



РЕЗОЛЮЦИЯ

Социального форума в формате Стратегической сессии XXXIII Съезда РСПП

«Развитие человеческого потенциала как фактор устойчивого развития в условиях глобальных перемен»

07 февраля 2024 г.

Необходимым условием решения стратегических задач развития бизнеса и государства и значимой характеристикой ответственной деловой практики является улучшение условий жизнедеятельности граждан страны, повышение качества и эффективности использования трудовых ресурсов. Это подтверждается результатами различных опросов, которые проводились РСПП в 2022-2024 гг. среди представителей бизнеса и экспертного сообщества. Они указывают на то, что развитие кадрового потенциала, относится к приоритетным темам корпоративной политики и стратегии. Наиболее значимыми программами компаний в сфере устойчивого развития признаются программы, направленные на повышение качества человеческого потенциала.

Сфера труда России претерпевает значительные перемены под совокупным влиянием демографических процессов, ускоряющегося технического прогресса, все более широкого применения цифровых технологий, появления новых форм занятости и работы в рамках новых бизнес-моделей, а также меняющихся предпочтений работников.

Вызовы последних лет побудили к необходимости радикальных перемен в отечественной экономике, ускоренного развития российских предприятий, достижения технологического суверенитета за счет импортозамещения, наращивания производственных мощностей, запуска новых проектов.

Все эти факторы создали ситуацию острой нехватки в кадрах определенных производственных и инженерных специальностей и, в целом, переориентировали рынок труда из состояния «рынка работодателя» в «рынок соискателя».

Требуются скоординированные меры перехода к рынку труда в новых экономических и политических условиях. Эти меры охватывают политику, направленную на формирование благоприятного делового климата, позволяющего генерировать новые высокопроизводительные и высокооплачиваемые рабочие места, с одной стороны, с другой - профессиональное образование и обучение, оценку квалификаций, модернизацию механизма регулирования рынка труда, государственной службы занятости, адаптацию трудовых отношений и систем социальной защиты к новым реальностям.

1. Усиливается недостаток кадров нужных профессий и специальностей соответствующей квалификации. Новые проекты и программы в сфере высшего и профессионального образования призваны обеспечить достижение целей устойчивого развития и сблизить спрос и предложение в разрезе квалификаций, снизить риски безработицы в отдельных нишах рынка труда.

В целях обеспечения устойчивого источника квалифицированных кадров необходимы:

- создание современной и оперативно реагирующей на запросы работодателей, а также быстро меняющиеся технологии, в том числе цифровые и информационные, системы образования, в том числе онлайн, адаптированной к новым требованиям и вызовам, стимулирование работодателей, вкладывающих финансовые средства в модернизацию организаций высшего и среднего профессионального образования;

- расширение участия бизнеса в реализации программ «Профессионалитет», «Передовые инженерные школы» в целях усиления координации потребностей рынка труда и системы профессионального образования, вовлечения молодёжи в науку;

- дальнейшее совершенствование национальной системы квалификаций;

- развитие системы мониторинга и оценки потребностей в знаниях и умениях, в том числе будущих.

2. Усиливаются запросы работодателей и работников на новые формы занятости, все более заметной частью рынка труда становится самозанятость, платформенная, агентская и временная занятость и т.д. Возрастает сочетание различных форм отношений между заказчиком и исполнителем работ, условий работы, мест ее выполнения и способов контроля результатов. Новые формы выполнения работы расширяют возможности работников и работодателей.

В этих целях необходимы:

- законодательное признание формирующегося разнообразия и множественности форм занятости и новых способах работы с меняющимися или смешанными трудовыми отношениями, поддержание и сохранение гибкости рынка труда;

- определение рациональных способов защиты основных трудовых прав работников, работающих в новых режимах в сочетании с производственной гибкостью предприятий и заказчиков работы;

- устранение избыточных нормативных ограничений, сдерживающих создание рабочих мест или препятствующих трудоустройству, а также упрощение и повышение эффективности законодательства, в том числе в области защиты занятости;

- переход от преимущественно реактивной политики на рынке труда, нацеленной на поддержку безработных и находящихся под риском увольнения, к

проактивной, поддерживающей граждан при переходе от учебы к работе, смене работы и способствующей долгосрочной устойчивости рынка труда;

- установление эффективного взаимодействия между работодателями и органами государственной службы занятости, частными агентствами занятости, системой обучения;

- развитие системы привлечения иностранной рабочей силы при обеспечении приоритетности трудоустройства национальных кадров; в условиях нового регулирования миграционных процессов;

- повышение эффективности мер поддержки наиболее уязвимых групп населения, включая механизм квотирования трудоустройства инвалидов.

3. Перемены на рынке труда, включая быстрый рост спроса на качественную рабочую силу, появление новых форм занятости, изменения в способах организации работы внутри организаций, ставят новые задачи и определяют приоритеты во взаимодействии социальных партнёров в целях развития человеческого потенциала и повышения устойчивости компаний.

В этих целях необходимо:

- формирование вертикально интегрированной системы объединений работодателей на единых организационных и методических принципах на всех уровнях социального партнёрства, обеспечив законодательное закрепление обязательного членства в вышестоящем объединении работодателей;

- расширение прав и возможностей общероссийских объединений работодателей и общероссийских отраслевых объединений работодателей по представлению и защите прав своих членов

- установление преференций социально – ответственным работодателям, в том числе в сфере контрольно-надзорной деятельности, в системе закупок для государственных и муниципальных нужд;

- повышение представительности объединений работодателей за счёт привлечения компаний с государственным участием в соответствующее объединение работодателей;

- введение обязательности членства экономически значимых компаний в одном из объединений работодателей в целях обеспечения социальной стабильности в обществе;

- повышение статуса и полномочности объединений работодателей на всех уровнях социального партнерства (общероссийском, региональном, отраслевом) путем изменения (совершенствования) критериев их формирования (членства) с учётом отраслевой и региональной специфики;

- повышение роли социального диалога в согласовании социальной и экономической политики, ориентированной на человека национальной повестки перехода к рынку труда будущего, определении подходов при разработке и осуществлении необходимых реформ.

4. Все более очевидной становится потребность в продвижении современных технологий и подходов к решению проблем, связанных с устойчивым развитием, включая его социальные аспекты, в том числе касающиеся повышения качества человеческого потенциала, а также в расширении мер стимулирования бизнеса к внедрению и более широкому использованию эффективных механизмов социального инвестирования.

Для этого необходимо:

- развивать, совершенствовать и полнее применять инструменты оценки и признания вклада бизнеса, отдельных компаний в решение общественно значимых задач;

- шире внедрять меры поддержки и стимулирования ответственного бизнеса на основе оценки и признания его вклада в проекты, направленные на решение стратегических задач в соответствии с национальными целями устойчивого развития, реализацией национальных проектов, программ развития регионов;

- поддерживать инструменты ответственного инвестирования, включая использование социальных бондов, выпуски «зелёных» облигаций, формировать для этого благоприятную среду;

- развивать сотрудничество государственных органов и корпоративного сектора с учетом взаимных интересов, в том числе практики государственно-частного партнерства для решения задач устойчивого развития территорий, снижения социальной напряженности и улучшения социального климата, создания условий для притока квалифицированных кадров, а также их подготовки;

- способствовать внедрению в корпоративную практику механизмов оценки социального воздействия реализуемых компаниями проектов и раскрытия соответствующей информации в отчётности компаний, содействовать учету этой информации в целях признания вклада бизнеса в решение задач общественного развития;

- содействовать продвижению и признанию ответственной деловой практики, поддерживать усилия бизнеса, ориентированного на устойчивое развитие, совершенствовать инструменты независимой оценки.

- придать постоянный характер Национальной Премии «Лидеры ответственного бизнеса» в целях признания и продвижения деловой практики на основе принципов ответственного ведения бизнеса.