариантов законопроектов, подготовленных Минтрудом России и направленных на изменение механизма трудоустройства инвалидов, но ни один из них так и не был внедрен в практику.

В настоящее время РСПП разработаны предложения по модернизации механизма трудоустройства инвалидов по следующим направлениям:

- создание новых подходов к организации рабочих мест для трудоустройства инвалидов и определению размера квоты для трудоустройства данной категории граждан, основанных на реальных потребностях лиц данной категории в трудоустройстве;
- создание дифференцированных механизмов трудоустройства инвалидов в зависимости от группы инвалидности и степени утраты трудоспособности, а также альтернативных вариантов выполнения квоты;
- совершенствование деятельности органов службы занятости по обеспечению занятости инвалидов, придание ей адресного характера, включающего сопровождение инвалида на всем пути его трудоустройства (подбор работодателя и вакансии, согласование с работодателем мер по организации рабочего места для инвалида, содействие в адаптации и закреплении его на рабочем месте);
- разработка и внедрение в практику мер по стимулированию найма инвалидов на открытом рынке труда, включая разработку и внедрение программ по субсидированию трудоустройства и сохранению занятости инвалидов;
- устранение факторов, дестимулирующих инвалидов к трудоустройству, и реализация мер по стимулированию инвалидов к трудоустройству.

### **2.3.5. Занятость молодежи и пути ее решения**

Еще одной из актуальных тем, регулярно находящейся в центре внимания РСПП, является занятость молодежи.

Проблема занятости особенно остро стоит перед выпускниками школ, организаций высшего образования и среднего профессионального образования, молодыми людьми, демобилизованными из рядов Вооруженных сил. Возросла и средняя продолжительность молодежной безработицы, которая превысила шесть месяцев. Острота ситуации с занятостью молодежи обусловлена многими факторами.

Сложности с трудоустройством молодых людей объясняются их низкой конкурентоспособностью на рынке труда, обусловленной в основном недостатком профессиональных знаний, отсутствием необходимой квалификации и трудовых навыков, что приводит к отказу работодателя от услуг молодого человека.

РСПП неоднократно предлагал различный набор мер по стимулированию трудоустройства молодежи, в первую очередь выпускников профессиональных образовательных организаций.

Сегодня в трудовом законодательстве присутствуют нормы, направленные на защиту выпускников, но на самом деле они являются значительным препятствием для их трудоустройства. В первую очередь это касается запрета на установление испытания при приеме на работу для лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности.

РСПП неоднократно предлагал отказаться от данной нормы и предусмотреть для таких лиц возможность заключения срочного трудового договора, что позволило бы снять препятствия для трудоустройства выпускников и предоставило им возможность показать работодателю свои знания и навыки, необходимые для замещения вакансии, либо получить опыт работы, необходимый для трудоустройства на постоянной основе.

РСПП предлагал и другие меры, направленные на повышение заинтересованности работодателей в приеме на работу молодых специ-

алистов без опыта работы, особенно на малые и средние предприятия, а также повышение конкурентоспособности выпускников на рынке труда. Это разработка и реализация программ стажировок выпускников в организациях при поддержке Центров занятости населения с компенсацией компаниям затрат на проведение таких стажировок, включая выплаты выпускникам в период стажировок, внесение изменений и дополнений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», предусматривающих субсидирование занятости молодых специалистов без опыта работы.

Одной из эффективных мер по трудоустройству выпускников, по мнению РСПП, может стать временное установление для работодателей пониженных тарифов в систему обязательного социального страхования с заработка выпускников.

Кроме того, РСПП в целях повышения заинтересованности выпускников в трудоустройстве предлагалось внесение изменений и дополнений в Налоговый кодекс Российской Федерации, предусматривающих стимулирование выпускников, не имеющих опыта работы или имеющих длительный период безработицы, установление ставки НДФЛ на нулевом уровне либо в пониженном размере на период от 6 до 12 месяцев работы.

## **2.4. Качество рабочей силы: поддержка экономического роста и конкурентоспособности работников**

### **2.4.1. Трансформация системы профессионального образования и подготовки работников**

Вопросы преодоления дисбаланса на рынке труда, совершенствования системы подготовки кадров сохраняются в повестке РСПП уже много лет. Решение проблемы связывается с запуском механизмов, которые позволяли бы автономно, без подключения «ручного управления», настраивать систему подготовки кадров на требования, предъявляемые к работникам на производстве.

По данным исследований состояния деловой среды в России, ежегодно проводимых РСПП, дефицит кадров, по мнению 45 % респондентов, остается одной из самых острых проблем. Две трети компаний прогнозируют, что в среднесрочной перспективе им придется столкнуться с нехваткой нужных сотрудников. При этом 56,4 % предприятий не хватает квалифицированных рабочих, дефицит специалистов среднего звена ощущает треть опрошенных организаций. В специалистах высшего уровня квалификации нуждаются 43,4 % компаний. Самая высокая потребность отмечается по группе «квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий»: их не хватает почти 66 % организаций. Половина респондентов заявила об открытых вакансиях операторов, аппаратчиков, машинистов установок и машин.

В то же время организации высшего образования и среднего профессионального образования продолжают выпускать молодых специалистов, испытывающих трудности при поиске работы по полученной профессии (специальности). Так, на начало 2018 года на рынке труда выпускников с высшим образованием предложение превысило спрос на 18 % (данные Аналитического центра при Правительстве Российской Федерации). Уровень безработицы среди выпускников составил 11,6 % (выборочное обследование рабочей силы в 2018 году). Исследование Национального агентства развития квалификаций (НАРК) показало, что в 2019 году около 30 % выпускников организаций среднего профессионального образования не могут трудоустроиться по полученной профессии (специальности). В период пандемии COVID-19, по данным агентства HeadHunter, на одну вакансию приходилось 14 резюме выпускников.

Результаты различных опросов свидетельствуют не только о количественных диспропорциях, но и о том, что работодателей не удовлетворяет уровень практических навыков выпускников. Так, по данным доклада «Россия 2025: от кадров к талантам» (подготовлен консалтинговой компанией BCG совместно с ПАО «Сбербанк», Ворлдскиллс Россия и Global Education Futures), 91 % работодателей отмечает недостаточность практических знаний у выпускников, 60 % — острую нехватку профессиональных навыков. Дисбаланс на рынке труда бизнес называет одной из ключевых причин, сдерживающих инновационное развитие.

Высокий формальный образовательный потенциал населения не капитализируется в полной мере. В группе стран с высоким охватом населения высшим и средним профессиональным образованием у России самый низкий подушевой ВВП. Образование на треть, а в некоторых секторах на две трети не соответствует запросам работодателей. О значительном разрыве между системой образования и рынком труда свидетельствует разительный контраст между объемом человеческого капитала (4-е место в мире) и доступностью квалифицированных работников (89-е место).

Профессиональное образование в современных условиях не может развиваться как закрытая система, без учета запроса, формулируемого работодателями. Противоречие между требованиями бизнеса и результатами, обеспечиваемыми образовательными организациями, — одна из причин снижения качества подготовки кадров. Очевидно, что диалог между сферой образования и сферой труда должен строиться на основании четких взаимных обязательств. Бизнес формулирует для образования своевременный заказ на кадры с определенными квалификациями и требования к содержанию их подготовки.

Внешние вызовы определяют государственную политику в сфере профессионального образования и направления его модернизации. За последние 20 лет реализовано немало инициатив, целью которых было сделать систему подготовки кадров более гибкой и адаптивной, обновить ее инфраструктуру и кадровый потенциал, образовательные программы, консолидировать усилия и ресурсы бизнеса, государства и образовательных организаций по обеспечению соответствия квалификаций выпускников требованиям экономики. Большая часть этих инициатив предпринималась при непосредственном участии РСПП.

#### **2.4.2. Роль РСПП в выработке скоординированной позиции бизнеса по ключевым вопросам повышения качества рабочей силы. Участие в трансформации системы подготовки кадров, развития человеческого капитала**

В советский период государство определяло и предложение, и спрос на рынке труда. Государственные организации формировали описания квалификаций. Государственные образовательные учреждения

и предприятия вели обучение, проводили квалификационные экзамены, присваивали квалификации. В 90-е годы была осуществлена массовая приватизация предприятий. Они стали свободными агентами на рынках и, как следствие, перестали выполнять многие социальные функции, в том числе такую функцию, как участие в актуализации системы квалификаций. Без четкой, хорошо организованной системы квалификаций система образования потеряла ориентиры.

В результате кризиса и последовавших коренных социально-экономических реформ, включающих приватизацию предприятий, реструктуризацию отраслей экономики, сокращение потребности рынка труда в одних квалификациях и появление ее в других, вызванное новой структурой экономики, были фактически разорваны связи организаций профессионального образования и предприятий. Профессионально-квалификационная структура подготовки специалистов перестала соответствовать запросу рынка труда.

Новые условия для взаимодействия системы подготовки кадров и работодателей возникали по мере укрепления нового для России социального института в лице союзов работодателей, сформировавших механизмы объединения усилий бизнеса по различным социально-экономическим вопросам, в том числе и вопросам подготовки кадров. Основную роль в этом процессе взял на себя РСПП, который во взаимодействии с отраслевыми объединениями работодателей и государственными институтами инициировал создание новых правовых, организационных и методических форматов диалога работодателей и сферы подготовки кадров.

В июне 2007 года РСПП заключил Соглашение о взаимодействии с Министерством образования и науки Российской Федерации, предметом которого стали совместные действия в области развития образования и повышения качества трудовых ресурсов.

Документ определил основные направления партнерства сторон:

- создание и развитие национальной системы квалификаций, профессиональных стандартов и образовательных стандартов профессионального образования, отвечающих задачам развития российской экономики и общественным потребностям;
- создание системы независимой оценки качества образования и сертификации квалификаций;

- содействие развитию современных инновационных профессиональных образовательных программ.

Объединения работодателей и профессиональные сообщества получили возможность участвовать в разработке содержания профессионального образования, экспертизе образовательных стандартов и программ. Профессиональные стандарты должны были стать своего рода техническим заданием для системы подготовки кадров.

31 июля 2009 года РСПП и Министерством образования и науки Российской Федерации было утверждено «Положение о формировании системы независимой оценки качества профессионального образования», предусматривающее и независимую оценку квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования.

С целью развития организационных и методических оснований по функционированию системы независимой оценки качества профессионального образования в качестве координационного органа был учрежден Общественно-государственный совет системы независимой оценки качества профессионального образования, который приступил к работе в октябре 2010 года. Его деятельность была направлена на решение нескольких ключевых задач:

- обеспечение участия в оценке качества профессионального образования представителей государственных органов, работодателей и их объединений, профессиональных сообществ и общественных организаций, образовательных и научных учреждений Российской Федерации;
- повышение объективности независимой оценки качества профессионального образования;
- повышение уровня информированности граждан и организаций о качестве профессионального образования.

В Совет вошли представители государственных органов исполнительной власти, организаций и объединений работодателей, крупных компаний, профессиональных сообществ, общественных объединений. Экспертно-аналитическую и организационно-методическую поддержку работы Совета по решению задач создания

и развития инфраструктуры взаимодействия бизнес-сообщества и сферы подготовки кадров обеспечивала автономная некоммерческая организация «Национальное агентство развития квалификаций», учрежденная РСПП в 2006 году.

Благодаря деятельности Совета вопросы качества подготовки кадров, его соответствия ожиданиям работодателей стали частью комплексных проектов модернизации образования. В рамках приоритетного национального проекта «Образование» в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 28.06.2007 № 825 «Об оценке деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации» велась работа по формированию различных моделей региональных систем оценки качества образования. Была реализована группа проектов по разработке общей методологии и организационных моделей системы независимой оценки квалификации.

Благодаря деятельности РСПП были сформированы условия, которые позволили за несколько лет разработать новые подходы к описанию профессиональной деятельности — профессиональные стандарты. Одновременно был создан общественно-государственный механизм поддержки их актуализации и совершенствования, выстраивания методологически целостной платформы для коммуникаций рынка труда и сферы образования. Внедрение профессиональных стандартов стало импульсом к построению российской национальной системы квалификаций.

Новый виток в развитии национальной системы квалификаций начался в 2014 году, после создания Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям, который возглавил Президент РСПП А. Н. Шохин (рис. 2.1).

Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям был создан в целях развития и координации системы профессиональных квалификаций в Российской Федерации Указом Президента Российской Федерации от 16 апреля 2014 года № 249 «О Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям».



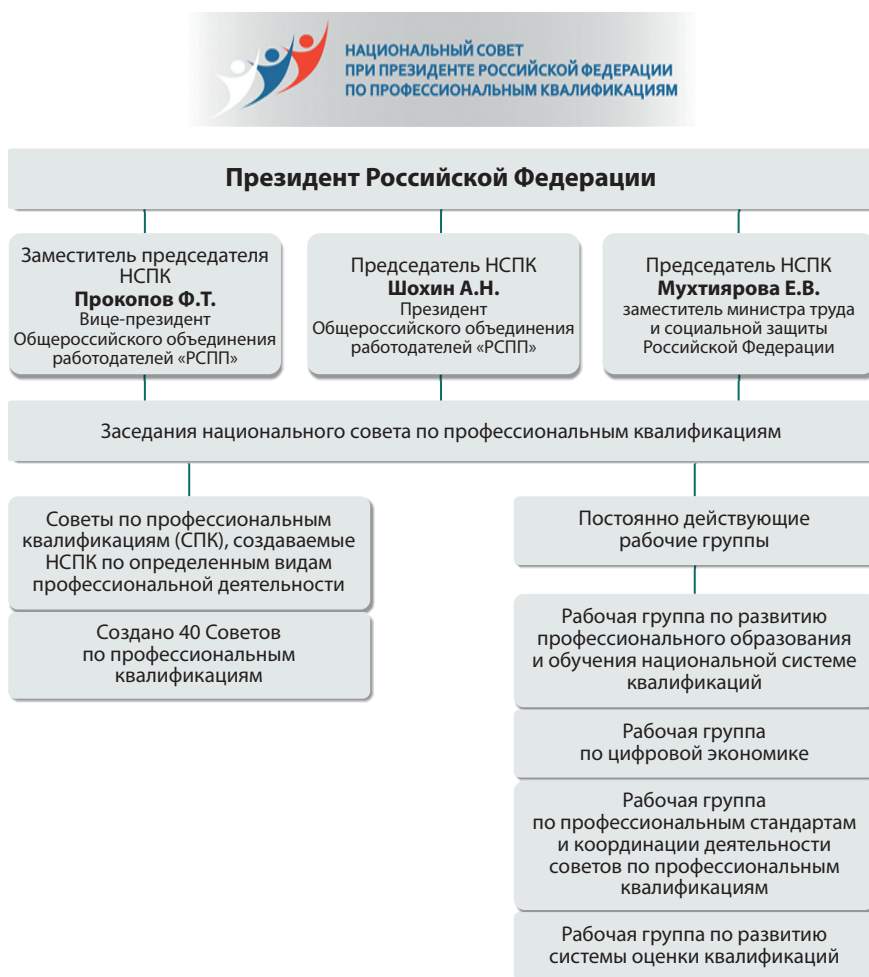


Рис. 2.1. Структура Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям

Национальный совет — авторитетный орган, публичный общественный институт, консолидирующий усилия работодателей, профсоюзных организаций и органов государственной власти. В задачи НСПК входит разработка предложений Президенту Российской Федерации по определению приоритетных направлений государственной политики в сфере подготовки высококвалифицированных

кадров и в сфере создания системы профессиональных квалификаций, проведение экспертизы проектов нормативных правовых актов Российской Федерации.

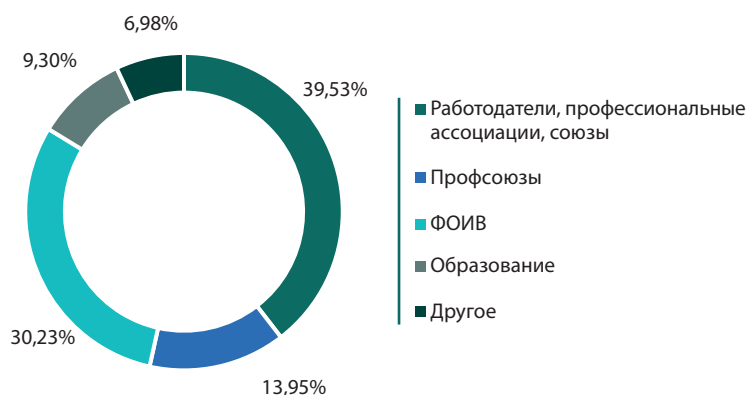


Рис. 2.2. Структура состава НСПК

На основании заключений НСПК принимается решение об утверждении профессиональных стандартов. Национальный совет координирует работу, направленную на повышение качества профессионального образования, становление процедур профессионально-общественной аккредитации образовательных программ профессионального образования и независимой оценки квалификации, содействует международному сотрудничеству в сфере развития национальных систем квалификаций.

С целью формирования и развития системы профессиональных квалификаций по видам профессиональной деятельности НСПК принимает решение о создании советов по профессиональным квалификациям, наделении их полномочиями, в том числе по организации независимой оценки квалификации, и прекращении этих полномочий.

### **2.4.3. Национальная система квалификаций: предназначение, этапы и результаты формирования**

Национальная система квалификаций — современный инструмент для обеспечения баланса спроса и предложения на рынке труда.

Социально-экономический смысл НСК определяется тем, что через нее рынок труда дает сигнал о своих обобщенных требованиях к человеческим ресурсам. В свою очередь, это ориентир для системы подготовки кадров, которая должна предложить гражданам эффективные образовательные траектории для соответствия этим требованиям. НСК является «мостом», соединяющим профессиональное образование с рынком труда.

Отправной точкой для формирования современной национальной системы квалификаций Российской Федерации стал указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики». В течение последующих лет сформировались нормативные правовые механизмы этой системы. Инструменты НСК получили распространение во многих отраслях российской экономики, быстрыми темпами развивается инфраструктура национальной системы квалификаций.

Национальная система квалификаций — институт коллективного действия. В ее развитии участвуют органы государственной власти федерального и регионального уровня, отраслевые объединения работодателей, профсоюзы, образовательные и научные организации. Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям стал публичным общественным институтом, определяющим направления развития системы квалификаций в национальном масштабе.

Ключевое звено в организационной структуре национальной системы квалификаций — советы по профессиональным квалификациям, создаваемые по отраслевому и профессиональному признакам. Советы по профессиональным квалификациям организуют разработку, применение и актуализацию профессиональных стандартов, проведение мониторинга рынка труда, координируют деятельность по оценке и признанию профессиональных квалификаций, участвуют в разработке государственных стандартов профессионального образования, актуализации образовательных программ и их профессионально-общественной аккредитации. На сегодня создано 40 советов по профессиональным квалификациям, и в перспективе именно они возьмут на себя миссию поддержки новой, рыночно ориентированной модели управления квалификациями.

Отраслевой подход обеспечивает единое пространство квалификаций. Однако сложно себе представить работу СПК без взаимодействия с регионами, где формируется потребность в квалификациях, расположены предприятия и образовательные организации. На региональном уровне НСК координационные органы отвечают за формирование региональной организационной структуры и нормативной правовой базы, обеспечивающей ее эффективное внедрение, а региональные методические центры обеспечивают организационно-методическую и консультационную поддержку по вопросам применения механизмов НСК. Еще одна задача региональных органов власти — содействие развитию инфраструктуры НОК, которая призвана обеспечить доступность этой процедуры для работодателей, работников и граждан. На сегодняшний день координационные органы функционируют в 45 регионах, региональные методические центры — в 42 субъектах Российской Федерации.

НСК необходима для формирования в стране «рынка квалификаций», на котором «ценность» работника определяется его реальной квалификацией, тем, что он умеет делать, и для вытеснения «рынка дипломов», на котором ценность работника определяется документом о завершении курса обучения в учебном заведении. Качественное образование необходимо для старта профессиональной карьеры. Однако только знаний и умений, полученных в организациях высшего образования и среднего профессионального образования, недостаточно. В течение трудовой жизни возрастает значение тех знаний и умений, которые работник приобрел годы спустя. Поэтому для рынка труда важно не то, где человек учился, а то, что он умеет делать и насколько качественно.

НСК обладает огромным потенциалом для решения задач заинтересованных сторон. Так, государство получает инструмент развития человеческого капитала, повышения производительности труда до уровня ведущих экономик мира. Граждане приобретают удобный навигатор профессионального развития, понимание того, как уверенно действовать на рынке труда, самореализоваться в профессии, обеспечить свое благосостояние. Работодатели — качественный и гибкий инструмент для развития бизнеса, увеличения прибыли за счет повышения квалификации работников, подбора и развития персонала.

На смену квалификационным справочникам, сформированным более 30 лет назад, пришли документы, отражающие объективные тенденции экономического развития и отвечающие отраслевым вызовам и требованиям к кадрам, — профессиональные стандарты.

РСПП принял активное участие в формировании нормативной правовой базы для разработки профессиональных стандартов. В результате в короткие сроки были подготовлены Правила разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, которые утверждены Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.01.2013 № 23, а также методические рекомендации по разработке профессионального стандарта, макет профессионального стандарта и уровни квалификаций, утвержденные Минтрудом России.

В дальнейшем Федеральным законом от 02.05.2015 № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» в Трудовой кодекс были внесены законодательные нормы, определяющие порядок разработки и утверждения профессиональных стандартов, а также порядок их применения.

Разработка и внедрение профессиональных стандартов стали важным условием качественного развития российской экономики и социальной сферы. Они позволили сформулировать требования к квалификации каждого работника, начать перенастройку системы профессионального образования.

С 2016 года в России последовательно выстраивается система независимой оценки квалификации. Был принят Федеральный закон от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации», в соответствии с которым независимая оценка квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности, представляет собой процедуру подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, проведенную центром оценки квалификаций.

Независимость оценки квалификации, а значит, объективность и достоверность ее результатов, обеспечивается за счет того, что она отделена от системы образования и работодателей, которые руководствуются своими корпоративными стандартами. Это оценка, которую проводят независимые эксперты, руководствуясь общенациональными профессиональными стандартами, выражающими консолидированную позицию профессионального сообщества.

### Примеры

В 2016 году руководством ПАО «ЛУКОЙЛ» было принято решение о создании центра оценки квалификаций. Такое решение было принято, так как оценка квалификаций является не только эффективным инструментом повышения качества и безопасности труда, но и одним из механизмов управления рисками, связанными с некачественными действиями персонала, т. к. позволяет выявлять пробелы в знаниях, профессиональных навыках работников, формировать конкретные программы профессионального обучения под потребности бизнеса. С учетом полученных работниками оценок квалификаций формируются планы подготовки резерва кадров, ротации, наставничества; оптимизируются бизнес-процессы на предприятии путем рациональной расстановки кадров.

По инициативе группы НЛМК в Липецкой и Свердловской областях открыты два многопрофильных центра оценки квалификации. «Это значимое событие не только для Группы НЛМК, но и для всей металлургической отрасли, — считает директор по обучению и развитию Группы НЛМК Ирина Ефимчук. — Для бизнеса крайне важно быть обеспеченным нужными компетенциями в нужное время. Независимая оценка квалификаций нам помогает выйти на совершенно новый уровень оценки и подготовки квалификации рабочих, обеспечивая ясность ожиданий работодателя для учебных заведений, выпускников и опытных сотрудников».

В мае 2018 года к руководству ООО «Завод по переработке пластмасс имени «Комсомольской правды» обратилось АО «НИПИгазпереработка» с предложением смоделировать, спроектировать и изготовить из совре-

менных полимерных и композиционных материалов экспериментальный образец прицепного устройства (транспортные сани) для транспортировки модулей весом до 60 тонн. Транспортные сани предназначены для строительства новой научной станции от берега Антарктиды на станцию «Восток» по поверхности, покрытой льдом и снегом, через пять климатических зон.

Для решения задачи были использованы инструменты национальной системы квалификаций и форма научно-производственного консорциума (объединение предприятий реального сектора экономики, научных организаций и высших учебных заведений, выполняющих совместный проект). «Ядром» консорциума стал центр оценки квалификаций ООО «Завод по переработке пластмасс имени «Комсомольской правды», который через описание технологических и бизнес-процессов сформировал перечень квалификаций, необходимых для реализации проекта, сформировал заказ на соответствующие образовательные программы, обеспечил подготовку проектной команды (более 50 человек), основные специалисты которой смогли подтвердить свою квалификацию, сдав профессиональные экзамены.

В этот период в состав учредителей Национального агентства развития квалификаций, помимо РСПП, вошли Правительство Российской Федерации и Федерация независимых профсоюзов России.

Были внесены изменения в основные направления и формы деятельности НАРК, а основными целями и задачами стали:

- содействие развитию национальной системы квалификаций в Российской Федерации;
- формирование согласованной позиции организаций, представляющих бизнес-сообщество, в их взаимодействии с государственными и негосударственными структурами, ответственными за развитие образования;
- содействие становлению независимых, в том числе общественно-государственных институтов, участвующих в развитии качества рабочей силы, оценке результатов образования, обучения и трудового опыта.

За относительно небольшой период модернизации российской системы квалификаций удалось создать квалификационные требования по более чем половине профессий и специальностей, в том числе появившихся в текущем десятилетии, было разработано 1,5 тыс. профессиональных стандартов. На основе профессиональных стандартов сформировано более 2500 квалификаций. Создано почти 1500 мест для проведения профессиональных экзаменов. Более 120,7 тыс. чел. уже прошли независимую оценку квалификации. Это стало возможным благодаря совместным усилиям государства и бизнеса.

Разработка и внедрение профессиональных стандартов влияют не только на процесс проектирования образовательных программ, но и на процедуру их экспертизы. Одно из направлений деятельности советов по профессиональным квалификациям связано с профессионально-общественной аккредитацией образовательных программ, позволяющей отличить программы, спроектированные и реализуемые в соответствии с профессиональными стандартами. Наличие профессионально-общественной аккредитации — это свидетельство того, что выпускники образовательной программы готовы к самостоятельной профессиональной деятельности. Это означает, что они без труда могут подтвердить свою квалификацию в ходе профессионального экзамена.

В ряде отраслей профессиональные стандарты и независимая оценка квалификаций постепенно вводятся как обязательный элемент. Например, в сфере туризма (при поддержке Федерального агентства по туризму), в финансовом секторе (при поддержке Центрального банка Российской Федерации), в ЖКХ и строительстве (при поддержке Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации), в лифтовой отрасли (при поддержке Ростехнадзора) и другие. Профессиональные стандарты активно применяются в компаниях с государственным участием (более 70% производственного персонала ОАО «РЖД» и Госкорпорации «Росатом»). В рамках механизма социального партнерства инструменты национальной системы квалификаций введены в ряд отраслевых тарифных соглашений (например, в электроэнергетике).



Подтверждение квалификации — серьезная преференция для любого работника. Независимая оценка укрепляет его позицию на рынке труда. Даже в случае негативного результата соискатель получает важную информацию о дефицитах профессиональных компетенций, а также рекомендации по перспективам профессионального развития и освоению программ дополнительного профессионального образования. Процедура независимой оценки квалификации, с одной стороны, имеет констатирующий характер, с другой — формирующий, поскольку создает возможности для обоснованного конструирования образовательной и карьерной траектории. Свидетельство о квалификации позволяет понять, что конкретно умеет делать тот или иной человек.

Несомненно, важнейшей целевой группой для проведения НОК являются выпускники образовательных программ профессионального образования. В настоящее время, завершив обучение, они получают документ об образовании и квалификации, но запись в дипломе не совсем понятна работодателям, поскольку часто не совпадает с названиями квалификаций, существующими на рынке труда. Независимая оценка важна и для самих молодых людей, и для их потенциальных работодателей. Если выпускники будут выходить на рынок труда с признаваемыми профессиональным сообществом свидетельствами о квалификации, это повысит шансы трудоустройства и сократит период профессиональной адаптации. В свою очередь, предприятия получают возможность отбора хорошо подготовленных молодых специалистов, сэкономят на затратах, связанных с доучиванием персонала.

Благодаря НСК создан механизм учета системой профессионального образования потребностей бизнеса в квалифицированных кадрах. Профессиональное образование перестало быть для бизнеса «черным ящиком», поставляющим на рынок труда «кадровый полуфабрикат». Важно, чтобы взаимодействие работодателей с образовательными организациями развивалось и дальше.

Сегодня национальная система квалификаций — признанный, эффективный инструмент управления качеством рабочей силы. Сформированы ее основные методические, нормативные, инфраструктурные механизмы. Активно развиваются цифровые сервисы НСК.

Благодаря национальной системе квалификаций формируется рынок труда, прозрачный для участников, где работники и работодатели говорят на одном языке системы квалификаций, где и работник, и работодатель имеют общее представление о требованиях к качеству профессиональной деятельности, где эти требования получают объективную верификацию через независимую процедуру оценки квалификации.

Несмотря на то что в своей основе новая система квалификаций в России сформирована, перед ней стоит задача дальнейшего развития. НСК — динамическая система. В ее перспективной повестке:

- расширение доступности для граждан и работодателей востребованных квалификаций, в том числе новых, связанных с появлением прорывных технологий, зарождением новых профессий;
- интеграция институтов, обеспечивающих получение и признание профессиональных квалификаций, их совершенствование и развитие, в общенациональную систему;
- обеспечение опережающего реагирования системы подготовки кадров на изменения требований рынка труда;
- создание условий для международной сопоставимости квалификаций и совершенствования механизмов признания российских квалификаций в зарубежных странах и иностранных квалификаций в Российской Федерации;
- формирование механизмов стимулирования граждан и работодателей к освоению и использованию современных квалификаций.

Перечисленные направления зафиксированы в качестве приоритетов в Стратегии развития НСК до 2030 года, одобренной Национальным советом в марте 2021 года (протокол от 12.03.2021 № 51). Основным вызовом для национальной системы квалификаций является необходимость кардинально увеличить скорость «оборота» квалификаций на рынке труда.

**Ключевыми задачами Стратегии развития НСК до 2030 года являются:**

- создание механизма обновления профессиональных стандартов на основе систематического мониторинга сигналов от работода-

телей о потребности рынка труда в новых квалификациях и удовлетворении этих потребностей посредством перераспределения трудовых ресурсов между секторами, подготовки и переподготовки нужных специалистов;

- создание для работодателей и граждан пользующейся доверием информационной среды о каналах получения и подтверждения профессиональных квалификаций;
- интеграция различных разрозненных практик, процедур, информационных баз, ориентированных на введение новых квалификаций, формирование квалификационных требований, оценку и признание квалификации специалистов;
- необходимость включения вопросов кадрового обеспечения во все крупные экономические проекты;
- повышение безопасности работ по видам профессиональной деятельности, связанным с рисками для жизни и здоровья граждан, имущественных интересов физических и юридических лиц;
- укрепление связи системы подготовки кадров с потребностями рынка труда;
- совместная работа бизнеса и образования для кадрового обеспечения экономического роста, включая обеспечение прозрачности для работодателей результатов освоения образовательных программ, скорость реакции сферы образования на тенденции рынка как в целом, так и в конкретных секторах, а также обоюдная ответственность за результаты;
- решение вопросов, связанных с трудовой миграцией, в интересах российского рынка труда и российского бизнеса путем «интернационализации» системы профессиональных квалификаций;
- расширение мер стимулирующего характера по отношению к основным участникам рынка труда — гражданам и работодателям.

Среди наиболее существенных правовых мер, предусмотренных Стратегией, можно отметить комплексную модернизацию нормативной правовой базы национальной системы квалификаций, формирование «бесшовного» регулирования со стороны рынка труда

и сферы образования, снижение уровня бюрократизации процессов, усиление регионального и профессионально-общественного вклада в управление квалификациями и процессами их формирования.

Ключевая роль в реализации Стратегии отводится цифровым технологиям. Фактически речь идет о формировании полноценной экосистемы жизненного цикла профессиональных квалификаций на основе развитой цифровой платформы, централизованных «облачных» решений, работы с большими данными и адаптированной правовой и организационной среды. Важным преимуществом создания и широкого применения интегрированной цифровой платформы является возможность привлечения к решению конкретных задач НСК широкого круга организаций и специалистов в различных сферах социально-экономической жизни, сочетании «краудсорсинга» и «краудфандинга».

За последние годы благодаря изменениям, произошедшим в НСК, сложились механизмы, позволяющие снять недопонимание между работодателями и системой образования и получить ответы на ключевые для качественной подготовки кадров вопросы.

Практика показывает также необходимость оптимизации всех организационных процессов в национальной системе квалификаций, в том числе функций и сферы ответственности ее основных участников — федеральных и региональных органов управления, НСПК, НАРК, советов по профессиональным квалификациям, образовательных организаций, крупных компаний.

Актуальность НСК для России сегодня определяется задачами, которые поставлены руководством страны. Содействие развитию рынка труда, совершенствование трудового законодательства, создание новых, достойно оплачиваемых рабочих мест и реализация в полной мере профессионального потенциала работников определены как приоритетные направления деятельности Правительства Российской Федерации на среднесрочную перспективу. Среди мер, способствующих обновлению структуры занятости населения, предусмотрено развитие института национальной системы квалификаций, в том числе за счет повышения вовлеченности работодателей в совершенствование, внедрение и использование системы квалификаций.

## **2.5. Трансформация социальной защиты работников: от социальной помощи к социальному страхованию**

### **2.5.1. Бизнес и социальная защита работников в сфере труда**

Деятельность по формированию и развитию российской системы обязательного социального страхования работников от социальных рисков в течение всего тридцатилетнего периода активности РСПП занимала значительное место.

Понимая, что страхование работников от социальных рисков — это одна из важнейших составных частей социальной политики государства, предприятий и организаций, РСПП способствовал созданию таких систем страховой защиты, которые позволяли бы обеспечить:

- приемлемый уровень возмещения утраченного работником заработка, адекватный финансовым отчислениям работодателя;
- высокую эффективность инструментов управления социальными страховыми рисками;
- долгосрочную финансовую устойчивость обязательного социального страхования;
- широкое распространение добровольного корпоративного и индивидуального социального страхования.

Сформированная в настоящее время в Российской Федерации стратегия развития страхования работников от социальных рисков пока еще не в полной мере реализует эти принципы.

**По мнению РСПП, в российском обязательном социальном страховании остались неустраненными следующие системные проблемы:**

- обязательное социальное страхование остается областью с сильным наследием советской распределительной системы, в которой смешаны функции работодателей по страхованию работников и функции по оказанию государством социальной помощи незастрахованным, в том числе и неработающим гражданам;

- не обеспечена прозрачность внебюджетных фондов для основных плательщиков взносов — работодателей, т. к. в управлении большинством видов обязательного социального страхования отсутствует паритетное участие социальных партнеров, государство не поддерживает усиление самоуправляемости страховых фондов;
- неупорядоченной и нескоординированной остается финансовая сфера социального страхования, поскольку размеры страховых взносов по видам рисков недостаточно обоснованы и не определены принципы распределения страховых платежей между работодателями, работниками и государством. Страховые платежи имеют фактически налоговый характер, остается значительный разрыв между размерами уплачиваемых страхователями взносов и фактических выплат застрахованным работникам при наступлении страховых случаев;
- потенциал негосударственных институтов (страховых компаний, негосударственных пенсионных фондов) в страховании социальных рисков используется недостаточно. Частные компании отстранены от государственного социального страхования, за исключением ОМС, а добровольное страхование социальных рисков не интегрировано в государственную социальную систему;
- проведенная в 2001–2010 годах замена страховых взносов на налогообложение фонда оплаты труда работников не смогла решить проблем дефицита средств для финансирования задекларированных государственных гарантий в системе социального страхования. Происходящие изменения демографической ситуации увеличивают долю неработающего населения и финансовую нагрузку на занятых граждан.

**РСПП полагает, что общая цель государства, бизнеса и профсоюзов состоит в формировании современной, экономически обоснованной и эффективной системы социального страхования работников от социальных рисков, связанных с временной утратой заработка (дохода).**

Для реализации этой цели РСПП активно работал над созданием нормативной правовой базы обязательного страхования социальных рисков, основанной на фундаментальных страховых принципах:

- страхование утраты работником заработка при наступлении страхового случая;
- участие в формировании финансовой системы обязательного социального страхования работодателей и работников, формирование страховых тарифов на базе актуарных расчетов;
- разграничение социального страхования работающего населения и социального обеспечения граждан;
- исключение из страховой системы выплат (доплат), имеющих характер социальной помощи или характер льгот по социально-демографическим признакам, т. е. «нестраховых»;
- обеспечение «нестраховых» выплат финансированием из системы общего налогообложения;
- определение размеров пособий по страхованию в зависимости от размеров платежей на обязательное социальное страхование;
- совершенствование системы расчета и выплаты пособий по обязательному социальному страхованию;
- участие негосударственных страховых компаний в обязательном социальном страховании;
- трехстороннее административное и финансовое управление обязательным социальным страхованием.

Участие РСПП в разработке проекта Федерального закона «Об основах обязательного социального страхования» № 165-ФЗ, принятого 16.07.1999, обеспечил регулирование отношений в системе обязательного социального страхования в соответствии с общепризнанными принципами и нормами международного права.

Позиция РСПП по развитию системы социального страхования, принятая 29 сентября 2006 года, была положена в основу дальнейшей деятельности в данной области.

Обязательное социальное страхование стало частью государственной системы социальной защиты населения, спецификой которой является страхование работающих граждан от возможного изменения материального положения или социального статуса, в том числе по независящим от них обстоятельствам.

Принятие указанного закона стало большим шагом вперед по созданию системы различных видов страхования, направленных на социальную защиту работников вследствие признания их безработными, трудового увечья или профессионального заболевания, инвалидности, болезни, травмы, беременности и родов, потери кормильца, а также при наступлении старости, необходимости получения медицинской помощи, санаторно-курортного лечения и в других случаях.

При этом работодатели получили право на паритетное представительство в органах управления фондов конкретных видов обязательного социального страхования. А в качестве источника финансовых средств социального страхования были определены страховые взносы работодателей.

### **2.5.2. Падение и взлет страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний**

Трудовая деятельность по многим профессиям в различных отраслях экономики сопряжена с высокими профессиональными рисками.

При неблагоприятных, вредных и опасных условиях труда наблюдается наиболее высокий уровень производственного травматизма и профессиональных заболеваний, характеризующихся как временной утратой трудоспособности, так и утратой профессиональной трудоспособности работников ранее наступления пенсионного возраста.

В результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний страдают не только сами работники и члены их семей, но и компании-работодатели. У работодателей возникают значительные экономические потери, связанные непосредственно с несчастными случаями на производстве и профессиональными заболеваниями, включая потери рабочего времени, затраты на замену или переподготовку персонала, снижение производительности труда.

Формирование современной системы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний началось в Российской Федерации



с 1997 года при переходе от гражданско-правовой ответственности работодателей к страховой. РСПП принял активное участие в разработке нормативных правовых актов, регулирующих данную область социальной защиты работников.

Сначала был принят Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний». Закон позволил, кроме обеспечения социальной защиты работников, экономически заинтересовать работодателей в снижении профессионального риска за счет восстановления системы дифференцированных тарифов страховых взносов, устанавливаемых в зависимости от количества несчастных случаев и степени тяжести причиненного вреда работникам компании в течение предшествующих календарных периодов.

Затем в Трудовом кодексе, помимо основных принципов трудовых отношений, была закреплена обязанность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых функций, установлено работнику право на условия труда, отвечающие требованиям охраны труда, гарантирована выплата компенсаций в случае повреждения здоровья и утраты трудоспособности из-за несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Федеральным законом от 22.12.2005 № 179-ФЗ «О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2006 год» кроме тарифов установлен порядок компенсационных выплат. Однако мероприятия по профилактике производственного травматизма и профессиональной заболеваемости не были реализованы в полной мере. Такая ситуация была обусловлена экономическим положением страны кризисного и посткризисного периода, когда в первую очередь существовала необходимость обеспечения финансами работника, пострадавшего на производстве, и членов его семьи.

Тем не менее введение в действие данного вида обязательного социального страхования активизировало деятельность компаний по профилактике производственного травматизма на производстве.

А при рассмотрении его бюджета на соответствующий год, в рассмотрении которого РСПП участвует ежегодно, представители РСПП стали активно продвигать предложения по расширению профилактических мероприятий, финансируемых за счет средств страхования, показав на примере практики применения закона, что назрела необходимость существенной модернизации социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Стратегическим шагом такой модернизации являлся перенос акцента расходов ФСС РФ с выплат гражданам, получившим повреждение здоровья в связи с несчастными случаями на производстве и профессиональными заболеваниями, на финансирование мероприятий по их предупреждению.

В 2014 году Минтруд России подготовил концепцию таких стратегических преобразований, которую поддержал РСПП и совместно с Минтрудом России создал рабочую группу для подготовки нормативных правовых актов, направленных на реализацию концепции.

Концепция предполагала, что в целях экономического стимулирования работодателей к улучшению условий труда, а также повышения эффективности финансового обеспечения предупредительных мер, направленных на сокращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, необходимо провести комплекс мероприятий по следующим направлениям:

- изменение механизма финансового обеспечения предупредительных мер, в том числе изменение подхода к выбору мероприятий, которые будут проводиться за счет средств ФСС РФ с учетом анализа состояния охраны труда на предприятии и результатов проведенной специальной оценки условий труда на рабочих местах;
- проведение специальных программ, направленных на целевое финансирование профилактических мероприятий по улучшению условий труда за счет средств ФСС РФ (обучение застрахованных, проведение специальной оценки условий труда, программ, предусматривающих приобретение (модернизацию) коллективных средств защиты) для предприятий малого и среднего бизнеса, которые из-за незначительных объемов собственных средств не могут проводить мероприятия, направленные на улучшение условий труда на предприятии.

Концепцией предусматривалось создание службы страховых экспертов, института охраны труда в системе страхования и Федерального центра профессиональной патологии.

Основной новацией концепции было введение механизма «защиты временем» за счет вывода застрахованного из опасных и (или) вредных условий труда при наличии первичных признаков профессионального заболевания. Основным принципом такого преобразования стал перенос приоритета со страхования утраченного заработка, застрахованного в связи с установлением стойкой утраты трудоспособности, на страхование утраты заработка в связи с досрочным прекращением работы в условиях с вредными и (или) опасными производственными факторами. Страхование утраты заработка вследствие досрочного оставления работы в условиях с вредными и (или) опасными производственными факторами предусматривало передачу функций ПФР по назначению и осуществлению выплат пенсий по инвалидности вследствие трудового увечья или профессионального заболевания Фонду социального страхования.

Однако в 2017 году эта важная работа была приостановлена и пока не доведена до логического завершения.

### **2.5.3. Бизнес и реформирование пенсионной системы**

Из-за перемен, произошедших в конце восьмидесятых и начале девяностых годов, Правительству России потребовалось реформировать пенсионную систему, действовавшую в Советском Союзе, и соответственно адаптировать ее к условиям рыночной экономики.

Реформирование пенсионной системы Российской Федерации затрагивало интересы бизнеса, так как осуществлялся переход от бюджетного финансирования пенсий к финансовой системе, основанной на страховых взносах работодателей.

По предложению Правительства Российской Федерации было принято несколько законодательных актов, которые были направлены на формирование системы обязательного пенсионного страхования. В этих целях был принят Федеральный закон от 20.11.1990 № 340-1 «О государственных пенсиях в Российской Федерации».

Суть его состояла в том, чтобы ввести обязательное пенсионное страхование работников компаний. Это позволило создать пенсионные фонды, которые гарантируют предоставление пенсионных выплат россиянам за счет взносов работодателей.

Таким образом, была реализована идея солидарности людей разного возраста — «молодые платят за пожилых». Вводились обязательные платежи страховых взносов, нормы и условия отчислений которых в пенсионные фонды регламентировались государством.

При этом величина пенсионного обеспечения каждого россиянина зависела как от его рабочего стажа, так и от средней зарплаты.

С вступлением в силу Федерального закона от 21.07.1997 № 113-ФЗ «О правилах расчета и повышения пенсионных выплат» пенсионное обеспечение стало зависеть от индивидуального пенсионного коэффициента, который рассчитывался с учетом величины заработной платы в процентах; наработанного стажа; средней зарплаты работника и средней заработной платы по России.

На следующем этапе был принят целый ряд основополагающих федеральных законов «О государственных пенсиях» от 15.12.2001 № 166-ФЗ, «Об обязательном пенсионном страховании» от 15.12.2001 № 167-ФЗ, «О трудовых пенсионных выплатах» от 17.12.2001 № 173-ФЗ, «Об инвестициях в накопительную часть пенсионного обеспечения» от 24.07.2002 № 111-ФЗ.

Главная цель принятия перечисленных законов — повышение уровня жизни россиян посредством увеличения пенсий, в том числе и за счет накопительной части. Кроме того, размер пенсионного обеспечения стал зависеть только от зарплаты работника и объема страховых взносов, вносимых в ПФР, и не зависеть от рабочего стажа.

Бизнес внес значительный вклад в создание и развитие пенсионной системы в России, активно работая в различных рабочих группах Минтруда России, Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации, Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Бюро Правления РСПП только за период с 2009-го по 2019 годы девять раз утверждало позицию бизнеса по различным вопросам функционирования пенсионной системы в России.

Среди них позиции РСПП по:

- развитию пенсионной системы в России (9 ноября 2006 г.);
- готовности системы обязательного страхования социальных рисков к переходу от ЕСН к страховым взносам (11 ноября 2009 г.);
- страховым взносам на цели обязательного пенсионного, социального и медицинского страхования работников в Российской Федерации (16 июня 2011 г.);
- предложениям Экспертного совета при Общественном совете по инвестированию средств пенсионных накоплений о развитии пенсионной системы в Российской Федерации (20 июня 2011 г.);
- развитию пенсионной системы Российской Федерации до 2030 года (11 октября 2012 г.);
- отмене перечисления средств пенсионных накоплений застрахованных лиц в выбранные ими негосударственные пенсионные фонды в 2014 году (30 октября 2013 г.);
- концептуальным подходам к законодательному регулированию досрочного негосударственного пенсионного обеспечения (25 июня 2014 г.);
- реформированию обязательного пенсионного страхования в России (14 февраля 2017 г.);
- совершенствованию негосударственного пенсионного обеспечения в части введения гарантированного пенсионного плана (30 декабря 2019 г.).

В 2011 году Комитет РСПП по развитию пенсионных систем и социальному страхованию принял позицию по аналитическому докладу Минздравсоцразвития России (3 марта 2011 г.).

В целях развития конструктивного диалога между бизнес-сообществом, органами государственной власти, общественными организациями и иными участниками экономических отношений по вопросам совершенствования государственного регулирования в сфере социального страхования РСПП была создана сначала Рабочая группа по развитию пенсионных систем и социальному страхованию, которая впоследствии была преобразована в Комитет по развитию пенсионных систем и социальному страхованию.

Особое внимание РСПП было уделено реализации Федерального закона от 24.07.2002 № 111-ФЗ «Об инвестировании средств для финансирования накопительной пенсии в Российской Федерации».

Закон устанавливал правовые основы отношений по формированию и инвестированию средств пенсионных накоплений, предназначенных для финансирования накопительной пенсии, основы государственного регулирования контроля и надзора в сфере формирования и инвестирования средств пенсионных накоплений, определял особенности правового положения, права, обязанности и ответственность субъектов и участников отношений по формированию и инвестированию средств пенсионных накоплений.

Компании — члены РСПП, являющиеся субъектами (страхователи) и участниками (кредитные организации, негосударственные пенсионные фонды, осуществляющие деятельность по обязательному пенсионному страхованию, другие организации, вовлеченные в процесс формирования и инвестирования средств пенсионных накоплений) отношений по формированию и инвестированию средств пенсионных накоплений, были заинтересованы в обеспечении эффективного функционирования механизма инвестирования средств пенсионных накоплений.

В целях осуществления общественного контроля за формированием и инвестированием средств пенсионных накоплений, в том числе включенных в выплатной резерв, в соответствии с требованиями закона Указом Президента Российской Федерации от 24.07.2003 № 827 был создан Общественный совет по инвестированию средств пенсионных накоплений. Общественный совет был сформирован на паритетной основе из представителей общероссийских объединений профессиональных союзов и общероссийских объединений работодателей.

К сожалению, Правительство Российской Федерации с начала внедрения обязательного накопительного элемента обязательной пенсионной системы пошло по пути его сдерживания, а начиная с 2014 года практически приостановило его, «заморозив» перечисления в накопительную систему индивидуальных страховых взносов.

Работодатели продолжают уплачивать прежний процент взносов в ПФР за своих работников, у которых при этом накопления не формируются. Перечисленные средства расходуются на выплату страховых пенсий гражданам, уже ставшим пенсионерами.

В настоящее время обсуждается возможность введения новой системы аккумулирования средств для накопительной части будущей пенсии — так называемого «гарантированного пенсионного плана». В основе его лежит ранее предложенная Минфином концепция «индивидуального пенсионного капитала (ИПК)», предусматривающая отчисления работником взносов (от 0 до 6 % от зарплаты) в негосударственные пенсионные фонды, а отчисления работодателей (22 %) только в страховую часть. Ожидалось внедрение подобной системы уже с 2020 года, но в конце марта 2019 года было решено отложить внесение соответствующего законопроекта, так как стало ясно, что в условиях крайне болезненной реакции населения на повышение пенсионного возраста (с 2019 года) любые новые инициативы в этой сфере будут восприняты негативно. Итоги проведенного в конце мая 2019 года Левада-Центром опроса свидетельствовали о неготовности граждан к внедрению системы ИПК и нежелании большинства в ней участвовать. В середине октября число лиц, которые захотят воспользоваться ГПП, оценивалось не более чем в 10 % населения.

В июне 2021 года удалось достичь консенсуса между Центральным банком России и негосударственными пенсионными фондами по вопросу о трансформации накоплений в стандартизированную систему негосударственного пенсионного обеспечения. Стандарт позволит исключить риски по сравнению с индивидуальными договорами негосударственного пенсионного обеспечения и тем более с инвестиционными счетами. Важно, что средства будут принадлежать гражданам, а не государству.

Еще одно важное направление реформирования пенсионной системы, постоянно находящееся в центре внимания РСПП, — это льготное пенсионное обеспечение по условиям труда — досрочные пенсии. Раздутая в советский период система досрочных пенсий (только оснований для назначения таких пенсий в пенсионном законодательстве насчитывалось более 30) стала тормозом развития страховых принципов.

РСПП приложил значительные усилия по созданию работодателями профессиональных пенсионных систем для выплаты пенсии досрочно, но на новых принципах участия всех заинтересованных сторон.

Однако первая попытка создания профессиональных пенсионных систем не увенчалась успехом — главным образом, из-за предлагаемой государством дополнительной финансовой нагрузки на фонд оплаты труда работодателей.

Следует отметить, что приемлемая финансовая нагрузка при решении проблемы досрочных пенсий достигается за счет того, что новые условия их назначения предлагается применять только в отношении тех, кто впервые приходит на соответствующие работы. За всеми другими сохраняются прежние условия.

Однако принятие в 2016 году норм, устанавливающих дополнительные взносы работодателей в пользу работников, занятых на рабочих местах с тяжелыми и вредными факторами, которые формируют права работников на досрочное пенсионное обеспечение, на время закрыло этот вопрос.

Одновременно принятие в декабре 2013 года Федерального закона «О специальной оценке условий труда» позволило работодателям оказывать влияние на размер дополнительного тарифа страховых взносов в ПФР, уплачиваемых ими с учетом класса (подкласса) условий труда на рабочем месте.

Учитывая, что с 2016 года страховая пенсия и фиксированная выплата к ней работающим пенсионерам выплачивается без учета плановых индексаций, РСПП неоднократно обращал внимание на необходимость соблюдения прав работающих пенсионеров как в части индексации размеров пенсии, так и в части формирования их пенсионных прав. Такой позиции РСПП придерживался на всех заседаниях рабочих групп Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, а также на заседаниях самой Комиссии при рассмотрении вопросов, касающихся пенсионной системы и финансовой ее составляющей.

Несмотря на проделанную работу, недостатки пенсионной системы, отмеченные РСПП более 5 лет назад, остаются актуальными.



#### **2.5.4. «Временка» и детство: как трансформировался соцстрах**

С 1 января 1991 года на основании Постановления Совета Министров РСФСР и Федерации независимых профсоюзов от 25 декабря 1990 года № 600/9-3 «О совершенствовании управления и порядка финансирования расходов на социальное страхование трудящихся РСФСР» был образован внебюджетный Фонд социального страхования Российской Федерации, и управление системой обязательного социального страхования на случай временной нетрудоспособности в связи с материнством перешло от профсоюзов к государству.

В рамках своей деятельности Фонд осуществляет финансовое обеспечение расходов по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также исполнению возложенных на Фонд государственных функций.

С 1 января 2005 года на Фонд активно стали возлагаться задачи по реализации государственных социальных обязательств, не связанных со страхованием. Например, в части обеспечения граждан — получателей социальных услуг путевками на санаторно-курортное лечение, а также их бесплатного проезда к месту лечения и обратно за счет средств федерального бюджета, обеспечения инвалидов техническими средствами реабилитации, отдельных категорий граждан из числа ветеранов протезами, протезно-ортопедическими изделиями за счет средств федерального бюджета.

При переходе от плановой к рыночной экономике основу нормативной правовой базы обязательного социального страхования на случай временной нетрудоспособности и детства составили действовавшие в СССР нормы.

Так, сохранилась зачетная схема уплаты страховых взносов, выплата пособий по-прежнему была возложена на работодателей с первого дня нетрудоспособности. Кроме того, на фонд были возложены обязательства по финансированию целого ряда расходов, не связанных со страхованием: содержание детско-юношеских спортивных школ, санаторно-курортное лечение работников, выплата пособия при постановке на учет в ранние сроки беременности и др.

Однако в 2004 году в законодательство о социальном страховании временной нетрудоспособности внесены изменения, предусматривающие сокращение обязательств Фонда социального страхования Российской Федерации (ФСС РФ) перед застрахованными работниками. В целях компенсации прогноза дефицита средств ФСС РФ в связи со снижением ставки единого социального налога (ЕСН) была введена норма, предусматривающая оплату первых двух дней временной нетрудоспособности работника за счет средств работодателей.

Данная норма не нашла поддержки со стороны РСПП и профсоюзов, так как возложение на работодателей функций оплаты пособий по временной нетрудоспособности в первые два дня несет риск сокрытия работником возникшего заболевания и представляет собой скрытое увеличение налогообложения фонда заработной платы и косвенный рост ЕСН в части обязательного социального страхования.

При этом первоначально указанная норма вводилась только на 2005 год. Затем она была распространена и на 2006 год. В дальнейшем на законодательном уровне ей придали не только постоянный характер, но и довели число оплачиваемых работодателями дней временной нетрудоспособности до трех (Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» от 29.12.2006 № 255-ФЗ).

В этот период РСПП активно выступал против продвижения Правительством этих новаций. По мнению РСПП, действие указанной нормы отрицательно сказалось на здоровье работников. В 2005 году число обращений работников в лечебные учреждения за выдачей больничных листов сократилось на 2,4 млн случаев по сравнению с 2004 годом, а число оплаченных страховщиком дней временной нетрудоспособности — на 58,45 млн дней.

Сокращение государственных гарантий по социальному страхованию породило неравенство финансовой нагрузки на работодателей, при этом наибольшая нагрузка легла на предприятия, расположенные в районах Крайнего Севера и на приравненных к ним территориях, а также использующие труд женщин, инвалидов, граждан пожилого возраста, наиболее подверженных заболеваниям.

В результате законодательных нововведений в 2005 году ФСС РФ сформировал значительную экономию средств по данному направлению расходов при общем профиците бюджета Фонда. В 2005 году экономия по статье «финансирование пособий по временной нетрудоспособности по обязательному социальному страхованию» составила 24,6 млрд рублей, или около 20 % от ЕСН, направляемого в ФСС РФ. Высвобождающиеся средства, по мнению РСПП, были использованы в качестве бюджетозамещающих источников финансирования нестраховых пособий, выплат и расходов, финансирование которых сохранилось за счет средств страхования.

В дальнейшем РСПП неоднократно обращал внимание социальных партнеров на необходимость вернуться к порядку оплаты первых дней временной нетрудоспособности, действовавшему до 2005 года, и обеспечить финансирование пособий по временной нетрудоспособности по социальному страхованию с первого дня за счет средств ФСС РФ.

Кроме того, в результате постоянных консультаций с социальными партнерами удалось исключить из перечня закрепленных за ФСС РФ направлений финансирования содержания детско-юношеских спортивных школ и санаторно-курортное лечение работников.

Принятие решения в 2016 году о передаче администрирования страховых взносов Федеральной налоговой службе, в том числе и на данный вид страхования, потребовало отказа от зачетного механизма выплаты пособий по временной нетрудоспособности и по беременности и родам, единовременного пособия женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности, единовременного пособия при рождении ребенка и ускорения перехода на прямые выплаты указанных пособий застрахованному лицу самим ФСС РФ.

С 2011 года на территории Российской Федерации Фонд социального страхования Российской Федерации реализует пилотный проект, направленный на осуществление страховых выплат по обязательному социальному страхованию застрахованным лицам непосредственно территориальными органами Фонда (пилотный проект «Прямые выплаты»).

Целью пилотного проекта «Прямые выплаты» является улучшение положения застрахованных граждан и страхователей (работодателей) при осуществлении мероприятий, связанных с назначением и получением пособий в рамках обязательного социального страхования.

Пособия в рамках механизма прямых выплат рассчитываются и выплачиваются застрахованным лицам непосредственно территориальными органами Фонда в жестко установленные законодательством сроки.

С 1 января 2021 года переход на механизм прямых выплат был полностью завершён на территории страны после его реализации в Краснодарском и Пермском краях, Московской, Свердловской, Челябинской областях, Ханты-Мансийском автономном округе, городах федерального значения Москве и Санкт-Петербурге.

#### **2.5.5. Бизнес и обязательное медицинское страхование: проблемы и пути решения**

Правовые, экономические и организационные основы медицинского страхования населения в Российской Федерации были заложены Законом Российской Федерации от 28.06.1991 № 1499-1 «О медицинском страховании граждан в Российской Федерации».

Закон был направлен на усиление заинтересованности и ответственности населения и государства, работодателей в охране здоровья граждан в новых экономических условиях и обеспечение конституционного права граждан Российской Федерации на медицинскую помощь.

РСПП в течение всех лет существования ОМС выступает за взаимодополняемость обязательного и добровольного медицинского страхования.

По мнению РСПП, возможность сочетания систем обязательного и добровольного медицинского страхования на принципах взаимодополняемости является важным элементом реформирования системы отношений в сфере здравоохранения при переходе к страховому принципу финансирования медицинской помощи.

Проблема недостаточного развития добровольного медицинского страхования в значительной степени обусловлена различием в нормативном регулировании системы страховых отношений этих двух видов медицинского страхования. В соответствии с действующим сейчас законодательством страховой платеж в системе добровольного медицинского страхования не может быть скорректирован с учетом платежа на цели обязательного медицинского страхования. Применение принципиально разных подходов к регулированию двух видов медицинского страхования приводит к тому, что в настоящий момент потребитель страховых услуг в системе добровольного медицинского страхования вынужден платить за одну и ту же услугу дважды — один раз косвенно, через систему отчислений во внебюджетные фонды, и второй раз напрямую, по договору страхования. При этом в первом случае он может и не воспользоваться соответствующими услугами в ОМС, пользуясь ими в системе ДМС.

**РСПП считает, что взаимодополняемость обязательного и добровольного медицинского страхования существенно снизит стоимость программ добровольного медицинского страхования, сделает их доступными для широких слоев населения, приведет к упорядочиванию отношений в сфере предоставления платных медицинских услуг, что в результате приведет к повышению качества медицинского обслуживания населения.**

За период с 1991-го по 2010 годы в системе медицинского страхования накопилось немало проблем и противоречий, которые требуют специального изучения и решения. В 2010 году была сделана попытка модернизировать систему ОМС. РСПП активно работал над законопроектом, подготовленным Минздравсоцразвития России.

В этих целях РСПП были объединены усилия своих рабочих органов, рабочих органов Торгово-промышленной палаты Российской Федерации, стороны работодателей Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, представителей Российской академии медицинских наук, Ассоциации медицинских обществ по качеству, Межрегионального союза медицинских страховщиков, Московской ассоциации медицинских страховщиков, Национальной медицинской палаты, страховых и медицинских организаций, региональных органов здравоохранения.

Это позволило подготовить взвешенное экспертное заключение на законопроект.

РСПП были поддержаны предлагаемые проектом федерального закона важные нововведения, такие как:

- предоставление пациенту права тройного выбора: страховой организации, медицинской организации и врача;
- право застрахованного лица на возмещение ущерба, причиненного в связи с неисполнением либо ненадлежащим исполнением страховой или медицинской организацией обязанностей;
- введение страхового полиса единого образца, действующего на всей территории Российской Федерации;
- укрепление финансовой сбалансированности и финансовой достаточности системы ОМС, материальной базы медицинских организаций;
- определение механизма взимания страховых взносов за неработающее население;
- страхование от финансовых рисков для самих страховых организаций.

Одновременно РСПП обратил внимание на то, что заявленные нововведения не обоснованы в достаточной степени, а из-за размытости концепции модернизации ОМС законодательно не могут быть определены механизмы их успешной реализации. Слабая практическая применяемость норм закона повышает риски его неисполнения.

По мнению РСПП, необходимость нового закона об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации назрела, однако проект закона из-за отсутствия четкой концепции фактически закреплял отход от страховой медицины.

К сожалению, добровольное медицинское страхование в России не получило своего развития из-за несовершенства нормативного правового обеспечения. Федеральный закон от 29.11.2010 № 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании граждан в Российской Федерации», вступивший в силу с 1 января 2011 года, хотя и изменил систему здравоохранения в стране в лучшую сторону, но все же не решил накопившихся проблем.

**РСПП считает, что только комплексная реализация обязательного и добровольного медицинского страхования способна качественно повысить уровень оказываемых населению медицинских услуг и гарантированно обеспечить доступность медицинской помощи всему населению Российской Федерации.**

Этим же законом дополнительно к страховым взносам в систему ОМС работодателей за работников было введено в законодательное поле понятие «страховой взнос на обязательное медицинское страхование неработающего населения», уплачиваемый субъектами Российской Федерации. Кроме того, был определен механизм расчета тарифа страхового взноса на обязательное медицинское страхование неработающего населения и определения годового объема бюджетных ассигнований, предусмотренных бюджетом субъекта Российской Федерации на обязательное медицинское страхование неработающего населения.

В 2018 году был изменен порядок расчета страхового взноса на обязательное медицинское страхование неработающего населения (Федеральный закон «О внесении изменений в Федеральный закон «О размере и порядке расчета тарифа страхового взноса на обязательное медицинское страхование неработающего населения» в части определения коэффициента дифференциации и коэффициента удорожания медицинских услуг»).

Указанный Федеральный закон изменил ранее действующий порядок, установив, что при определении значений коэффициентов дифференциации, применяемых для расчета размера страховых взносов, наряду с суммой средневзвешенного районного коэффициента к заработной плате и средневзвешенной процентной надбавки к заработной плате учитывается соотношение заработной платы в субъекте Российской Федерации к заработной плате в Российской Федерации.

Такой подход позволил при расчете объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых бюджетом субъекта Российской Федерации на ОМС неработающего населения, более полно учесть особенности субъектов Российской Федерации, в которых заработная плата выше, чем в среднем по стране, но при этом районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате законодательством Российской Федерации не установлены.

РСПП поддержал данный закон, однако настаивал на необходимости концептуального изменения подходов к определению тарифа и механизма расчета размера страховых взносов, вносимых органами исполнительной власти в системе ОМС за неработающее население.

Вызвано это тем, что в бюджете Федерального фонда обязательного медицинского страхования объем средств за неработающее население в виде страховых взносов субъектов Российской Федерации значительно ниже, чем объем средств за работающее население, вносимых работодателями. При этом среди получателей услуг в системе ОМС и количественно, и качественно неработающих граждан в разы больше, чем работающих.

**Выравнивание тарифов для работающих и неработающих наравне с повышением доступности и качества услуг в системе ОМС стало одной из задач РСПП в ближайшей перспективе.**

#### **2.5.6. А зачем России страхование от безработицы?**

Важный в рыночных условиях вид обязательного социального страхования на случай безработицы просуществовал в России недолго.

Государственный фонд занятости населения Российской Федерации являлся государственным внебюджетным фондом и был предназначен для финансирования мероприятий, связанных с разработкой и реализацией государственной политики занятости населения.

В первые годы он представлял собой многоуровневую систему.

В соответствии с Положением о Государственном фонде занятости населения Российской Федерации, утвержденным постановлением Верховного Совета Российской Федерации от 8.06.1993 № 5132-I, Фонд занятости представляет собой совокупность федеральной части Фонда занятости и фондов занятости, формируемых в республиках в составе Российской Федерации, автономной области, автономных округах, краях, областях, городах и районах.

При этом Фонды занятости формировались за счет обязательных страховых взносов работодателей и работающих граждан.



Размеры обязательных страховых взносов работодателей и работающих граждан в Фонд занятости и размеры отчислений в федеральную часть Фонда занятости из фондов занятости территорий устанавливались Верховным Советом Российской Федерации по представлению Правительства Российской Федерации.

Размеры же отчислений из фондов занятости, формируемых в городах и районах, устанавливались Верховными Советами республик в составе Российской Федерации, Советами народных депутатов автономной области и автономных округов, краевыми и областными Советами народных депутатов по представлению соответствующих исполнительных органов власти.

Средства Фонда направлялись на: программы активной политики занятости, в том числе на профессиональное обучение и консультирование; создание и сохранение рабочих мест; компенсационные выплаты и субсидии к заработной плате; организацию общественных работ; оплату проезда безработных в другую местность; программы материальной поддержки безработных (пособия, материальная помощь, досрочная пенсия) и др.

Статьей 22 Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» в редакции Закона Российской Федерации от 15.07.1992 № 3307-1 «О внесении изменений и дополнений в Закон РСФСР «О занятости населения в РСФСР» установлено, что Фонд занятости образуется за счет:

- обязательных страховых взносов работодателей;
- обязательных страховых взносов с заработка работающих;
- ассигнований из республиканского бюджета в Российской Федерации, бюджетов национально-государственных и административно-территориальных образований Российской Федерации.

Страховой тариф взносов в Фонд занятости на 1993 год был определен только для работодателей, независимо от форм собственности, и установлен в размере двух процентов по отношению к начисленной оплате труда по всем основаниям, в отличие от 1992 года, когда он составлял только один процент, а в 1999 году тариф страховых взносов определялся уже на уровне полутора процентов от выплат работникам.

Такая система просуществовала в России до 2001 года.

С 1 января 2001 года Правительством Российской Федерации было принято решение о ликвидации Государственного фонда занятости населения Российской Федерации, а пособия по безработице и активные программы занятости населения стали финансироваться за счет средств федерального бюджета.

Федеральным законом от 24.07.2009 № 213-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу отдельных законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» в связи с принятием Федерального закона «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования» были внесены изменения в Федеральный закон от 16.07.1999 № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования», которые исключили из перечня страховых случаев безработицу.

В результате страхование на случай утраты работы в России окончательно прекратило существование.

Постановление Правительства Российской Федерации от 27.03.2020 № 346 «О минимальном и максимальном размерах пособия по безработице» фактически отменяет для 85 % работников действие федерального закона (определение размера пособия в процентном отношении к средней заработной плате работника).

Фактически размеры пособий для безработных утратили связь с размером заработной платы, предшествующей их увольнению, и также с МРОТ.

В результате размер пособия по безработице на практике позволял охватить незначительный сегмент рынка труда, который контролируется государством.

РСПП активно выступал против ликвидации обязательного социального страхования на случай безработицы. В 2009 году РСПП, возглавлявший Сторону общероссийских объединений работодателей в Российской трехсторонней комиссии по регулированию

социально-трудовых отношений, инициировал рассмотрение предложений по совершенствованию механизмов защиты от безработицы на основе внедрения принципов страхования на случай утраты работы.

По мнению РСПП, виды страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай безработицы должны охватывать не только выплату пособия по безработице, но и сохранение заработной платы, выплату других пособий, компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом:

- страховое пособие по безработице, включая сохранение среднего заработка, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом;
- компенсация в случае неплатежеспособности работодателя (банкротства);
- софинансирование отдельных программ активной политики на рынке труда (ограниченного объема и перечня), имеющих федеральный характер (например, содействие гражданам в поиске работы и работодателям в подборе персонала, ведение банка вакансий, программ, направленных на стимулирование трудоустройства отдельных категорий населения).

Финансирование пособий и выплат в системе обязательного социального страхования на случай безработицы РСПП предлагал осуществлять за счет страховых взносов работодателей и работников (при сохранении общего размера отчислений в социальные фонды) при участии государства, а активных программ содействия занятости — преимущественно за счет бюджетов всех уровней: федеральный бюджет, бюджеты субъектов Российской Федерации, местные бюджеты.

Однако предложения РСПП не были поддержаны Правительством Российской Федерации.

Вопрос возвращения в законодательное поле одного из важнейших элементов рыночной экономики — страхования от безработицы — неоднократно поднимался профсоюзами, экспертами.

Учитывая, что в последующие годы Правительством Российской Федерации на бизнес были возложены различные социальные

обязательства, финансируемые работодателями за счет собственных средств, РСПП перестал поддерживать идеи возрождения страхования на случай безработицы в случае установления работодателям дополнительных тарифов на эти цели.

### **2.5.7. Страховые взносы: как совместить интересы государства и бизнеса?**

В течение всех лет развития систем социальной защиты работников от страховых рисков РСПП значительное внимание уделял финансовой нагрузке на фонд оплаты труда в форме страховых взносов.

За 30-летний период система формирования финансов для целей обязательного социального страхования неоднократно меняла свои очертания и вектор развития.

Например, один из путей решения задачи стабильного финансирования системы обязательного социального страхования социальных рисков Правительство Российской Федерации видело во введении с 1 января 2001 года единого социального налога, объединяющего страховые взносы в государственные социальные внебюджетные фонды, введенные в 1990 году.

Это предполагало:

- снижение совокупной нагрузки на фонд оплаты труда с действующего в то время суммарного тарифа страховых взносов во все внебюджетные государственные социальные фонды в 39% до 35,6%;
- замену сложившегося в 90-е годы раздельного режима уплаты взносов в государственные социальные внебюджетные фонды единым социальным налогом, объединяющим отчисления в ПФР, ФСС РФ и Федеральный фонд обязательного медицинского страхования. Государственный фонд занятости населения при этом с 1 января 2001 года ликвидировался;
- установление для всех налогоплательщиков-работодателей единого порядка исчисления налоговой базы по этим налоговым платежам в виде выплат, вознаграждений и иных доходов, начисляемых в пользу наемных работников;

- унифицирование сбора этого налога, который должны были осуществлять налоговые органы, а не сами внебюджетные фонды, как это было раньше.

При этом действовавшая система использования социальными фондами собранных средств сохранялась в прежнем виде.

**РСПП активно выступал против введения финансирования системы обязательного страхования социальных рисков на основе ЕСН, а не страховых взносов.**

РСПП обращал внимание на различную природу страховых взносов и налога. По его мнению, введение ЕСН не позволяло сформировать полноценную защиту граждан от социальных рисков на основе страховых принципов.

Дальнейшее использование Единого социального налога подтвердило правильность позиции РСПП, а ЕСН, предназначенный для мобилизации средств по реализации прав граждан на государственное пенсионное и социальное обеспечение (страхование) и медицинскую помощь, не оправдал возлагавшихся на него ожиданий и с 1 января 2010 года был отменен.

Учитывая, что реальная нагрузка на фонд оплаты труда при переходе от ЕСН к страховым взносам для ряда групп предприятий возрастает на 5–10 процентных пунктов уже в связи с отменой регрессии по взносам в пределах страхуемого заработка, при одновременном введении новых «социальных налогов» на доплаты к пенсиям отдельным категориям работников, бизнес выступил против подготовленных Правительством Российской Федерации предложений. Отрицательное отношение РСПП к предложениям Правительства Российской Федерации было вызвано также и усилением административного давления на бизнес за счет увеличения числа администраторов и проверяющих органов, осуществляющих контроль платежей страховых взносов.

Особую озабоченность бизнеса вызывал тот факт, что принятие нормативных актов возврата от ЕСН снова к страховым взносам, напрямую затрагивающих интересы плательщиков страховых взносов, необоснованно затягивалось, а содержание готовящихся подзаконных правовых актов оставалось недоступным для работодателей,

т. е. практически отсутствовала информация об изменении перечня плательщиков, правил определения базы для исчисления размеров страховых взносов, платежных документов и других изменениях.

Все это существенно ограничивало возможности работодателей по заблаговременной и полноценной подготовке к данному переходу с 1 января 2010 года.

Развитие систем обязательного социального страхования работников сдерживала и неопределенность с администрированием страховых взносов.

Многократный переход администрирования страховых взносов: сначала передача полномочий по сбору страховых взносов фондам, потом передача от фондов к налоговой службе (ЕСН, 2001 год), затем снова фондам (2010 год) и опять налоговой службе (2016 год) — требовал постоянной организационной и технической перестройки финансовых систем работодателей и не способствовал стабильной работе самих государственных внебюджетных фондов. Эти перестроения вызывали дополнительные финансовые расходы как бизнеса, так и страховых фондов.

В 2016 году при очередном переходе администрирования страховых взносов к налоговой службе РСПП не поддержал эти предложения. Поэтому была принята позиция РСПП по механизму администрирования страховых взносов, в которой РСПП обратил внимание на то, что страховые взносы принципиальным образом отличаются от налогов.

РСПП отмечал, что страховой взнос — часть стоимости рабочей силы, отчуждаемая экономически активными трудоспособными членами общества в пользу нетрудоспособных. Страховые взносы можно рассматривать как отложенную, зарезервированную на случай нетрудоспособности часть причитающейся работнику заработной платы, в то время как налог — это обобщественная часть прибавочного продукта, не имеющая отношения к трудозатратам.

По мнению РСПП, предлагаемый порядок сбора, аккумулирования страховых взносов и централизованного государственного распределения образовавшихся из них средств мог сделать неявной связь

между страховыми случаями, которые охватываются социальным страхованием (болезнь, несчастные случаи на производстве, льготные пенсии за работу во вредных условиях труда и т. д.), взносами работодателей (предприятий) и получением застрахованными пособий, пенсий, медицинской помощи.

Реализовать систему «одного окна» применительно к уплате работодателями налогов и страховых взносов, по мнению РСПП, не представлялось возможным, так как администрирование страховых взносов и администрирование учета страховых прав — это единая функция, которую невозможно разделить.

Принятие такого решения потребовало донастройки отдельных видов обязательного социального страхования, в первую очередь из-за зачетного механизма выплаты пособий по временной нетрудоспособности.

В 2016 году совокупный тариф страховых взносов был установлен на уровне 30 % фонда заработной платы.

При этом необходимо отметить, что при номинальном снижении тарифа с течением времени были введены дополнительные обязательства бизнеса, в частности дифференцированные страховые взносы в зависимости от условий труда, оплата первых двух, а затем трех дней временной нетрудоспособности работников непосредственно работодателем, сохранение заработной платы при обязательной диспансеризации и т. д.

В принятом Правительством Российской Федерации Общенациональном плане действий, обеспечивающих восстановление занятости и доходов населения, рост экономики и долгосрочные структурные изменения в экономике (далее — Общенациональный план), в ключевой инициативе «Социальное казначейство» предусматривается введение единого социального взноса с унификацией взноса облагаемой базы. Все это увеличивает нагрузку на фонд заработной платы.

**Основой развития системы социального страхования, по мнению РСПП, должно стать усиление страховых принципов в каждом виде обязательного страхования социальных рисков.**

Для этого РСПП предлагает обеспечить:

- последовательную реализацию страховых принципов в системе обязательного социального страхования;
- принятие решения о статусе внебюджетных социальных фондов как публичных правовых компаний, обеспечить повышение роли социальных партнеров в управлении системами социального страхования;
- реформирование системы досрочных пенсий, в том числе за счет финансового стимулирования работодателей к созданию программ досрочного негосударственного пенсионного обеспечения;
- модернизацию системы страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в том числе с учетом трансформации досрочного пенсионного обеспечения;
- развитие различных добровольных форм социального страхования с учетом поддержания баланса интересов работников, работодателей и государства.

Перевод видов страхования на реальные страховые принципы подразумевает, что:

- обязательное социальное страхование за счет страховых платежей работодателей должно осуществляться в отношении застрахованного работника и обеспечивать выплаты страхового характера, связанные с временной утратой заработка;
- расходы фондов обязательного медицинского и социального страхования, не связанные с выплатой страхового возмещения застрахованным работодателем работающим гражданам, должны покрываться из общего налогообложения (из государственного бюджета);
- необходим переход на трехстороннее управление системой и средствами обязательного социального страхования Российской Федерации;
- оплата временной нетрудоспособности должна осуществляться с первого дня за счет средств страховщика (ФСС РФ), а не за счет средств работодателей.



Кроме того, должны быть созданы благоприятные условия для развития добровольного социального страхования (включая взаимодополняемость обязательного и добровольного социального, прежде всего медицинского, страхования), расширения доступа к негосударственному корпоративному и индивидуальному социальному страхованию.

## **2.6. Становление социального партнерства в сфере труда и объединений работодателей**

### **2.6.1. Переход на рыночные принципы управления экономикой и формирование системы социального партнерства в сфере труда**

Для эффективного регулирования социально-трудовых отношений в рыночной экономике социального государства объективно необходим такой социальный институт, как социальное партнерство. Новые политико-правовые и социально-экономические условия, возникшие в стране в 90-х годах XX века, потребовали на государственном уровне определить место и роль партнерских взаимовыгодных отношений в системе регулирования социально-трудовых отношений.

Российская модель социального партнерства начала формироваться на начальном этапе становления рыночных отношений в России. На ее становление оказали влияние такие негативные обстоятельства, как резкий спад экономики в постсоветский период, неразвитость правовой базы рыночных отношений.

Достаточно низкий уровень вхождения работодателей в объединения (ассоциации), слабость профсоюзов, сформировавшихся в условиях иной общественно-политической формации, способствовали на начальном этапе формированию системы социального партнерства с преобладающей ролью государства в регулировании социально-трудовых отношений.

В то же время в условиях перехода на рыночные принципы управления экономикой, проведения жестких реформ именно социальное партнерство позволило гарантировать гражданский мир и социальную стабильность. Этому способствовала интенсивная работа по выработке необходимой правовой базы системы социального партнерства в сфере труда, ее организационной структуры, формированию органов социального партнерства, что создавало условия для повышения роли коллективно-договорных форм регулирования социально-трудовых отношений, выработки принципов социального партнерства.

Время показало, что в условиях рыночной экономики система социального партнерства, которая строится на принципах взаимоуважения, равенства прав партнеров, исполнения законов и принятых решений, является наиболее эффективным механизмом нахождения баланса интересов работодателей и работников.

С 2006 года определение социального партнерства в сфере труда закреплено в Трудовом кодексе Российской Федерации, который определяет его как систему взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленную на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

**РСПП в социальном партнерстве рассматривает в первую очередь связь трудовых отношений и непосредственно связанных с ними экономических отношений.**

### **2.6.2. РСПП как признанный лидер российских работодателей (исторический контекст)**

#### **Формирование объединений работодателей, представляющих интересы бизнеса в сфере труда**

16 июня 1990 года состоялся учредительный съезд Научно-промышленного союза СССР, который в 1991 году после распада СССР,

был преобразован в Российский союз промышленников и предпринимателей.

В период экономического кризиса 90-х годов основной задачей РСПП было сохранение кадрового, промышленного и научно-технического потенциала страны. РСПП также принимал участие и в решении актуальных социально-трудовых вопросов, в том числе в рамках Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, созданной в 1992 году.

На основе учрежденного в 1994 году Координационного совета объединений работодателей России сформировалась Сторона работодателей в РТК, основу которой составили общероссийские объединения работодателей, вошедшие в Координационный совет объединений работодателей России.

В 1998 году IX съезд РСПП зафиксировал его функции при заключении и реализации генеральных, отраслевых и иных соглашений на федеральном уровне, а в 2006 году на XV съезде РСПП поставил перед организацией задачу укрепления социально-трудовых отношений и представительства интересов работодателей, которые открывались перед РСПП с принятием Федерального закона от 27.11.2002 № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей». В 2006 г. было учреждено Общероссийское объединение работодателей «Российский союз промышленников и предпринимателей».

РСПП явился одним из активных участников разработки вышеуказанного закона, закреплявшего принципы деятельности объединений работодателей, их виды, права, обязанности и ответственность объединений работодателей и членов объединений, порядок их создания, реорганизации и ликвидации. Этот закон способствовал формированию новых объединений работодателей, повышению их статуса и полномочности.

Накопленная практика реализации закона показала необходимость уточнения сферы действий объединений работодателей, прав, критериев их представительности, ответственности объединений и их членов. В 2014 году по инициативе РСПП были внесены существенные изменения в закон «Об объединениях работодателей», направленные на совершенствование порядка создания и деятельности

объединений работодателей, формирования их как социально ориентированных некоммерческих организаций.

За этот период на базе многих общественных организаций бизнеса были сформированы общероссийские отраслевые объединения работодателей (в горно-металлургической, угольной, нефтяной, химической, атомной, электроэнергетической, лесной, рыбопромышленной, агропромышленной и других отраслях). В настоящее время в состав Общероссийского объединения работодателей «Российский союз промышленников и предпринимателей» входят 22 общероссийских отраслевых (межотраслевых) объединения работодателей.

РСПП оказал содействие в формировании региональных объединений работодателей. 83 региональных объединения работодателей входят в состав Общероссийского объединения работодателей «Российский союз промышленников и предпринимателей».

Представители РСПП участвуют во многих консультативно-совещательных органах, связанных с решением социально-трудовых вопросов (общественных советах и коллегиях при федеральных органах исполнительной власти, правлениях государственных социальных фондов и др.). Это позволяет во многом учесть мнение РСПП уже на начальном этапе подготовки проектов документов.

### **2.6.3. Участие РСПП в формировании и развитии законодательства о социальном партнерстве в сфере труда**

РСПП как ведущее общероссийское объединение работодателей принимал активное участие в формировании законодательства о социальном партнерстве в сфере труда и его развитии.

Начало формированию правовой базы социального партнерства положил Указ Президента Российской Федерации от 15.11.1991 № 212 «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)» и Закон Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях» от 11.03.1992 № 2490-1.

Существенную роль в правовом обеспечении системы социального партнерства сыграли рекомендации МОТ: «О коллективных догово-

рах» (1951 г.), «О сотрудничестве на уровне предприятия» (1952 г.), «О сотрудничестве в отраслевом и национальном масштабах» (1960 г.), «О содействии переговорам» (1981 г.) и др.

РСПП участвовал в подготовке Федерального закона «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 23.11.1995 № 175-ФЗ, внесении изменений в Закон Российской Федерации от 11.03.1992 № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях», а также в подготовке и внесении изменений в Федеральный закон от 01.05.1999 № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

РСПП принял активное участие в разработке нового Трудового кодекса, вступившего в действие с 1 февраля 2002 года. В Трудовой кодекс был включен Раздел II «Социальное партнерство в сфере труда», отражающий все составляющие системы социального партнерства: основные принципы, стороны социального партнерства, его уровни и формы, представители работников и работодателей в социальном партнерстве, порядок формирования и организации работы органов социального партнерства. Установлен порядок ведения коллективных переговоров, заключения, изменения коллективных договоров и соглашений, вступления их в действие, урегулирования разногласий по поводу их заключения, изменения.

В 2006 году РСПП принял участие в доработке указанного раздела «Социальное партнерство в сфере труда», в том числе по включению нормы об участии органов социального партнерства в формировании и реализации государственной политики в сфере труда. В Трудовой кодекс была введена статья, существенно расширяющая возможности не только РТК, но и трехсторонних органов социального партнерства других уровней по их участию в разработке, проведении экспертизы законодательных и иных нормативных актов в сфере труда.

В соответствии с этой статьей, с учетом предложений РСПП в целях более полного учета решений РТК и мнений ее сторон, в 2016 году были внесены изменения в Регламент Правительства Российской Федерации, отражающие обязанность федеральных органов исполнительной власти вносить на рассмотрение РТК проекты нормативных

правовых актов по социально-трудовым и связанным с ними экономическим вопросам. Координаторы сторон РТК получили право участвовать в заседаниях Правительства при рассмотрении этих вопросов.

В 2015 году РСПП принял участие во внесении поправок в Трудовой кодекс, связанных с регулированием вопросов присоединения к отраслевым соглашениям, повышающим гибкость этого механизма и предусматривающим возможность временного приостановления работодателями действия отдельных положений соглашения с учетом конкретных экономических условий.

#### **2.6.4. РСПП в Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений**

Основным институтом социального партнерства, на который, прежде всего в соответствии с законодательством, возлагается подготовка проектов соглашений и контроль за их выполнением, участие в разработке и экспертизе проектов нормативных правовых актов и программ, направленных на реализацию соглашений, являются трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, которые создаются на федеральном, региональном, территориальном уровнях.

Двухсторонние комиссии создаются, как правило, на время проведения коллективных переговоров по заключению отраслевых (межотраслевых) соглашений того или иного уровня. В ряде отраслей по решению сторон соглашений комиссии действуют на постоянной основе.

Практически во всех субъектах Российской Федерации центрами самоорганизации делового сообщества стали региональные объединения работодателей, являющиеся одновременно региональными отделениями (представительствами) РСПП. Они участвуют в работе региональных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, а руководители объединений, как правило, являются подписантами региональных трехсторонних соглашений.

В 1992 году в соответствии с Указом Президента Российской Федерации был сформирован основной орган социального партнерства — Российская трехсторонняя комиссия по урегулированию социально-трудовых отношений, в состав которой от стороны объединений работодателей вошел представитель РСПП.

РТК, созданная первоначально как временный орган для заключения генерального соглашения, рассмотрения отраслевых (тарифных) соглашений и урегулирования коллективных трудовых споров (конфликтов), в дальнейшем получила полномочия постоянного органа системы социального партнерства Российской Федерации. Правовую основу формирования и деятельности РТК определяет Федеральный закон от 01.05.1999 № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений». Трудовым кодексом более чем в 30 случаях предусмотрено принятие нормативных правовых актов Правительством Российской Федерации, федеральными органами исполнительной власти исключительно с учетом мнения РТК.

РСПП, как общероссийское объединение работодателей, постоянно укреплял свои позиции в РТК. Первоначально эту роль выполнял Координационный совет объединений работодателей, в дальнейшем представлять интересы работодателей стал РСПП. Координатором стороны объединений работодателей с 2008 года является президент РСПП А. Н. Шохин.

В РТК сформировано семь рабочих групп, в которых проводится основная подготовка проектов генеральных соглашений, формируются предварительные позиции сторон, проекты решений по вносимым на пленарные заседания РТК вопросам (рис. 2.3).

Представители РСПП являются сопредседателями указанных рабочих групп. Кроме того, РСПП делегировал около 50 экспертов в эти рабочие группы из числа специалистов объединений работодателей и компаний. Ежегодно в рамках РТК рассматривается более 100 законопроектов и подзаконных актов в сфере трудовых и связанных с ними экономических отношений, по которым РСПП формирует общую позицию стороны общероссийских объединений работодателей РТК.

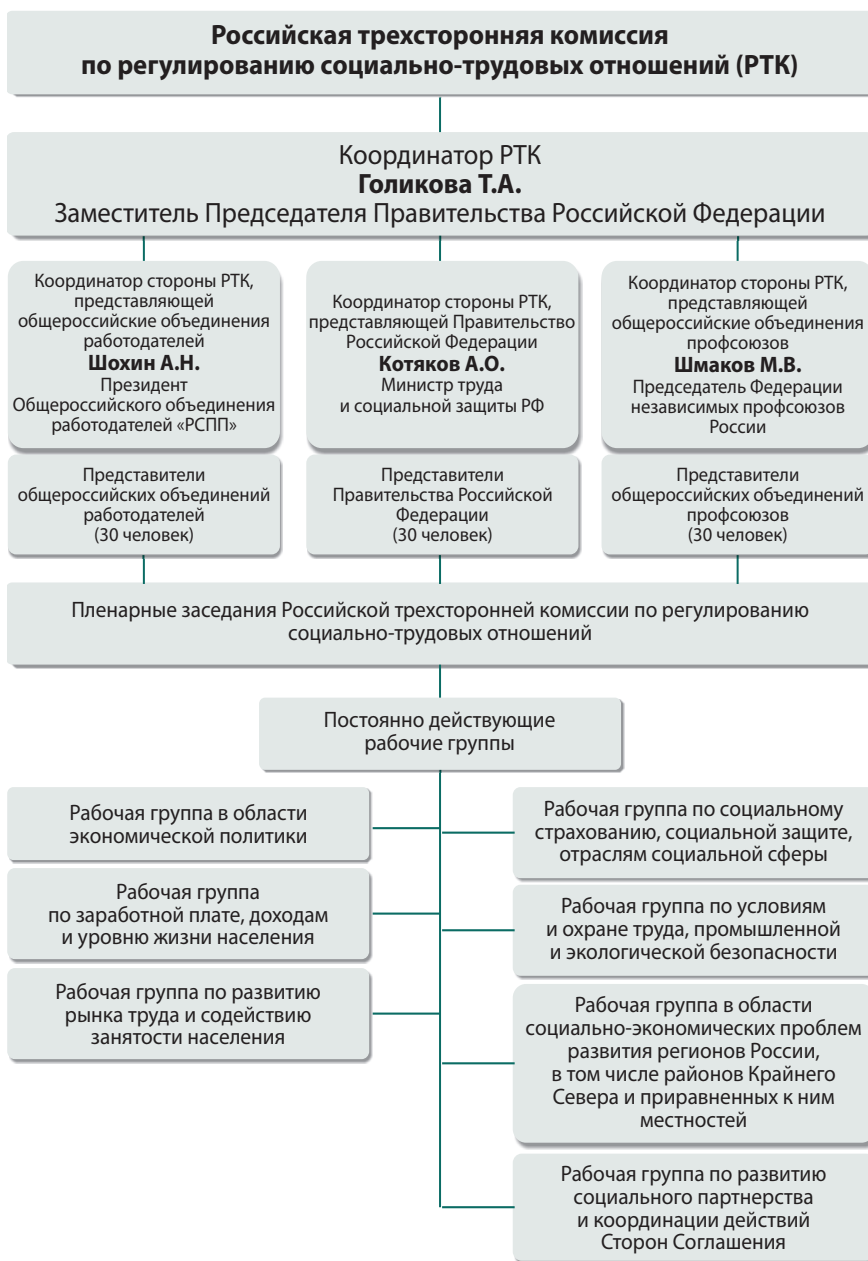


Рис. 2.3. Структурная схема РТК



### **2.6.5. Генеральные соглашения между правительством, профсоюзами и работодателями: позиции и приоритеты российского бизнеса**

Генеральное соглашение является составной частью коллективно-договорного процесса в системе социального партнерства и служит основой для разработки и заключения отраслевых соглашений на федеральном уровне и региональных соглашений.

В 1992 году при активном участии РСПП было впервые заключено Генеральное соглашение между Правительством России, российскими предпринимателями-работодателями и профсоюзами. Достигнутые тогда договоренности весьма положительно повлияли на социальную обстановку в стране и стали первым образцом реального социального партнерства (трипартизма).

Начиная с этого времени, РСПП постоянно участвует в заключении Генеральных соглашений. Представительство интересов бизнеса осуществляется также и через механизм заключения отраслевыми и региональными объединениями работодателей — членами РСПП трехсторонних региональных и отраслевых соглашений.

В 2007 году в РСПП создан Национальный регистр Соглашений, который содержит электронные версии более 700 отраслевых (межотраслевых), межрегиональных, региональных соглашений, из них 138 — действующих.

Начиная с 1992 года социальными партнерами было заключено 15 Генеральных соглашений, включая последнее, ныне действующее соглашение на 2021–2023 годы.

Приоритетными целями Генеральных соглашений РСПП считает:

- создание условий для повышения уровня жизни населения на основе устойчивого развития российской экономики;
- реализацию мер, обеспечивающих право работника на достойный труд, за счет обеспечения повышения производительности труда, совершенствования государственной политики в сфере заработной платы, обеспечение населения Российской Федерации достойными рабочими местами;
- повышение эффективности системы социального страхования;

- улучшение условий и охраны труда за счет обеспечения повышения эффективности механизмов предупреждения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, в том числе в рамках управления профессиональными рисками, стимулирования работодателя к замещению рабочих мест с вредными условиями труда, гармонизации с международными нормами в этой сфере;
- сбалансированное социально-экономическое развитие регионов Российской Федерации, развитие производительных сил северных регионов;
- максимальное использование возможностей социального партнерства в сфере труда при принятии решений по основным вопросам социального и экономического развития, по вопросам регулирования трудовых отношений, а также гарантированное выполнение обязательств, содержащихся в Соглашении.

#### **2.6.6. Поправки в Конституцию Российской Федерации. Вопросы развития системы социального партнерства, повышения эффективности социального диалога**

Учитывая возрастающую роль социального партнерства в общественной жизни страны, в 2020 году в Конституции Российской Федерации была закреплена обязанность государства обеспечивать реализацию принципов социального партнерства.

В условиях динамичного развития экономических процессов, учитывая накопленный опыт, требуется дальнейшее совершенствование механизмов социального партнерства, повышения его результативности. РСПП считает, что эту работу необходимо вести по таким направлениям, как:

- расширение практики участия представителей РТК при рассмотрении законопроектов в Государственной Думе Федерального Собрания Российской Федерации;
- обеспечение взаимосвязи заключаемых региональных и отраслевых соглашений;

- развитие практики рассмотрения работы региональных трехсторонних комиссий на РТК;
- совершенствование правовой и организационной работы по стимулированию работодателей к участию в отраслевых и региональных объединениях работодателей;
- внедрение процессов цифровизации в организацию работы всех органов социального партнерства.

## **2.7. Российский бизнес и социальное партнерство на международном уровне**

На интернациональном уровне социальное партнерство реализуется РСПП на площадках следующих международных формирований:

- Международная организация работодателей
- Международная организация труда
- Международный Координационный совет объединений работодателей

### **2.7.1. Международная организация работодателей**

Международная организация работодателей была основана в 1920 году в Лондоне в ходе совещания Международной организации труда. Изначально она носила название Международной организации работодателей в промышленности (англ. International Organisation of Industrial Employers). Первыми членами IOIE стали Центральный промышленный совет Бельгии, Генеральный совет французских производителей, Федерация британской промышленности, итальянская Конфиндустрия, Организация испанских работодателей, организации латиноамериканских работодателей и другие локальные организации. Главой IOIE был избран бельгиец Жюль Карлье, а штаб-квартира МОП обосновалась в Женеве.

Основной целью создания данной организации являлось представление интересов работодателей и бизнес-сообщества в трехстороннем диалоге Международной организации труда, а также в процессе разработки социально-трудовой политики в рамках сотрудничества с международными организациями.

Международная организация работодателей является секретариатом группы работодателей МОТ. Члены МОР избирают представителей работодателей в Административном совете МОТ, а также ключевых представителей работодателей на Международной конференции труда для формирования позиции группы по ключевым вопросам. Интересы российского бизнеса в МОР в настоящее время представляет РСПП, представитель которого является членом Правления МОР. Таким образом, РСПП оказывает влияние на решения, принимаемые МОТ.

*Основные направления деятельности МОР:*

- разработка международных стандартов в сфере труда;
- производственные отношения;
- права человека и корпоративная социальная ответственность бизнеса;
- занятость и развитие навыков;
- трудовая миграция;
- устойчивое развитие;
- будущее сферы труда;
- безопасность и охрана труда;
- равенство на рабочем месте.

По состоянию на март 2021 года в МОР входило 154 организации работодателей со всего мира. По результатам выборов 1 июня 2021 года новым президентом организации впервые за 100-летнюю историю ее существования была избрана женщина — Мишель Пармели (Michele Parmelee). В настоящее время структура управления МОР состоит из трех компонентов: Генеральный совет, в который входят все членские организации; Правление, избираемое членами МОР, и представляющий их Секретариат в Женеве.

РСПП активно сотрудничает с МОР в формировании единой позиции бизнес-сообщества по стратегическим вопросам и в создании глобальных документов, излагающих рамочные принципы ведения бизнеса. Примерами таких документов служат Руководящие принципы ООН по вопросам бизнеса и прав человека, Руководящие принципы ОЭСР для многонациональных предприятий, Стандарты деятельности Международной финансовой корпорации, 10 принципов Глобального договора ООН, Стандарты Глобальной инициативы по отчетности и Руководство ISO 26000 по социальной ответственности.

Эксперты РСПП внесли вклад в разработку Руководящих принципов для бизнеса по повестке «Программа развития и ее влияние на бизнес». Также представители РСПП принимают участие в подготовке решений для Административного Совета МОТ по целому ряду вопросов, которые непосредственно затрагивают интересы бизнеса в России, а также на международном уровне. Так, РСПП отстаивал позицию работодателей по вопросам взаимодействия с табачной отраслью, по вопросу запрета на пересмотр Конвенции МОТ № 162 «Об охране труда при использовании асбеста», ратифицированной Федеральным законом Российской Федерации от 08.04.2000 № 50-ФЗ (2017 г.), участвовал в формировании документа МОТ, дающего определение термина «оплаты услуг по найму и сопутствующих расходов», а также в подготовке Руководящих принципов по справедливому трудоустройству (General principles and operational guidelines for fair recruitment).

Также в МОР образована политическая группа по достижению бизнесом Целей устойчивого развития, которую с 2018 года возглавляет РСПП. Главной задачей этой группы является разработка политических рекомендаций и документов широкого действия, направленных на активное вовлечение бизнеса в стратегические программы по достижению ЦУР, а также продвижение наилучших бизнес-практик на глобальном и государственном уровнях в указанной сфере.

Одна из важных особенностей МОР — взаимодействие представителей работодателей на высоком уровне в экспертных группах, которые определяют позицию мирового бизнеса в определенных отраслях, а также в процессе принятия международных документов,

представляющих кросс-секторальный интерес. За последние годы представители РСПП принимали участие в обсуждении Конвенции МОТ № 188 о труде в рыболовном секторе и подготовке документа, регламентирующего труд рыбаков-мигрантов, в разработке дорожной карты по внедрению ЦУР в нефинансовую отчетность компаний, представленной в рамках Генеральной сессии ООН в 2019 году. Эксперты Союза внесли серьезный вклад в работу бизнес-группы Глобального форума по миграции и развитию, включая разработку позиции работодателей для Глобального соглашения по миграции (Global Compact on migration), а также в процесс реализации основополагающих положений Глобального доклада «Будущее сферы труда», подготовленного Комиссией высокого уровня МОТ при активном участии бизнеса и ставшего основой «Декларации столетия МОТ о будущем сферы труда».

Ограничения в связи с пандемией COVID-19 в 2020–2021 гг. привели к отмене, переносу ряда мероприятий или проведению их в режиме видеоконференций. Несмотря на это, президент РСПП А.Н. Шохин принял участие в ключевых международных мероприятиях, посвященных 100-летию МОР и разработке Манифеста столетия МОР.

## **2.7.2. Международная организация труда**

Международная организация труда занимает особое место в системе ООН. Трехсторонняя структура МОТ является ее уникальной чертой, так как работодатели и работники имеют право голоса в ее органах управления наравне с правительствами, а также принимают активное участие в разработке трудовых норм, политики и программ организации. Деятельность МОТ способствует конструктивному диалогу между правительствами и двумя социальными партнерами — организациями работодателей и трудящихся — и усилению их роли в содействии социальному и экономическому прогрессу. Данный процесс, как правило, происходит в виде переговоров, консультаций или обмена мнениями между представителями трех сторон.

Международная организация труда была создана в 1919 году в рамках Версальского договора, положившего конец Первой мировой войне. Участники договора пришли к соглашению, что достижение всеобщего и прочного мира возможно только на основе соци-

альной справедливости. В результате данной работы была образована единственная в своем роде трехсторонняя организация, объединившая представителей правительств, работодателей и работников в своих исполнительных органах. В 1920 году в Женеве на должность ее директора был избран француз Альберт Томас.

За первые два года деятельности организации было принято 9 международных трудовых конвенций и 10 рекомендаций, касающихся таких ключевых вопросов, как часы работы, безработица, охрана материнства, ночная работа для женщин, минимальный возраст начала работы и ночная работа для молодежи.

Для наблюдения за применением стандартов МОТ в 1926 году был создан специальный Комитет экспертов, который продолжает существовать и в настоящее время. Он состоит из независимых юристов, отвечающих за рассмотрение правительственных отчетов и ежегодное представление Конференции отчета о выполнении конвенций и рекомендаций МОТ.

С 2012 года по настоящее время генеральным директором МОТ является гражданин Великобритании Гай Райдер. Очередные выборы нового кандидата на этот пост состоятся в конце 2021 года.

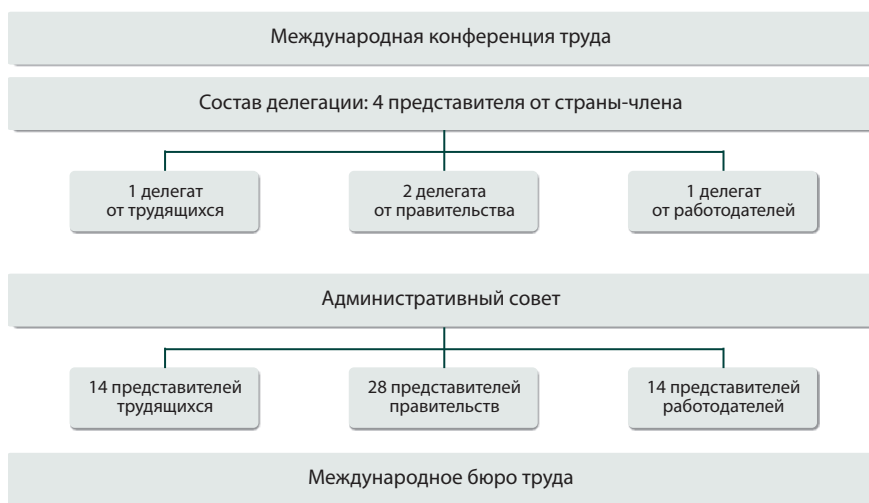


Рис. 2.4. Структура Международной организации труда

На сегодняшний день в состав МОТ входят 187 стран-членов организации. В ней работает 3381 сотрудник в 107 странах мира, из них примерно половина занята в программах и проектах технического сотрудничества.

Общая политика МОТ определяется на ежегодной Международной конференции труда, в которой принимают участие все члены организации. В ходе конференции принимаются новые международные трудовые нормы, программа деятельности и бюджет МОТ.

Между сессиями конференции МОТ управляется Административным советом, в который входят 28 членов от правительств, 14 представителей работодателей и 14 представителей трудящихся. Представитель РСПП входит в состав Административного совета МОТ. Секретариат МОТ, или Международное бюро труда, располагается в Женеве (Швейцария), а его представительства на местах действуют в более чем 40 странах.

В Секретариате МОТ выделяются два департамента, которые представляют интересы социальных партнеров: Бюро МОТ по деятельности в интересах работодателей и Бюро МОТ по деятельности в интересах трудящихся.

Задача АСТ/ЕМР — поддерживать тесные отношения с организациями работодателей и деловых кругов в государствах-членах, к примеру, как с РСПП в Российской Федерации, постоянно информировать МОТ об их взглядах, проблемах и приоритетах и оказывать содействие в развитии их потенциала. Такую же функцию выполняет АСТРАV для организаций трудящихся (профсоюзов).

Оба департамента обеспечивают учет интересов входящих в них организаций при разработке политики и деятельности Международного бюро труда как в штаб-квартире, так и на местах.

Одной из главных задач Международной организации труда является развитие международного трудового законодательства, регулирующего условия труда и занятости. Нормы МОТ принимаются в двух формах: конвенции и рекомендации. Последние служат ориентирами для разработки национальной политики и практических мер и в соответствии с названием носят рекомендательный характер. Конвенции, в свою очередь, представляют собой международные соглашения



ния, подлежащие ратификации государствами-членами. Как правило, в конвенциях излагаются основные принципы, обязательные для выполнения ратифицирующими их странами, в то время как соответствующие рекомендации дополняют конвенции более подробными принципами их применения. Рекомендации также могут быть автономными, то есть не связанными с конвенциями.

Указанные документы разрабатываются представителями правительств, работодателей и работников и принимаются на ежегодной Международной конференции труда. После принятия какого-либо стандарта государства-члены должны в соответствии с положениями Устава МОТ представить его на рассмотрение в свой компетентный орган (обычно в парламент) в течение двенадцати месяцев. Ратифицированные конвенции вступают в силу через год с даты их ратификации. Страны, ратифицировавшие конвенцию, обязуются применять ее положения при разработке и утверждении национального законодательства и в правоприменительной практике, а также отчитываться о ее применении.

Всего по состоянию на август 2021 года МОТ разработала 190 конвенций, 6 соответствующих протоколов и 206 рекомендаций, среди них восемь «фундаментальных» конвенций, в которых закреплены основополагающие принципы и права в сфере труда<sup>147</sup>.

---

<sup>147</sup> Конвенция № 87 о свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы,

- Конвенция № 98 о применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров,
  - Конвенция № 29 о принудительном или обязательном труде,
  - Конвенция № 105 об упразднении принудительного труда,
  - Конвенция № 138 о минимальном возрасте для приема на работу,
  - Конвенция № 182 о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда,
  - Конвенция № 100 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности,
  - Конвенция № 111 о дискриминации в области труда и занятий.
- Также в качестве приоритетных определены еще 4 конвенции, тем самым побуждая государства-члены к их ратификации из-за значимости для функционирования международной системы трудовых норм:
- Конвенция № 81 об инспекции труда в промышленности и торговле,
  - Конвенция № 122 о политике в области занятости,
  - Конвенция № 129 об инспекции труда в сельском хозяйстве,
  - Конвенция № 144 о трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм.

Российская Федерация является одним из самых активных участников МОТ. Ее предшественник СССР также являлся членом МОТ с 1934-го по 1940-й и с 1954-го по 1991 годы. Первоначально в 1959 году было образовано отделение МОТ в Москве. Затем в 1990-х годах оно было переформировано в Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. В 1997 году между Правительством Российской Федерации и МОТ было подписано соответствующее Соглашение о Бюро МОТ в Москве, предусматривающее формирование на его основе многопрофильной группы экспертов для оказания содействия в решении социально-трудовых проблем. Это Бюро координирует деятельность МОТ в десяти государствах: Азербайджане, Армении, Беларуси, Грузии, Казахстане, Киргизии, России, Таджикистане, Туркменистане и Узбекистане. В 2010 году его переименовали в Субрегиональное бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии.

В социальном диалоге в МОТ принимают участие три стороны: Правительство Российской Федерации (представлено Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации), Федерация независимых профсоюзов России и РСПП. На август 2021 года Российская Федерация ратифицировала все восемь основополагающих конвенций МОТ и три (из четырех) директивные (приоритетные) конвенции. В общей сложности Россия ратифицировала 77 конвенций и два протокола, из них 59 документов являются действующими, 18 конвенций денонсированы, один документ аннулирован.

С момента избрания представителя РСПП в 1995 году в Административный совет МОТ РСПП является ее активным участником. Объединения работодателей постоянно участвуют в выработке принципиальных направлений деятельности МОТ, включая участие в сессиях Административного совета и международных конференциях. РСПП отстаивает в МОТ важные для бизнеса вопросы: устойчивость предприятий, развитие системы квалификаций, гибкое трудовое законодательство, активные программы на рынке труда, развитие частных агентств занятости, регулирование миграции, право на объединение, ориентация на международные трудовые нормы, вопросы охраны труда и многие другие.

Кроме того, РСПП активно участвовал в разработке и утверждении фундаментальных документов, оказавших большое влияние на пра-

вовое регулирование социально-трудовой сферы, в том числе Декларации МОТ 1998 года «О фундаментальных принципах и правах на рабочем месте», Конвенции 1999 года № 182 «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда», Декларации МОТ 2008 года «О социальной справедливости в целях справедливой глобализации», Трехсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики.

В свою очередь, МОТ оказывает Российской Федерации поддержку в проведении экспертной оценки социально-трудового законодательства, внедрении в практику концепции социального партнерства, модульной системы подготовки рабочих кадров на производстве, совершенствовании службы занятости, социальной защиты и пенсионного обеспечения, разработке нового классификатора профессий, развитии статистики в сфере труда. Между РФ и МОТ регулярно подписывается программа двустороннего сотрудничества, положения которой направлены на повышение эффективности реализации основных принципов и прав в сфере труда, развитие занятости и рынков труда, улучшение системы социальной защиты населения. Первая Программа сотрудничества между Российской Федерацией и МОТ была реализована в 1995–1996 годах. Текущая программа подписана на период 2021–2024 годов.

РСПП как представитель российского бизнеса также участвует в технических проектах МОТ. Например, участие РСПП в проекте по минимизации негативных социальных последствий реструктуризации промышленных предприятий оказало существенное влияние на развитие взаимодействия между МОТ и РСПП. Помимо этого, в период с 2000-го по 2012 годы РСПП принимал участие в проекте МОТ по противодействию принудительному труду, оценке эффективности использования миграционного труда в Российской Федерации, а также в Региональном проекте МОТ и ЕС «Стабильное партнерство как средство обеспечения эффективного управления миграцией рабочей силы в Российской Федерации, на Кавказе и в Средней Азии» в 2007–2012 годах, программах исследовательской деятельности и международной экспертизе нормативных актов.

Большую роль в укреплении взаимодействия с техническими проектами МОТ сыграло усиление роли частно-государственного партнерства. Примером такой инициативы стал проект «Партнерства в сфере занятости молодежи Содружества Независимых Государств», финансируемый компанией ПАО «Лукойл» и реализуемый МОТ, в котором эксперты РСПП принимали непосредственное участие. Основными странами-участниками стали Российская Федерация, Азербайджан и Казахстан, а еще 6 стран — Армения, Грузия, Киргизстан, Таджикистан, Туркменистан и Узбекистан — на региональном уровне. Также в этих целях в Российской Федерации были выбраны три пилотных региона — Ханты-Мансийский АО, Пермский край и Республика Калмыкия.

Целью I фазы проекта, начавшейся в январе 2013 года и завершившейся в декабре 2016 года, являлась поддержка партнеров МОТ в борьбе с кризисом молодежной занятости и дисбалансом на рынке труда. Проект способствовал укреплению потенциала стран-участниц в области разработки, реализации, мониторинга и оценки политики в сфере занятости молодежи и программ на рынке труда с целью снижения количества безработных молодых женщин и мужчин и содействия созданию равных возможностей для получения достойной и продуктивной работы.

Одним из результатов проекта стала разработка дорожной карты по содействию достойному труду для молодежи, помогающей сбалансировать спрос и предложение на рынке труда. Эта работа осуществлялась в соответствии с государственной программой содействия занятости населения на 2013–2020 годы. Другим значимым вкладом проекта стала поддержка национальных усилий по обновлению системы профессиональных стандартов и системы подтверждения квалификаций.

Вторая фаза проекта, рассчитанная на 2018–2022 годы, основана на продолжении работы по повышению эффективности инновационной политики и программ занятости молодежи. В трех пилотных областях в Российской Федерации проект ставит перед собой задачу способствовать укреплению партнерств между органами управления и учреждениями рынка труда на местах, социальными партнерами и другими заинтересованными сторонами и пилотирования целевых активных мер на рынке труда.

В 2012 году в Москве прошла Международная конференция по вопросам достойного труда, в рамках которой было подписано договорное соглашение, давшее начало осуществлению согласованной стратегии «Группы двадцати» в области профессиональной подготовки в некоторых странах СНГ, Ближнего Востока и Азии. Правительством Российской Федерации осуществлялось финансирование реализации целей данной стратегии в течение 2012–2015 гг.

В соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 30.09.2016 № 2059-р было предусмотрено финансирование в 2016–2019 гг. одного из этапов программы по укреплению систем начального и среднего профессионального образования и содействию развитию рынков труда в странах СНГ, Азии и Ближнего Востока.

В 2015 году генеральный директор МОТ Г. Райдер в рамках Международной конференции труда выдвинул инициативу «Будущее сферы труда», основная идея которой базировалась на модернизации концепций, переосмыслении взаимоотношений труда и общества и создании новых форм занятости и рабочих мест в связи с быстрой трансформацией мира труда. Реализация идеи способствовала бы ликвидации бедности, улучшению организации и управления трудом и производством. Данная работа должна была осуществляться при тесном сотрудничестве всех социальных партнеров на международном уровне, для этих целей была сформирована Глобальная комиссия высокого уровня по будущему сферы труда.

В 2017 году состоялась презентация проекта Национального доклада России о будущем сферы труда на площадке Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. РСПП внес весомый вклад в создание Национального доклада.

Доклад за подписями министра труда и социальной защиты Российской Федерации М.А. Топилина, председателя ФНПР М.В. Шамова и президента РСПП А.Н. Шохина был направлен на имя генерального директора МОТ г-на Г. Райдера. Национальный доклад был высоко оценен руководством МОТ. В этом докладе трехсторонние участники и Государственная Дума Федерального Собрания Российской Федерации поставили на первый план необходимость

«гуманизации труда», что созвучно ориентированному на человека подходу, который использовался в работе Глобальной комиссии и был положен в основу Декларации столетия.

Декларация столетия формулирует три основных направления практических действий:

- создание для всех людей возможности воспользоваться преимуществами, которые открываются в меняющейся сфере труда, в том числе посредством действенного обучения на протяжении всей жизни, эффективного обеспечения гендерного равенства, мер, способствующих переходу от образования и профессиональной подготовки к трудовой деятельности, с одного рабочего места на другое;
- укрепление институтов рынка труда в целях обеспечения адекватной защиты всех работников, независимо от их статуса и на основе выполнения положений основополагающих конвенций МОТ и соблюдения прав в сфере труда. Сюда относятся свобода объединения и коллективные переговоры, борьба с принудительным трудом, искоренение детского труда, недопущение дискриминации, а также адекватный уровень заработной платы, максимальный предел продолжительности рабочего времени и охрана труда;
- необходимость инвестировать и содействовать инклюзивному и устойчивому экономическому росту, полной и продуктивной занятости и достойной работе для всех, как это предусматривается в повестке дня ООН в области устойчивого развития на период до 2030 года и, в частности, в ЦУР-8 о достойном труде.

В 2019 году эксперты РСПП активно вовлекались в работу по реализации Программы и Плана сотрудничества между Российской Федерацией и МОТ на 2017–2020 гг., в мероприятия, посвященные 100-летию МОТ, в работу Международного форума по тематике достойного труда, в заседания Административного совета МОТ. Столетний юбилей МОТ был освещен в журнале «Бизнес России», а ее представители выступили на Социальном форуме в рамках Недели российского бизнеса.

Президент РСПП в течение 2019 года принимал участие в крупнейших международных мероприятиях, организованных в рамках

сотрудничества с МОТ. Среди них: встреча с генеральным директором МОТ в рамках Всероссийской недели охраны труда, встреча в составе трехсторонней делегации с Президентом Российской Федерации В. В. Путиным, выступление на Юбилейной сессии Международной Конференции труда в Женеве и президентском форуме Международной организации работодателей, встреча делегации работодателей высокого уровня с генеральным директором МОТ в Женеве.

В то же время осуществлялось взаимодействие с Московским офисом МОТ по вопросам, связанным с модернизацией НСК и с взаимным признанием квалификаций (включая инициативу по взаимодействию с Вьетнамом в сферах IT и цифровых технологий, трехсторонняя делегация которого участвовала в мероприятиях Недели российского бизнеса).

Отвечая задачам времени, президент РСПП принял участие в глобальном форуме МОТ «ILO World of Work Covid-19 response» и 109-й сессии Международной конференции труда 2021 года, ставших ключевыми мероприятиями по разработке глобальной политики противостояния угрозам, вызванным пандемией COVID-19.

Говоря о пандемии COVID-19, нельзя не отметить серьезную информационную поддержку бизнеса со стороны РСПП. Так, были распространены ключевые документы МОТ, касающиеся насущных для деловых кругов тем, связанных с пандемией: «Организация труда в условиях пандемии COVID-19: руководство для работодателей», составленное на основе информации, руководств и директив, опубликованных Всемирной организацией здравоохранения (ВОЗ), государствами и организациями, «Как безопасно возобновить работу. Пособие для работодателей по профилактике COVID-19», «Передовой бизнес во времена кризиса COVID — Анализ деятельности бизнес-организаций и объединений работодателей в период пандемии COVID-19 и что нас ждет в будущем», «COVID-19 и сфера труда: последствия и ответные меры», «Руководство для работодателей по управлению рабочими местами в период COVID-19» и ряд других документов.

11 декабря 2020 года была подписана Новая программа сотрудничества между Российской Федерацией и МОТ на 2021–2024 годы,

основной целью которой является содействие дальнейшему развитию социально-трудовых отношений в России в таких областях, как расширение занятости, социальная защита, оплата и охрана труда, международные трудовые нормы и основополагающие принципы и права в сфере труда, социальный диалог. Также в число ее основных задач входят создание квалифицированных рабочих мест, повышение безопасности на рабочих местах, обеспечение социальной защиты, развитие социального диалога.

РСПП организует участие специалистов компаний-членов, а также представителей членских объединений работодателей в трехсторонних отраслевых совещаниях в штаб-квартире МОТ в Женеве по различным вопросам, представляющим взаимный международный интерес. Социальным партнерам предоставляется возможность пройти ежегодную переподготовку в Туринском центре МОТ. Также члены РСПП могут повысить свою квалификацию с помощью специально учрежденных Туринским центром курсов для трехсторонних партнеров в целях минимизации последствий кризиса в период пандемии COVID-19.

### **2.7.3. Международный координационный совет объединений работодателей**

Международный координационный совет объединений работодателей был создан по инициативе РСПП и функционирует с 2010 года. В его состав входят 18 организаций из 14 государств: Азербайджан, Армения, Беларусь, Болгария, Венгрия, Грузия, Казахстан, Киргизия, Литва, Польша, Россия, Румыния, Украина и Эстония. Его главными целями стали содействие установлению устойчивых связей между национальными организациями работодателей (предпринимателей), обмен опытом их деятельности в сфере регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, а также по иным вопросам, представляющим совместный интерес.

На последнем общем собрании МКСОР 21 июня 2021 года ротационным председателем МКСОР на 2022 год был выбран президент РСПП А. Н. Шохин.



## **2.8. Перспективы сферы труда в ближайшие десятилетия: ускорение трансформации и обновление повестки дня для бизнес-сообщества**

Перспективы развития социально-трудовой сферы и подстраивание общественной политики занимают особое место в деятельности международных организаций, прежде всего Международной организации труда (МОТ), Международной организации работодателей (МОП), Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР).

В 2013 году генеральный директор МОТ выдвинул инициативу, получившую название «Будущее сферы труда». В последующих докладах МОТ отмечалось, что сфера труда претерпевает кардинальные перемены. Это преобразование — результат целого ряда различных факторов, от поступательного развития технологий и изменения климата до демографических изменений в экономике и занятости. В рамках этой инициативы Глобальная комиссия по вопросам будущего сферы труда подготовила доклад «Работать ради лучшего будущего», ключевой идеей которого стала разработка повестки дня, ориентированной на человека как на способ реагирования на предполагаемые трансформации мира труда. В 2019 г. МОТ приняла Декларацию столетия МОТ о будущем сферы труда<sup>148</sup>. Международная организация работодателей, представляющая интересы бизнеса в МОТ, активно участвовала в дискуссиях и выработке решений МОТ<sup>149</sup>. ОЭСР в 2019 году посвятила ежегодной «Обзор занятости» (OECD Employment Outlook<sup>150</sup>) вопросам будущего мира труда.

Глобальная пандемия COVID-19 вызвала один из самых серьезных кризисов за столетие и серьезно повлияла на темпы изменений рабочих мест, занятости, трудовых отношений, систем социальной защиты. Эти изменения, как отмечается в материалах международных

---

<sup>148</sup> [https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/texts-adopted/WCMS\\_715175/lang--ru/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/texts-adopted/WCMS_715175/lang--ru/index.htm).

<sup>149</sup> <https://www.ioe-emp.org/policy-priorities/future-of-work>.

<sup>150</sup> [https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2019\\_9ee00155-en](https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2019_9ee00155-en).

организаций,<sup>151</sup> не только потребовали от правительств принятия срочных мер, но и стали существенным дополнительным фактором трансформации сферы труда.

Рынки труда, как отмечается в материалах международных организаций, находятся под совокупным давлением ряда «мегатенденций»: демографических перемен, ускоряющегося технического прогресса и цифровизации, глобализации, появления новых форм работы в связи с распространением новых организационных бизнес-моделей, а также меняющихся предпочтений работников.

В ряде стран, в том числе и в России, в числе трудоспособных становится больше людей старших возрастов. Эта тенденция не привела к структурной безработице, но становится новым вызовом для правительств и бизнеса.

Технологический прогресс и цифровизация могут стать бонусом для высококвалифицированных работников, но одновременно повышаются риски потери рабочего места для тех, кто преимущественно занят рутинной работой, выполняет повторяющиеся задачи, которые могут быть автоматизированы.

Новые бизнес-модели, самозанятость меняют собственно понятие рабочего места: выполнять рабочие задачи и обязанности можно где угодно.

Продолжаются сдвиги в отраслевой структуре занятости, в Российской Федерации численность работников крупных и средних предприятий сокращается длительное время (2020 г. — 47 %).

Зона действия стандартного бессрочного трудового договора остается доминирующей, но сужается. Отношения между наемным работником и работодателем, регулируемые трудовым договором, дополняются гражданско-правовыми договоренностями между заказчиком и исполнителем работы.

Появляются не только новые профессии, но и меняется содержание традиционных занятий. Можно ожидать, что будет нарастать переход от модели профессий, основанных на пооперационном разде-

---

<sup>151</sup> Например: <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang-en/index.htm>, [https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2020\\_1686c758-en](https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2020_1686c758-en).

лении труда, к модели совмещения профессиональных задач, ранее характерных для разных занятий.

Ускорение процессов трансформации на рынке труда в качестве центральной выдвигает проблему готовности людей к переменам. МОТ в «повестке дня, ориентированной на человека», предлагает сосредоточиться на трех основных направлениях деятельности:

- во-первых, инвестирование в возможности людей, предоставление им возможностей для получения квалификации, переквалификации и повышения квалификации, особенно на этапах различных переходов (от учебы к работе, от работы к работе, от безработицы к работе и т. д.);
- во-вторых, инвестиции в институты рынка труда;
- в-третьих, инвестиции в достойную и устойчивую работу и формирование правил и стимулов, с тем чтобы согласовать экономическую политику и деловую практику.

Вызовы и формируемая международная повестка дня в высокой степени относятся и к Российской Федерации. Вместе с тем характер, скорость и масштабы влияния «мегатенденций» на рынки труда существенно различаются по странам, а универсальные глобальные рекомендации требуют соответствующей локализации. Уточнение и оценка значимости глобальных вызовов, их специфического проявления в Российской Федерации, а также формирование базовой повестки дня делового сообщества на ближайшее десятилетие представляются важной задачей.

## **2.8.1. Основные «мегатенденции» и рынки труда**

### **Глубокие демографические изменения**

**Предложение рабочей силы будет сокращаться.** Численность населения в трудоспособном возрасте имеет тенденцию к сокращению в ряде стран и регионов мира, в том числе в Российской Федерации. Согласно демографическому прогнозу ООН (средний вариант), в России население в возрасте 15–64 лет к 2030 г. будет на 6 % (или на 6 млн человек) меньше, чем в 2020 г. Для сравнения: в целом в Европе этот показатель составит 5 процентов. Трудоспособное

население Северной Америки останется стабильным, а на африканском континенте увеличится на 31 %. Столь существенные различия могут усилить проблему создания новых рабочих мест и интеграции молодежи в рынок труда в регионах с высоким приростом населения. Для рынков труда других стран есть вероятность дефицита кадров и усиления миграционного давления.

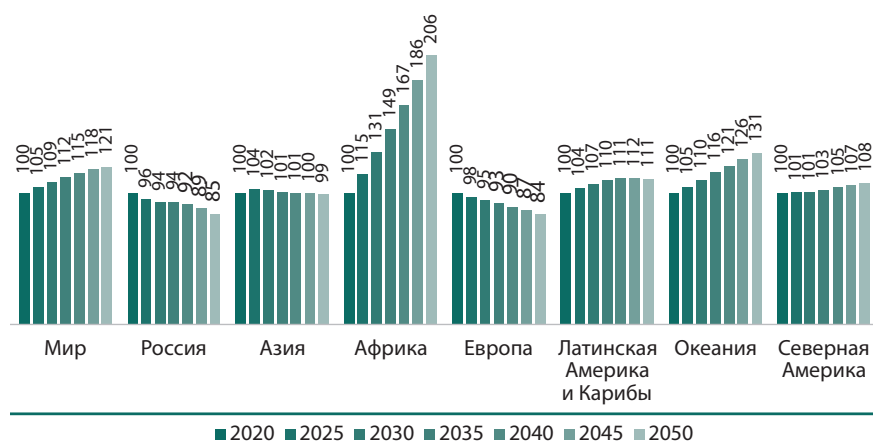


Рис. 2.5. Население в возрасте 15–64 лет (2020 г. = 100)

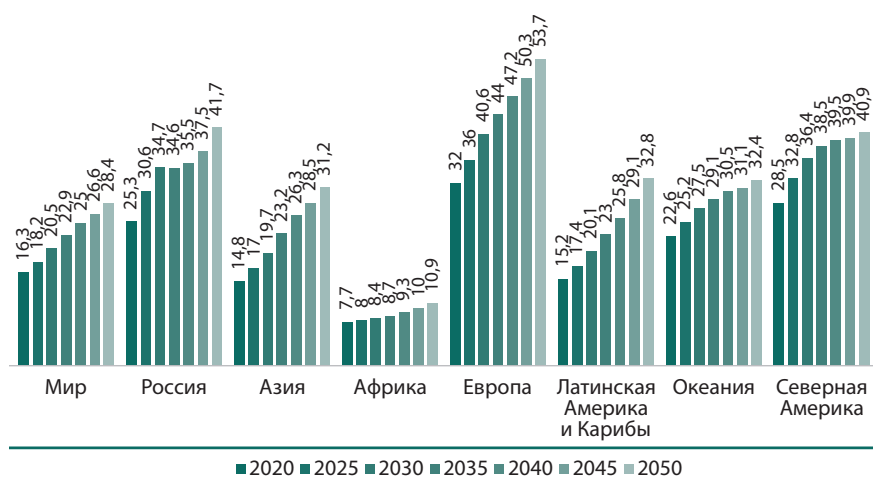


Рис. 2.6. Отношение населения в возрасте 65 лет и старше на 100 человек населения в возрасте 20–64 лет

**Быстрое старение населения.** В 2020 году на каждые 100 человек трудоспособного возраста в России приходилось 25 человек в возрасте 65 лет и старше. К 2030 году это соотношение, по прогнозам, увеличится на 1/3. По этому показателю в мире лидирует Европа (рис. 2.6).

В странах с быстро стареющим населением может возникнуть нехватка квалифицированной рабочей силы, поскольку численность пожилых работников, выходящих на пенсию, увеличивается по сравнению с численностью молодых людей, выходящих на рынок труда (таблица 2.3). Однако для России данная проблема, согласно прогнозам, может носить отложенный характер. Эта нехватка, в свою очередь, может привести к более быстрой автоматизации или усилению давления с целью привлечения рабочих-иммигрантов. Старение также будет иметь прямое влияние на потребности в знаниях и умениях и типы рабочих мест, поскольку вероятно смещение потребления с товаров длительного пользования на услуги (например, здравоохранение)<sup>152</sup>. В некоторых странах с развивающейся экономикой задача состоит в том, чтобы интегрировать большое количество молодых людей в рабочую силу.

Таблица 2.3. Отношение численности населения в возрасте 65 лет и старше к населению в возрасте 20–24 лет

|                                                | 2020 | 2025 | 2030 | 2035 | 2040 | 2045 | 2050 |
|------------------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|
| Мир                                            | 1,2  | 1,4  | 1,6  | 1,8  | 2,0  | 2,1  | 2,3  |
| Россия                                         | 3,4  | 3,6  | 3,4  | 3,0  | 3,0  | 3,5  | 4,1  |
| Азия                                           | 1,2  | 1,4  | 1,6  | 1,9  | 2,3  | 2,5  | 2,9  |
| Африка                                         | 0,4  | 0,4  | 0,4  | 0,5  | 0,5  | 0,6  | 0,7  |
| Европа                                         | 3,7  | 4,1  | 4,2  | 4,3  | 4,7  | 5,2  | 5,6  |
| Латинская Америка и страны Карибского бассейна | 1,1  | 1,3  | 1,6  | 1,9  | 2,2  | 2,6  | 3,0  |
| Океания                                        | 1,8  | 2,0  | 2,1  | 2,3  | 2,4  | 2,5  | 2,7  |
| Северная Америка                               | 2,5  | 2,9  | 3,2  | 3,6  | 3,8  | 3,8  | 3,8  |

<sup>152</sup> [https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2019\\_9ee00155-en](https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2019_9ee00155-en).

## Создание и перераспределение рабочих мест

**Отраслевые изменения.** Один из основных трендов последних десятилетий — это создание новых рабочих мест преимущественно в сфере услуг и сокращение численности работников производственного сектора (рис. 2.7). В Российской Федерации за 2006–2019 гг. занятость в сфере услуг увеличилась на более чем на 6,5 млн человек, а производство сократилось почти на 4 млн человек. В 2019 г. каждый четвертый работник был занят в производстве,  $\frac{3}{4}$  — в услугах. Данная тенденция характерна и для других стран. ОЭСР оценивает ситуацию весьма драматично, обосновывая усиление поляризации рынка труда и увеличение неравенства между различными группами работников.

В перспективе, вероятно, тенденции сокращения производственного сектора сохранятся. Этому будет способствовать проникновение новых технологий, роботизация производств, возможная политика налогообложения углерода (например, в странах Евросоюза) и т. д.



Рис. 2.7. Изменения численности работников по видам экономической деятельности за 2006–2019 гг. (по данным Росстата России)

Вероятное дальнейшее сокращение рабочих мест в производстве на фоне старения занятого населения может привести к усилению некоторых рисков. Так, работники специализированных производственных профессий, особенно старших возрастов, могут столкнуться со сложностями перехода на новое рабочее место, а также с ограниченными возможностями или эффективностью переобучения для новой занятости. Сокращение и создание новых рабочих мест привязаны к географическим точкам и времени, которые часто не совпадают. Отметим, что в Российской Федерации не менее  $\frac{1}{3}$  созданных рабочих мест в сфере услуг (розничная торговля, общественное питание, деятельность гостиниц и т. д.), видимо, не предъявляли повышенных требований к образованию и квалификации работников. Другой важный фактор — сфера услуг более восприимчива к гибким формам занятости, отклоняющимся от «стандартных» трудовых отношений, характерных для крупных производственных предприятий. Также существенно, что здесь больше малых предприятий и индивидуальных предпринимателей и, соответственно, шире распространена неформальность (занятость вне юридических лиц).

**Перемены в структуре занятости по профессиям и квалификационным группам.** Еще одна трансформация, меняющая рынок труда, — это так называемая «поляризация рабочих мест». За последние десятилетия доля рабочих мест со средней квалификацией снизилась по сравнению с долей занятых в высококвалифицированных и низкоквалифицированных профессиях. Во многих странах этот процесс привел к общему смещению занятости в сторону высококвалифицированных профессий.

**Примечание:** в целях международного сравнения использованы данные МОТ, соответствующие ISCO-88. К занятиям высокой квалификации отнесены основные группы 1, 2 и 3 ISCO-88, то есть законодатели, старшие должностные лица и менеджеры (группа 1), профессионалы (группа 2), а также технические специалисты и младшие специалисты (группа 3). К занятиям средней квалификацией относятся основные группы 4, 6, 7 и 8 ISCO-88, то есть служащие (группа 4), рабочие ремесленных и смежных профессий (группа 7), механизаторы и монтажники (группа 8). К занятиям низкой квалификации относятся рабочие места, отнесенные к основным группам 5, 6 и 9

ISCO-88, то есть работники сферы обслуживания и работники магазинов и рыночных продаж (группа 5), квалифицированные рабочие сельского хозяйства и рыболовства (группа 6), а также элементарные профессии (группа 9).

В Российской Федерации данные изменения больше соответствуют трендам, характерным для развитых стран (рис. 2.8).

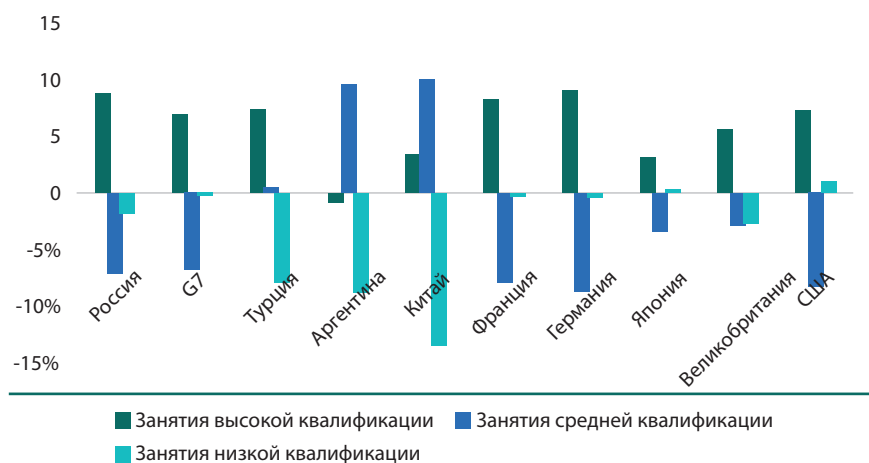


Рис. 2.8. Изменение в процентных пунктах доли работников занятий высокой, средней и низкой квалификации за 1995–2019 гг.<sup>153</sup>

## 2.8.2. Технический прогресс и новые навыки

Последняя технологическая революция характеризуется более высокими темпами изменений, непрерывной трансформацией и большей изменчивостью, чем ее предшественники. Ожидается, что это явление приведет к значительному движению рабочей силы, создавая новые виды рабочих мест и изменяя или заменяя старые. Работа в этом контексте больше не рассматривается только в рамках традиционного трудового договора. Само понятие занятости меняется, и похоже, что в будущем будет создаваться и выполняться больше отдельных «работ» и «задач», чем «трудовых функций».

<sup>153</sup> Источник: [https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer12/?lang=en&segment=indicator&id=EMP\\_2EMP\\_SEX\\_OCU\\_NB\\_A](https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer12/?lang=en&segment=indicator&id=EMP_2EMP_SEX_OCU_NB_A).



Ключевым отличием от других технологических революций может быть скорость трансформации. Это относится, например, к способности машин к обучению. Уже сегодня искусственный интеллект может использоваться для работы поисковых систем в Интернете; блокировать спам-письма; предлагать ответы по электронной почте; переводить веб-страницы; выполнять распознавание голоса; выполнять распознавание изображений (рентген и компьютерная томография); обнаруживать мошенничество с кредитными картами; управлять беспилотными автомобилями и дронами доставки; перемещать товары на складе. Информационные устройства (машины) теперь могут искать и обрабатывать юридические документы и составлять отчеты. Вдобавок к этому «экономика совместного использования» также быстро включает искусственный интеллект. Прогнозируется, что глубокое машинное обучение будет применяться во всех отраслях, где есть любые данные.

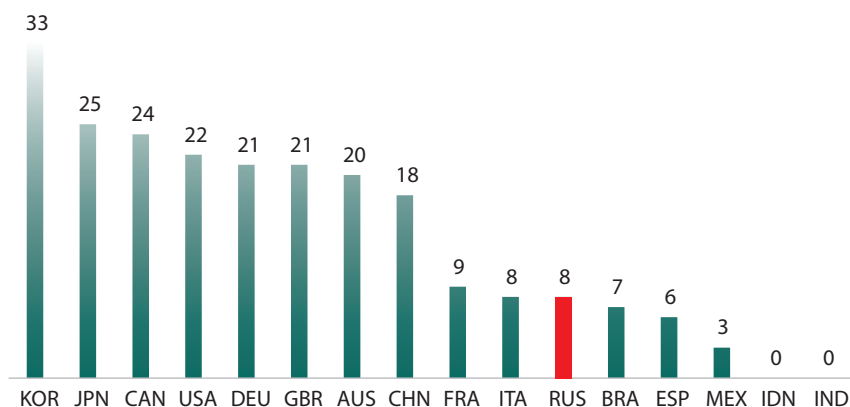


Рис. 2.9. Прогнозируемая экономия затрат на рабочую силу от внедрения передовых промышленных роботов (% , 2025 г.)

**Источник:** The Boston Consulting Group (2015), The Shifting Economics of Global Manufacturing: How a Takeoff in Advanced Robotics Will Power the Next Productivity Surge, <https://www.slideshare.net/TheBostonConsultingGroup/robotics-in-manufacturing> (accessed on 11 September 2018). Цитируется по: «Обзор занятости 2019», ОЭСР.

Очень вероятно, что эти изменения не приведут напрямую к высокому уровню безработицы, но потребуют от работников осваивать новые навыки намного быстрее, чем в прошлом. Несмотря на отмеченные тенденции, влияние изменений на рынок труда неодинаково по регионам, не говоря уже о межстрановых различиях.

В регионах и странах, где наблюдается спрос на занятия высокой квалификации и сужение предложения по занятиям средней квалификации (к которым, похоже, относится и Россия), могут наблюдаться две тенденции. Во-первых, неадекватное (по количеству и качеству) предложение специалистов высокой квалификации может препятствовать росту производительности труда и развитию отраслей с высокой добавленной стоимостью. Во-вторых, фрагментация трудовых функций на отдельные задачи, прежде всего на рабочих местах с рутинной работой, повторяющимися операциями (при отсутствии адекватной системы информации о спросе на фрагментарные квалификации и соответствующей подстройки обучения молодежи и взрослых) может создать риски неготовности работников к новым форматам трудовой деятельности и снижению конкурентоспособности выпускников. В целом риски поляризации доходов между высококвалифицированными и низкоквалифицированными работниками могут стать более выраженными. Если меры политики будут эффективными и будут активно направлены на устранение разрыва в навыках, более вероятно, что результат трансформаций будет положительным.

Автоматизация может иметь гораздо большее влияние на развивающиеся страны и страны с переходной экономикой, чем на богатые: сравнительные преимущества, которыми обладают первые, в значительной степени обусловлены более низкой стоимостью человеческих ресурсов. Если автоматизация сделает развитые страны менее зависимыми от этой рабочей силы, развивающиеся страны могут ослабить свою способность конкурировать на мировом рынке.

Доступ к передовым цифровым технологиям повышает эффективность рынка труда, способствует лучшему согласованию потребностей работодателей с навыками людей. Технологии также позволяют предприятиям, которые продолжают сталкиваться с пробле-

мами найма на собственном рынке труда, искать талантливых людей за пределами своей страны. Кроме того, использование «цифрового посредничества» через цифровые платформы также может позволить отдельным лицам получить доступ к новым рынкам и использовать свои навыки, чтобы лучше реагировать на потребности отдельных клиентов во всем мире.

Автоматизация не только влияет на производственный сектор, который традиционно был предметом технологических изменений. Профессии в сфере услуг также уязвимы для автоматизации, несмотря на рост рабочих мест в этом секторе. Теперь автоматизация может влиять на рабочие места, которые когда-то казалось невозможным автоматизировать: от радиологов до клерков. В некоторых случаях конкретная работа не обязательно исчезает, но многие ее аспекты будут автоматизированы, что потребует меньшего количества работников. Работа будет все больше делиться на задачи. По оценкам специалистов ОЭСР, до 2030 г. может исчезнуть примерно 14 % рабочих мест, а изменения коснутся еще 30 % рабочих мест.

Учитывая рост числа рабочих мест в секторе услуг, можно ожидать, что автоматизация будет влиять на деятельность по-разному. Например, рост онлайн-рынка физических товаров уже опережает рост традиционной торговли. Вероятно, что перспективы расширения онлайн-сервисов могут быть еще масштабнее. Высока вероятность увеличения числа рабочих мест в здравоохранении и социальном обслуживании.

**Новые формы выполнения работы.** Доступ к мировым ресурсам ведет к усилению международной конкуренции за таланты. Цифровые платформы объединяют людей во всем мире с возможностями трудоустройства и связывают компании с соискателями работы, а также с клиентами и потребителями. Возникает больше возможностей, особенно для молодых и квалифицированных безработных, и больше возможностей предоставляется потребителям и компаниям для поиска подходящей услуги по более низкой цене. Эти новые цифровые формы посредничества повышают эффективность рынка труда, но все еще неясно, бросят ли они вызов традиционной концепции труда.

Количество автономных, ориентированных на результат и выполнение проектно-ориентированных задач и рабочих мест, может увеличиваться. Это позволит людям строить свою карьеру в менее жестких организационных структурах и с постоянно меняющимися командами и сетями. Появляются новые формы работы (коллективная работа, удаленная работа, объединение сотрудников, портфельная работа и другие). Работа на всю жизнь больше не является реальностью для значимого числа людей. Но и «традиционным» работникам, вероятно, потребуется новый набор навыков.

**Гибкость рабочего места, взаимоотношения между заказчиками и исполнителями работы.** Гибкость рабочего места как с точки зрения рабочего времени, так и с точки зрения его местоположения является наиболее важной характеристикой нового мира труда. Определение «на рабочем месте» в настоящее время по факту охватывает любое место, где индивидуум выполняет свои обязанности. Для многих работа больше не место, куда можно пойти, а задача, которую нужно выполнять. Вероятно, будет расти сочетание различных форм отношений между заказчиком и исполнителем работ, условий работы и мест ее выполнения. Традиционный рабочий день «с 9 до 18» становится все менее обычным. Гибкость при трудоустройстве идет рука об руку с автономией и расширением прав и возможностей (особенно в высококвалифицированных профессиях). Социальные связи между работником и компанией уменьшаются; старая культура лояльности, которая когда-то характеризовала трудовые отношения, уступает место культуре взаимных интересов, рабочая среда будет менее иерархической.

Принципиально меняется и способ взаимодействия людей с поставщиком задач. Рабочие встречи и личные инструкции дополняются и заменяются социальными сетями, электронной почтой и другими ИТ-инструментами. Люди будут нести все большую ответственность за свое собственное развитие и обучение, а следовательно, и за свои собственные возможности трудоустройства (даже несмотря на то, что укрепление возможностей трудоустройства должно оставаться общей ответственностью общества, работодателей и работников). Работники могут быть больше сосредоточены не на одной карьере, а на разных «профессиях», иногда в нескольких регионах, странах или отраслях.

Хотя экономика по требованию все еще далека от того, чтобы быть основной частью картины занятости, численность работников здесь, вероятно, будет расти. Программные продукты, помогающие выполнять заказы по запросу, не только распределяют работу, но и разделяют рабочие места на более мелкие части работы, что позволяет большему количеству людей конкурировать за них. Однако эти новации бросают вызов существующим определениям работодателя и работника. Если в будущем количество постоянных трудовых договоров будет сокращаться, люди должны адаптироваться, ища различные возможности работы. Эта тенденция сигнализирует о новых возможностях, но также может привести к более высокому уровню неопределенности и непредсказуемости в трудовой жизни. Образовательные организации должны будут быть более активными в обеспечении расширенного доступа граждан к обучению на протяжении всей жизни. Это будет ключом к обеспечению актуальности компетенций и облегчению плавного перехода при смене места работы. Такие усилия должны также включать предоставление соответствующего доступа к онлайн или цифровому обучению в качестве дополнительного инструмента для улучшения навыков и компетенций. Как государственным, так и частным заинтересованным сторонам необходимо будет сделать больше для обеспечения того, чтобы люди были должным образом подготовлены к будущему миру работы.

Для многих, особенно высококвалифицированных работников, изменения в мире труда открывают широкий спектр возможностей трудоустройства с потенциально более высокой заработной платой и более долгосрочные карьерные возможности. Для других эти изменения могут иметь и более высокий риск потери работы.

По мере того, как люди переходят от большого количества рабочих мест к большему количеству «работ», одна из возникающих потребностей может заключаться в большей государственной или частной поддержке людей, чтобы сделать этот переход как можно более плавным, успешным и безболезненным. Возникнет потребность в гораздо более целенаправленных и эффективных программах реактивации рынка труда (программ «возвращения к работе»). Измерение воздействия существующих мер политики на рынке труда будет как никогда важным.

### **Нужен новый уровень знаний о трансформациях рынка труда.**

Один из способов расширения возможностей людей — предоставление актуальной информации о спросе на рабочую силу и ее предложениях, а также о конкретных наборах требуемых навыков. Аналитика больших данных дает потенциальную возможность смоделировать развертывание рабочей силы для всей экономики.

Первым шагом к решению этих проблем является сбор соответствующих статистических данных о рынке труда. Кроме того, необходимо дать соответствующие и объективные определения новых форм работы, чтобы их можно было легко идентифицировать. Статистика рынка труда сможет помочь лучше понять эти новые явления на рынке труда и предложить подходящие уровни институциональных или нормативных решений. Отсутствие такой информации приведет к тому, что новые формы работы останутся незамеченными, и в итоге — к расширению неформальной экономики.

**Новые вызовы обучению в течение всей жизни.** Более фокусированное обучение с надлежащей оценкой его результатов будет иметь важное значение для обеспечения продуктивной и хорошо оплачиваемой работы. Для достижения этого образования необходимо будет более тесно сотрудничать с бизнесом, чтобы гарантировать, что программы разрабатываются с учетом будущих потребностей в навыках. Эти партнерства хотя и присутствуют, но далеки от оптимального и должны быть более амбициозными.

Однако образовательные и учебные заведения могут не располагать достаточными ресурсами для удовлетворения будущих потребностей в обучении. Спрос на обучение на протяжении всей жизни может потребовать нового внимания к обучению на рабочем месте (включая ученичество). Цифровые технологии в краткосрочной перспективе предоставят гораздо больше каналов для доступного и эффективного онлайн-обучения, что позволит большему количеству работников обновить свои компетенции и навыки. Фактически онлайн-курсы уже получили широкое распространение (массовые открытые онлайн-курсы — MOOC). В то же время «адаптивное обучение» (курсы, адаптированные для каждого студента), наконец, может стать реальностью благодаря новым методам машинного обучения.

Одна из проблем здесь связана с отсутствием универсальной классификации знаний и умений, которая позволила бы с некоторой степенью точности проверять компетенции человека на глобальном рынке талантов. Наличие определенного набора навыков, признанных во всем мире, может облегчить не только мобильность, но и доступ к новым возможностям как для предприятий, так и для частных лиц. Такие схемы уже есть в некоторых регионах и странах. Ассоциация государств Юго-Восточной Азии (АСЕАН) использует соглашения о взаимном признании (MRA), чтобы способствовать «более свободному» перемещению квалифицированной рабочей силы.

Еще одна проблема заключается в переговорах о взаимном признании квалификаций. Данный процесс сложный и трудоемкий, учитывая значительные различия в образовательных и профессиональных стандартах и роли национальных профессиональных организаций.

### **Стратегические возможности: вопросы долгосрочной повестки дня**

Основная идея, заложенная в доклад Глобальной комиссии по вопросам будущего сферы труда — «Работать ради лучшего будущего», состоит в призыве к правительствам и организациям работодателей и работников возродить общественный договор, чтобы преодолеть вызовы, с которыми мир столкнется в будущем. Авторы доклада предлагают сформировать ориентированную на человека повестку дня в интересах будущего сферы труда и полагают, что человек и его труд должны стать центром экономической и социальной политики и деловой практики<sup>154</sup>. В значительной мере эта идея нашла отражение в Декларации столетия МОТ о будущем сферы труда, принятой Международной конференцией труда 21 июня 2019 г.

«Повестка дня, ориентированная на человека», сосредоточена на трех основных направлениях действий: «Во-первых, она означает инвестиции в развитие способностей людей, чтобы они могли получать профессиональные навыки, переучиваться и повышать

---

<sup>154</sup> Работать ради лучшего будущего — Глобальная комиссия по вопросам будущего сферы труда. Международное бюро труда — Женева: МБТ, 2019. — С. 27.

квалификацию; она призвана оказывать им содействие во время многих переходных этапов, с которыми они столкнутся в течение жизни. Во-вторых, она означает инвестиции в институты рынка труда в целях обеспечения будущего сферы труда, в котором восторжествуют свобода, достоинство, экономическая стабильность и равенство. В-третьих, она означает инвестиции в достойную и стабильную занятость и формирование правил и стимулов в целях согласования экономической и социальной политики и деловой практики с этой повесткой дня. Опираясь на использование преобразующих технологий, демографические возможности и зеленую экономику, такие инвестиции могут стать мощным стимулом обеспечения справедливости и стабильности в жизни нынешнего и будущих поколений»<sup>155</sup>.

**Инвестирование в возможности людей.** Одна из ключевых рекомендаций состоит в признании всеобщего права на обучение на протяжении всей жизни и в создании эффективной системы обучения на протяжении всей жизни. Данная система должна позволить приобретать навыки, повышать квалификацию на протяжении всей своей жизни. Молодые люди и опытные работники должны иметь как право на формальные и неформальные формы обучения на протяжении всей жизни, так и доступ к ним. При этом, по крайней мере в Российской Федерации, необходимо будет решать ряд масштабных задач. Среди них — неравенство доступа к обучению в зависимости от размера предприятия и статуса занятости. Работники крупных предприятий, как правило, имеют больше возможностей поддерживать и повышать свою квалификацию по сравнению с работниками средних и малых предприятий, самозанятыми, а также работающими на гибких условиях.

Учитывая ожидаемые трансформации в сфере труда (сокращение численности работающих на крупных предприятиях, сдвиг в сторону сферы услуг, быстрое обновление спроса на «частичные» квалификации и т. д.), способы обеспечения всеобщей доступности к обучению заслуживают повышенного внимания. Другая существенная проблема — качество собственно образовательных программ, их гибкое соответствие спросу на рынке труда, обеспечение сопоставления и преемственности результатов обучения,

---

<sup>155</sup> Там же, с. 27.



а также достройка системы признания квалификаций, в том числе достигнутых неформальным путем. В настоящее время для российского рынка труда не характерен высокий спрос на квалификации, а склонность работников к обучению существенно ниже, чем во многих развитых экономиках. Крайне важно, чтобы повышение квалификации стало неотъемлемой способностью к изменениям, инициативой и ответственностью самого работника. Также важно принимать во внимание ряд дополнительных препятствий: обучение может быть связано с отрывом от работы и, соответственно, снижением заработка; стоимость качественных обучающих программ также может служить препятствием поддержки конкурентоспособности работников.

Похоже, что правительству необходимо будет при участии работников и работодателей адаптировать государственную политику обучения в течение всей жизни, найти адекватные механизмы ее финансирования. Учитывая совместную ответственность государства, работников и работодателей, обсуждения может потребовать разработка правительством «стандартов непрерывного обучения» при контроле качества их выполнения со стороны социальных партнеров, а также, например, оплата периода обучения работников и оценки их квалификации за счет социальных страховых фондов. Также важным видится создание общих рамок признания квалификаций (и единиц квалификаций) как на национальном, так и на международном уровне, избегая при этом чрезмерной бюрократии.

**Проактивная политика на рынке труда.** Качественное, доступное и ориентированное на спрос на рынке труда обучение и признание квалификаций — принципиальный, но не единственный элемент обновления политики. Видимо, потребуются увеличение инвестиций в институты, стратегии и программы, которые будут поддерживать людей при переходах от учебы к работе, от прежней работы к новой или от безработицы к работе. Особого внимания потребует молодежь и работники старших возрастов, которые должны иметь возможность оставаться экономически активными и готовыми к переходам на рынке труда. В предшествующий период меры активной политики на рынке труда носили в основном реактивный характер, направленный на поддержку безработных. Эффект таких действий был, как правило, краткосрочным.

Похоже, что серьезные и масштабные сдвиги на рынке труда на первый план выдвинули вопрос о проактивной политике. Эффекты, создаваемые реализуемыми в ее рамках программами, должны, видимо, иметь более длительный характер и не ограничиваться безработными и находящимися под риском увольнения. Потребуется дополнительные инвестиции и трансформация государственной службы занятости, сочетание цифровых услуг с персональным консультированием, качественное улучшение информации о рынке труда, включая оценки текущего и перспективного спроса на знания и умения на локальном, региональном, отраслевом, национальном и международном уровнях. Важный аспект проактивной политики — установление эффективных партнерств с работодателями, частными агентствами занятости, системой обучения в течение всей жизни.

**Укрепление систем социальной защиты.** Сдвиги на рынке труда в сторону расширения самозанятости и иных новых форм выполнения работы ставят вопрос о всеобщем охвате социальной защитой вне зависимости от статуса занятости работника. Похоже, что предстоит расширенный диалог и первоначальная оценка доступности (или исключений) социальной защиты для работников, выполняющих разные виды работ. Взносы работодателей на социальное страхование имеют здесь решающее значение. Однако запрос на расширение охвата разных групп работников социальной защитой не может сводиться к простому увеличению страховых взносов работодателей и их перераспределение в соответствии с принципом солидарности. Возможно, потребуется обсуждать идею самофинансирования отдельных лиц, включая поощрение работников старших возрастов к продолжению работы и участию в системе социального страхования. Однако подобные меры потребуют дополнительной оценки их влияния на долгосрочную устойчивость системы социальной защиты.

**Всеобщая трудовая гарантия.** Рекомендация об установлении всеобщей трудовой гарантии содержится в докладе Глобальной комиссии по вопросам будущего сферы труда. Предполагается, что такая гарантия будет включать «основополагающие права работников», «заработную плату, обеспечивающую удовлетворительные условия жизни», лимитирование рабочего времени и обеспечение безопас-

ных и здоровых рабочих мест»<sup>156</sup>. Пожалуй, данное предложение — одно из наиболее амбициозных и дискуссионных в предлагаемой международной повестке дня. По сути, декларируется усиление минимальной защиты работников вне зависимости от статуса занятости, но возникает много вопросов с правильной интерпретацией инициативы и ее реализацией. Вероятно, будущая дискуссия затронет такие базовые вопросы, как собственно понятие «гарантия» и кто ее предоставляет; каким образом может обеспечиваться данная гарантия в сочетании с нарастающей гибкостью рынка труда и предприятий, приспособляющихся к инновациям и жесткой конкуренции. Несмотря на дискуссионный характер всеобщей гарантии, несомненного внимания заслуживают ее отдельные аспекты.

**Рабочее время.** Пожалуй, один из важных вопросов для будущей политики — регулирование рабочего времени. Эволюция фактического рабочего времени следовала тенденции к снижению на протяжении последних ста лет. Однако это сокращение может принимать различные формы, включая сокращение стандартной рабочей недели, неполный рабочий день (т. е. работы с меньшим количеством часов, чем стандартная рабочая неделя), увеличение ежегодного оплачиваемого отпуска, других оплачиваемых отпусков и т. д. Некоторые профессии или отрасли требуют стабильного и надежного регулирования рабочего времени. Но это правило перестает быть всеобщим. Важно учитывать необходимость балансировать гибкость рабочего времени и результаты работы. Дистанционная работа в различных формах может ограничивать или снижать возможности фиксации рабочего времени, выдвигая более приоритетную цель — качество результатов. Вероятно, что проблема регулирования рабочего времени в сочетании с гибкими вариантами его учета, взаимосвязи с производительностью труда и увеличением дохода станет предметом диалога социальных партнеров.

**Трансформация рабочего места.** Одна из основных особенностей изменений в мире труда — это гибкость рабочего места с точки зрения рабочего времени и его местоположения. С одной стороны, работа на расстоянии поможет привлечь и удержать кадры,

---

<sup>156</sup> Работать ради лучшего будущего — Глобальная комиссия по вопросам будущего сферы труда. Международное бюро труда — Женева: МБТ, 2019. — С. 44.

с другой — не все работы совместимы с низким уровнем физического присутствия на рабочем месте. Физическое присутствие в течение большей части рабочего времени будет по-прежнему характерно для многих (если не для большинства) рабочих мест. Во многих случаях это будет выбор человека.

Некоторые международные профсоюзные организации и ученые опасаются, что такой сценарий ослабит коллективные переговоры и трудовые права. По их мнению, появление видов работы, которые не принимают форму зависимой занятости, интенсивная диверсификация контрактов и трудовых отношений, рост числа работников, работающих удаленно, не предоставят людям одинаковые возможности для коллективной защиты своих прав и условий работы. В некоторых случаях даже утверждается, что это приведет к появлению современных форм принудительного труда. Очевидно, что будет разворачиваться дискуссия по вопросам рационального сочетания объективных изменений системы рабочих мест и способов работников в условиях трансформации.

**Социальное партнерство.** Как отмечается в докладе Глобальной комиссии, «коллективное представительство работников и работодателей посредством социального диалога является общественным благом, лежащим в основе демократии»<sup>157</sup>. Происходящие и предстоящие перемены на рынке труда выдвигают несколько принципиальных вопросов. Во-первых, это представительство организаций работников и работодателей. Как отмечалось выше, численность занятых на крупных и средних предприятиях в Российской Федерации сокращается. Вероятно, эта тенденция сохранится в будущем. В рамках этой тенденции происходит сокращение членов профсоюзных организаций. Формирование профсоюзов на добровольной основе в растущем секторе услуг сложнее, чем на предприятиях производственного сектора.

Для организаций работодателей данная тенденция означает достижение сбалансированного представительства крупных работодателей и малых предприятий. Во-вторых, альтернативные возможности самообъединения работников. Можно предположить, что трансформация рабочего места и рабочего времени, а также расшире-

---

<sup>157</sup> Там же, с. 48.

ние гибкости в способах выполнения работы осложняют реализацию традиционной концепции коллективных переговоров. Пока нет ясности, предпочтут ли будущие работники меньшую профсоюзную активность или будут найдены альтернативные формы представительства на уровне компаний, например, в результате прямого доступа к коммуникационным ИТ-инструментам. Электронные средства связи и взаимодействия, такие как социальные сети, уже предоставляют людям новые способы выражения своей позиции, претензий или предложений.

Особая тема — социальный диалог с самозанятыми и работниками, которые трудятся в гибких режимах (включая работу у нескольких работодателей или предоставление услуг по разным типам договоров). Помимо сложностей в самоорганизации таких работников, вопросом остается отсутствие у самозанятых партнера в лице классического работодателя. Не исключено, что в перспективе могут возникать новые формы ассоциаций исполнителей работ или новые формы коллективных действий. Эта деятельность, вероятно, будет отличаться от традиционных профсоюзов.

Как, на наш взгляд, справедливо подчеркивается в «Обзоре занятости ОЭСР 2019»<sup>158</sup>, лучший мир труда не гарантирован — многое будет зависеть от наличия правильной политики, соответствующих институтов и надежного финансирования. Предстоит оценить, насколько хорошо текущая политика соответствует ожидаемым изменениям на рынке труда и не допускает ущемления уязвимых работников. Возможно, потребуется программа перехода к рынку труда будущего, которая может охватить профессиональное образование и обучение, оценку квалификаций, модернизацию регулирования рынка труда и государственной службы занятости, адаптацию систем социальной защиты к новым реальностям, а также налогообложение, промышленную и отраслевые политики, законодательство о конкуренции и т. д. На основе предшествующего описания возможных сценариев развития будущего рынка труда и соответствующих им политических вызовов можно предложить некоторые среднесрочные и долгосрочные направления действий, которые, весьма вероятно, могут стать предметом диалога между работодателями,

---

<sup>158</sup> [www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2019\\_9ee00155-en](http://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2019_9ee00155-en).

а также с органами власти и профессиональными союзами для формирования программы перехода к будущему, которое работает для всех. Учитывая, что обоснование и разработка мер политики занимает, как правило, продолжительное время, а многие решения будут носить отложенный долгосрочный эффект, формирование долгосрочной повестки дня представляется задачей ближайшего времени.

Основные среднесрочные и долгосрочные направления действий для формирования программы перехода к будущему могут быть следующие.

1. Нормативные ограничения, сдерживающие создание рабочих мест, а также упрощение и повышение эффективности законодательства, в том числе в области защиты занятости.
2. Перспективы влияния технологических изменений и цифровизации на рынок труда и трудовые отношения в организациях.
3. Признание формирующегося разнообразия и множественности форм занятости. Обеспечение более точного измерения и оценки моделей выполнения работы и трудовых отношений, а также для разработки соответствующих мер политики, основанной на данных. Повышение информированности о новых способах работы с меняющимися или смешанными трудовыми отношениями.
4. Перспективы изменения продолжительности и организации рабочего времени с точки зрения нормативного регулирования, потребностей людей и новых моделей бизнеса.
5. Системы мониторинга и оценки потребностей в будущих навыках и квалификациях. Развитие на основе передового опыта систем оценки и признания квалификаций. Определение возможных шагов в направлении международного признания квалификаций через их оценку, а также признания предшествующего обучения для содействия мобильности рабочей силы, доступа к новым возможностям для предприятий и частных лиц.
6. Проактивная политика на рынке труда; способы формирования устойчивых и эффективных партнерств, в том числе между органами государственной службы занятости, работодателями, част-

ными агентствами занятости и работниками, а также системой образования.

7. Гибкость профессионального образования и обучения, ориентированность на текущие и перспективные потребности рынка труда, включая спрос на короткие образовательные программы и модули. Инновационные способы организации и стимулирования практико-ориентированного обучения, обучения на рабочем месте, неформального обучения с использованием новых информационных технологий, в том числе обучение онлайн и смешанное обучение.
8. Готовность системы социальной защиты к новым реалиям рынка труда, способы обеспечения ее доступности и устойчивости при ограничении финансового бремени для бизнеса.
9. Влияние на трудовые отношения новых форм цифровой коммуникации между работниками (индивидуальной и коллективной) и руководством организаций.
10. Эволюция представительности организаций работников и работодателей в меняющемся мире труда. Способы поддержания эффективного социального диалога в будущем.

## Список сокращений

ACT/EMP — Бюро MOT по деятельности в интересах работодателей

ACTRAV — Бюро MOT по деятельности в интересах трудящихся

CDP — Проект по раскрытию информации по загрязнению окружающей среды (англ. Carbon Disclosure Project)

ESG — совокупность характеристик управления компанией, при котором достигается вовлечение данной компании в решение экологических, социальных и управленческих проблем (англ. Environmental, Social, and Corporate Governance)

GRI — Стандарты Глобальной инициативы по отчетности

IIRC — Международный совет по интегрированной отчетности (МСИО, англ. International Integrated Reporting Council)

IOIE — International Organisation of Industrial Employers (англ.)

ISAR — межправительственная рабочая группа, действующая под эгидой Конференции ООН по торговле и развитию (англ. International Standards of Accounting and Reporting)

ISO 26000 — Международный стандарт по социальной ответственности

S&P — дочерняя компания американской корпорации S&P Global, занимающаяся аналитическими исследованиями финансовых рынков (англ. Standard & Poor's Financial Services LLC)

SASB — Совет по стандартам бухгалтерского учета в области устойчивого развития (англ. Sustainability Accounting Standards Board)

TCFD — Рабочая группа по вопросам раскрытия финансовой информации, связанной с изменением климата, при Совете по финансовой стабильности (англ. Task Force on Climate-related Financial Disclosures)

AA1000 — Стандарт социальной отчетности (англ. Assurance Accountability)

БРИКС — группа из пяти стран: Бразилии, России, Индии, КНР, ЮАР

ВОЗ — Всемирная организация здравоохранения



ГД ООН — Глобальный договор Организации Объединенных Наций

ГО — годовой отчет

ГФЗН — Государственный фонд занятости населения Российской Федерации

ДМС — добровольное медицинское страхование

ЕС — Европейский союз

ЕСН — Единый социальный налог

ИО — интегрированный отчет

ИПК — индивидуальный пенсионный капитал

КЗоТ РФ — Кодекс законов о труде Российской Федерации

КСО — корпоративная социальная ответственность

КСОРР — Координационный совет объединений работодателей России

МБТ — Международное бюро труда

МКСОР — Международный Координационный совет объединений работодателей

МОР — Международная организация работодателей

МОТ — Международная организация труда

МСФО — Международные стандарты финансовой отчетности

МФК — Международная финансовая корпорация

НОК — независимая оценка квалификации

НПА — нормативный правовой акт

НПО — негосударственное пенсионное обеспечение

НПС — Научно-промышленный союз СССР

НПФ — негосударственный пенсионный фонд

НСК — Национальная система квалификаций

НСПК — Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям

ОАО — Открытое акционерное общество

ОМС — обязательное медицинское страхование

ООН — Организация Объединенных Наций

ООР РСПП — Общероссийское объединение работодателей «Российский союз промышленников и предпринимателей»

ОПС — обязательное пенсионное страхование

ОУР — отчет в области устойчивого развития

ОЭСР — Организации экономического сотрудничества и развития

ПАО — Публичное акционерное общество

ПГ — парниковые газы

ПОА — профессионально-общественная аккредитация

ПФР — Пенсионный фонд Российской Федерации

РСПП — Российский союз промышленников и предпринимателей

РТК — Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений

СИЗ — средства индивидуальной защиты

СО — социальный отчет

СОУТ — специальная оценка условий труда

СПК — Совет по профессиональным квалификациям

ТК РФ или Трудовой кодекс — Трудовой кодекс Российской Федерации

УР — устойчивое развитие

ФНПР — Федерация независимых профсоюзов России

ФСС РФ — Фонд социального страхования Российской Федерации

ЦОК — центр оценки квалификаций

ЦУР — Цели устойчивого развития

ЭО — экологический отчет

ЮНКТАД — Конференция ООН по торговле и развитию (англ. United Nations Conference on Trade and Development)



**Взаимодействие бизнеса и власти  
в современной России**

**Устойчивое развитие  
и социально-трудовая политика**

Под редакцией А. Н. Шохина