



## РЕЗОЛЮЦИЯ

### Форума «Социально-трудовые аспекты устойчивого развития»

РСПП

1 марта 2023 г.

Вызовы 2022 года побудили к необходимости радикальных перемен в отечественной экономике и корпоративной практике, поиска новых поставщиков, партнеров и рынков сбыта, увеличения государственного оборонного заказа и срочного разворачивания новых производственных направлений и мощностей. Стоят задачи совмещения подходов к решению тактических и стратегических задач и обеспечения устойчивого дальнейшего развития. Все эти факторы, в том числе сопряженные с увеличившейся мобильностью населения трудоспособного возраста, создали ситуацию острой нехватки в кадрах определенных производственных и инженерных специальностей и, в целом, переориентировали рынок труда из состояния «рынка работодателя» в «рынок соискателя». Это определило специфику рынка труда России, который претерпевает значительные перемены под совокупным влиянием демографических перемен, ускоряющегося технического прогресса, все более широкого применения цифровых технологий, появления новых форм занятости и работы в связи с распространением новых организационных бизнес-моделей, а также меняющихся предпочтений работников.

Необходимость ускорения технической и технологической независимости страны не только потребовала от Правительства Российской Федерации и бизнеса принятия срочных мер, но и становится дополнительным стимулом для ускорения трансформации во всех сферах.

Одновременно с решением текущих задач и накопленных проблем потребуются скоординированные меры перехода к рынку труда в новых экономических и политических условиях. Эти меры охватывают профессиональное образование и обучение, оценку квалификаций, модернизацию механизма регулирования рынка труда, государственной службы занятости, адаптацию трудовых отношений и систем социальной защиты к новым реальностям, а также политику, направленную на формирование благоприятного делового и социального климата, позволяющего генерировать новые высокопроизводительные, высокооплачиваемые рабочие места и заполнять их.

Бизнес вносит существенный вклад в решение стоящих задач, осуществляет в рамках своих стратегий программы экономического и социального развития. Многие компании, прежде всего лидеры российского бизнеса, внедряют в свои системы управления и стратегического планирования принципы устойчивого развития, в числе ключевых приоритетов которого - развитие человеческого капитала. Обеспеченность квалифицированными кадрами относится к важным условиям устойчивости, как для компаний, так и для территорий их присутствия. Интересы тех и других совпадают в необходимости объединения усилий для создания такой социо-культурной среды, которая будет способствовать привлечению и удержанию профессиональных кадров.

Масштаб стоящих задач и их сложность требуют от всех участников ответственности и взаимодействия, в том числе, в сфере социального развития, создания благоприятных условий жизнедеятельности, укрепления и максимально полной реализации человеческого потенциала. Это становится особенно важным в контексте современных вызовов

**1. Усиливается недостаток кадров нужных профессий и специальностей соответствующей квалификации. Новые проекты и программы в сфере высшего и профессионального образования призваны повысить качество обучения и способны сблизить спрос и предложение в разрезе квалификаций, снизить риски безработицы в отдельных нишах рынка труда. В этих целях необходимы:**

- сфокусированное на запросы работодателей обучение по основным и дополнительным профессиональным образовательным программам с надлежащей оценкой его качества и результатов;

- расширение перечня мер, направленных на стимулирование инвестиций бизнеса в развитие системы высшего и профессионального образования, включая налоговые вычеты для работодателей, вкладывающих финансовые средства в модернизацию организаций высшего и среднего профессионального образования, совершенствование процессов обучения;

- широкое участие бизнеса в реализации проектов «Профессионалитет», «Передовые инженерные школы» в целях усиления координации потребностей рынка труда и системы профессионального образования;

- тесное партнерство образовательных организаций и работодателей для подтверждения соответствия профессиональных образовательных программ текущим и перспективным потребностям в знаниях и умениях;

- поддержка обучения на рабочем месте (включая ученичество), неформального обучения и признание результатов такого обучения через оценку квалификаций;

- расширение каналов качественного дистанционного обучения с использованием цифровых технологий, взаимное признание квалификаций, а также признание предшествующего обучения между отдельными странами и в рамках многосторонних соглашений;

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

**2. Вызовы, с которыми столкнулись компании, требуют от них быстрого реагирования, повышения качества управления рисками, уточнения тактических и стратегических задач. При этом всё более значительную роль в обеспечении устойчивости в текущей ситуации и в контексте задач средне- и долгосрочной перспективы играют социальные аспекты устойчивого развития, качество управления в этой сфере и согласованность во взаимодействии заинтересованных сторон. В актуальной повестке стоят задачи формирования и реализации корпоративных стратегий с учетом факторов устойчивого развития бизнеса и территорий, включая следующие:**

- сохранение в повестке органов управления поддержание баланса между экономической эффективностью, социальной и экологической результативностью деятельности организации как основы устойчивого развития;

- развитие человеческого потенциала за счёт создания благоприятных условий труда, обучения и мотивации персонала, повышение эффективности человеческого капитала;

- повышение уровня осведомлённости в вопросах устойчивого развития, расширение соответствующих компетенций сотрудников компаний и представителей органов власти на местах;

- участие в развитии территорий в целях формирования благоприятной предпринимательской и социальной среды, создание общих ценностей, содействие формированию устойчивых сообществ, городов и населённых пунктов, развитие партнёрств;

- повышение прозрачности деятельности и информационной открытости, формирование ответственной цепочки поставок, включая содействие внедрению стандартов ответственного ведения бизнеса, в т.ч. в сфере промышленной безопасности, улучшения условий и охраны труда;

- поддержка и поощрение добровольчества, в том числе корпоративного волонтерства, развитие партнёрства в этой сфере;

- содействие продвижению и признанию ответственной деловой практики поддержание усилий бизнеса, ориентированного на устойчивое развитие, совершенствование инструментов независимой оценки.

**3. Возрастает необходимость активизации усилий по созданию благоприятных условий для использования современных технологий социального инвестирования, притока частных инвестиций в интересах устойчивого развития, включая расширение возможностей для решения социальных проблем, улучшение среды обитания.**

Для этого необходимы:

- разработка и внедрение мер, стимулирующих бизнес вкладывать средства в проекты социальной и экологической направленности, внедрять инструменты «зеленого» финансирования, включая выпуски «зелёных» облигаций, социальных бондов, поддерживать «инвестиции воздействия» формировать для этого благоприятную среду;
- расширение сотрудничества 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;
- реализация мер по развитию благотворительной деятельности коммерческих и некоммерческих организаций, а также физических лиц как значимого фактора повышения социального благополучия в обществе;
- поддержка и поощрение добровольчества, в том числе корпоративного волонтерства, развитие партнерств в этой сфере;
- внедрение практики оценки социального воздействия реализуемых корпоративных проектов в регионах и раскрытия соответствующей информации в отчетности компаний, содействие учету этой информации как вклада бизнеса в решение задач национальных проектов и его общественному признанию.

**4. 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. «Рабочее место» уже сегодня может ассоциироваться с любым местом, где работник выполняет свои обязанности. 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 и адекватное регулирование формирующегося разнообразия и множественности форм занятости и новых способах работы с меняющимися или смешанными трудовыми отношениями, поддержание и сохранение гибкости труда, доработка нового законопроекта о занятости, подготовка законопроектов о регулировании платформенной занятости и самозанятости;
- определение рациональных способов защиты основных трудовых прав работников, работающих в новых режимах, в том числе в сфере оплаты и охраны труда, обязательного социального страхования, в сочетании с производственной гибкостью предприятий и заказчиков работы;
- 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;
- трансформация государственной службы занятости, сочетание цифровых услуг с персональным консультированием, оптимизация информации, предоставляемой работодателями в органы службы занятости, за счёт использования цифровых технологий, качественное улучшение информации о рынке труда, включая оценки текущего и перспективного спроса на знания и умения на локальном, региональном, отраслевом, национальном и международном уровнях;
- 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;

- совершенствование механизмов регулирования правоотношений при предоставлении труда работников одним юридическим лицом другому для выполнения производственных задач;

- повышение эффективности мер поддержки наиболее уязвимых групп населения, включая механизм квотирования трудоустройства инвалидов, введение программ субсидирования трудоустройства и сохранения их занятости; дальнейшее совершенствование российского законодательства и практики его применения с учетом международных обязательств в соответствии с ратифицированной Россией Конвенцией ООН «О правах инвалидов», предусматривающей сбалансированное участие государства и бизнеса в занятости инвалидов.

**5. Коллективное представительство работников и работодателей посредством социального диалога является одной из основ демократии, закрепленной в Конституции Российской Федерации. Перемены на рынке труда, включая сокращение численности работников крупных и средних предприятий, рост самозанятости и новых форм отношений между заказчиком и исполнителем работ, изменения в способах организации работы внутри организаций ставят новые задачи поддержания эффективного социального диалога при сохранении принципа добровольности объединения работников и работодателей.**

В этих целях необходимы:

- учет практик компаний по использованию работниками электронных средств связи и других коммуникационных ИТ-инструментов для выражения своей позиции, претензий или предложений, в том числе при проведении коллективных переговоров;

- поддержание представительства организаций работников и работодателей на региональном и федеральном уровнях с учетом меняющейся структуры занятости; паритетность представительства работников и работодателей при проведении коллективных переговоров и заключении соглашений;

- расширение полномочий социальных партнёров на локальном и отраслевом уровнях в вопросах регулирования социально-трудовых отношений; участие в диалоге и в выработке решений по совершенствованию социального диалога и рекомендаций по действиям социальных партнеров в условиях меняющегося рынка труда;

- выработка, на основе социального диалога и с учетом особенностей развития российского рынка труда, ориентированной на человека национальной повестки дня перехода к рынку труда будущего

- повышение роли социального диалога в согласовании социальной и экономической политики, определении подходов при разработке и осуществлении необходимых реформ.