



РОССИЙСКИЙ СОЮЗ
ПРОМЫШЛЕННИКОВ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ
(РАБОТОДАТЕЛЕЙ)

КОМИТЕТ ПО СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМ ОТНОШЕНИЯМ

Социальная

ПОВЕСТКА ДНЯ

бизнес – сообщества
2005 год

МОСКВА, 2005

В нашей повестке дня
три ключевых приоритета:

- 1 Движение к экономике, основанной на знаниях через развитие качества рабочей силы
- 2 Повышение устойчивости и конкурентоспособности через ответственное предпринимательство
- 3 Укрепление сообщества бизнеса через вертикально интегрированную структуру организаций работодателей

1 Движение к экономике, основанной на знаниях через развитие качества рабочей силы

То, что нужно каждой компании – это возможность принимать на работу столько работников требуемой квалификации, сколько необходимо, и в тот момент времени, когда требуется. Высокая квалификация и гибкие профессиональные навыки работника жизненно важны для того, чтобы компании оставались конкурентоспособными, производительными, прибыльными. Бизнесу необходимы работники, которые хотят, способны и имеют возможность наращивать профессиональные навыки в течение всей трудовой жизни.

Государственная система профессионального образования отстает от потребностей растущей экономики. Предприятия вкладывают значительные средства в переобучение выпускников профессиональной школы, создают альтернативы государственному первоначальному профессиональному обучению. Дефицит квалифицированных кадров стал реальностью. Конкуренция за профессиональные кадры нарастает. Положение усугубляется грядущим «демографическим ударом», который сократит общее предложение рабочей силы.

Мы поддерживаем замысел Правительства по реформированию государственного образования. Но также считаем, что реформа государственных образовательных учреждений не изменит положение дел в корне. В совокупном объеме обучающей деятельности роль государства как прямого поставщика образовательных услуг объективно снижается, растет значение внутрифирменной поддержки и повышения квалификации, а также обучения, связанного с удовлетворением личных потребностей граждан. Сказанное означает, что роль государства в обучающей области меняется качественно. Во-первых, государство обязано остаться ответственным за всеобщее первоначальное профессиональное обучение рабочих и специалистов. Во-вторых, государство должно стать действенным интегратором и регулятором всего рынка образовательных услуг. По мнению работодателей, нашей стране, ее экономике и гражданам необходима всеобъемлющая, эффективная, разнообразная и гибкая государственно-частная система приобретения и развития профессиональных знаний и навыков, доступная каждому человеку, каждой бизнес-единице. Нужна национальная стратегия развития человеческого капитала и подготовки кадров, основанная на потребностях экономики и гражданина.

Бизнес – сообщество уже играет в решении этих вопросах первостепенную роль. Но наше влияние должно быть усилено, равно, как и возрастает наша ответственность.

Наша цель

Инициировать разработку национальной стратегии развития человеческого капитала и подготовки кадров. Смысл стратегии – создать практическую уверенность, что (1) работодатели имеют работников, которые обладают необходимыми профессиональными навыками для достижения компаниями высокой производительности, конкурентоспособности и прибыльности; (2) граждане обладают необходимыми профессиональными знаниями и навыками, которые одновременно требуются для поддержания высокой способности к занятости и отвечают личным потребностям.

Достичь, в диалоге с государством, ясного разграничения ответственности бизнеса и власти в реализации такой стратегии, а также принять взаимные обязательства, подлежащие исполнению.

Идентифицировать, совместно с государством, профессионально - квалификационные требования к работникам по секторам экономики, которые: (1) поддерживают будущий успех бизнеса и (2) создают уверенность, что предложение со стороны системы профессионального образования и обучения соответствует потребностям развития бизнеса.

1 Движение к экономике, основанной на знаниях через развитие качества рабочей силы

Нам предстоит добиваться

- 1 Сохранения прямой обязанности и ответственности государства за первоначальную профессиональную подготовку рабочих и специалистов и переобучение безработных
- 2 Согласия государства в том, что ответственность бизнеса распространяется на дополнительное профессиональное обучение своих работников
- 3 Единства образовательного пространства, раскрытия доступа граждан к приобретению профессиональных знаний, навыков в течение трудовой жизни; признания результатов обучения государством и бизнесом
- 4 Сохранения обязанности и укрепления роли государства как регулятора рынка профессиональных образовательных услуг;
- 5 Обязательного согласования с бизнес – сообществом ключевых решений законодательной и исполнительной власти по реформированию профессиональной школы на федеральном и региональном уровнях
- 6 Создания позитивных условий для быстрого развития эффективного и регулируемого рынка негосударственных образовательных услуг
- 7 Создания, при содействии бизнес – общества, государственной системы прогнозирования профессиональных рынков труда, объемов и структуры профессионального образования
- 8 Фокусирования внимания государственной системы профессионального образования на приоритет качества подготовки над количеством выпускников;
- 9 Корректировки политики в области внешней трудовой миграции в сторону ее взвешенной либерализации
- 10 Активной роли государства, при содействии бизнес – сообщества, в развитии «общества знаний» и создании действенных импульсов по формированию экономики, основанной на знаниях

5 995
млрд. рублей

или

55%

Составили совокупные затраты работодателей на рабочую силу¹

По отношению к валовому внутреннему продукту страны



Социальная хартия
российского
бизнеса

¹ В 2002 году, по данным Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации

1 Движение к экономике, основанной на знаниях через развитие качества рабочей силы

Ближайшие задачи

- | | |
|---|--|
| <p>1 Инициировать подготовку национальной доктрины и стратегии развития человеческого капитала и подготовки кадров</p> <p>2 Инициировать создание системы национальных профессиональных стандартов при лидирующей роли государства; обновления на этой основе образовательных стандартов</p> <p>3 Инициировать унификацию Общероссийского классификатора специальностей по образованию (ОКСО) и Общероссийского классификатора занятий (ОКЗ)</p> <p>4 Инициировать создание эффективной государственной системы информирования работодателей и населения о динамике профессиональных рынках труда</p> | <p>5 Инициировать возрождение государственной системы профессиональной ориентации населения</p> <p>6 Инициировать создание национальной государственной системы прогнозирования профессиональных рынков труда</p> <p>7 Инициировать создание Координационных советов по развитию трудового потенциала и подготовке кадров на федеральном уровне и в субъектах федерации</p> <p>8 Подготовить специальный доклад «Качества трудового потенциала и подготовки кадров: будущее России через 20 лет», отражающий видение бизнес – сообществом кадровых угроз и возможностей для экономики России</p> |
|---|--|

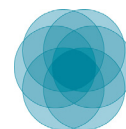
В среднем в месяц на одного работника работодатели израсходовали помимо заработной платы²:

1 720 руб.

на обязательные социальные отчисления, выплаты и налоги

810 руб.

на обучение и добровольные программы социальной поддержки



Социальная хартия
российского
бизнеса

² В 2002 году, по данным Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации

2 Повышение устойчивости и конкурентоспособности через ответственное предпринимательство

Тема социальной ответственности бизнеса останется важной в ближайшие годы. РСПП считает, что подавляющая часть бизнес – сообщества ежедневными делами подтверждает соответствие принципам Социальной хартии. Однако, голос бизнеса слышен пока недостаточно отчетливо. Одна из причин – отсутствие общих подходов в оценке действий компаний и несравнимость результатов этих действий. РСПП считает важным распространение практики добровольной социальной отчетности, адекватно отражающей вклад бизнеса в развитие общества и эффективность корпоративного управления. Продолжится работа, начатая в 2004г., по подготовке соответствующих рекомендаций для предприятий, а также по мониторингу корпоративной социальной политики.

Наша цель

Цель состоит в «деполитизации» темы социальной ответственности бизнеса, распространении принципов Социальной хартии в повседневную деятельность бизнес – сообщества, расширение практики социальной отчетности как инструмента корпоративного управления устойчивым развитием самостоятельных и ответственных компаний.

Нам предстоит

- 1 Распространять знания в бизнес – среде и обществе о содержании корпоративной социальной ответственности;
- 2 Развивать навыки управления «нематериальными» рисками и социальной ответственностью;
- 3 Способствовать применению принципов Социальной хартии в повседневной деловой практике компаний;
- 4 Обобщать и распространять лучший опыт между компаниями.
- 5 Способствовать признанию важной роли государства в развитии социально ответственной деловой практики
- 6 Способствовать пониманию солидарной ответственности государства, бизнеса и гражданина за благополучие рабочего места, предприятия, страны.

Ближайшие задачи

- 1 Продвижение Социальной хартии российского бизнеса;
- 2 Поддержка практики добровольной социальной отчетности;
- 3 Разработка и распространение методических материалов и рекомендаций в области добровольной социальной отчетности
- 4 Учет организаций, присоединившихся к «Социальной хартии российского бизнеса» и к инициативе по добровольной социальной отчетности;
- 5 Мониторинг социальных действий компаний,
- 6 Обобщение и распространение российского и зарубежного опыта в этой области

730 000

работников уже трудятся на предприятиях, присоединившихся к Социальной хартии российского бизнеса и стремящихся следовать ее принципам



Участник
Социальной
хартии
российского
бизнеса

3 Укрепление сообщества бизнеса через вертикально интегрированную структуру организаций работодателей

Один из важнейших приоритетов - развитие деятельности, связанной исполнением функций работодателей. РСПП считает необходимым формировать сильную систему организаций работодателей, способную выражать консолидированную позицию и отстаивать интересы бизнес – сообщества по социально – трудовым вопросам. Мы понимаем, что эта задача – большая по масштабам и трудоемкая в исполнении. В этом процессе неизбежны организационные и правовые измерения. Уже более половины региональных отделений РСПП и входящих в состав союза объединений изменили свои уставы, став организациями работодателей. Эта работа должна продолжаться. Перемены коснутся и непосредственно РСПП. Наша задача – дальнейшее развитие крупнейшего объединения предпринимателей страны, становление и эффективное исполнение новых функций. Нам предстоит модернизировать всю вертикаль, превратить союз в сервисную организацию, определить и организовать оказание ключевых услуг, которые РСПП, его объединения, предоставляет работодателям – членам организации. Эти услуги должны основываться на конкретных потребностях бизнеса.

Консолидация работодателей страны мы рассматриваем как одно из необходимых условий решения других крупномасштабных приоритетных задач социальной повестки дня.

Наша цель

Цель – построение вертикально интегрированной структуры организаций работодателей, которая укрепляет «голос бизнеса» в решении социально-трудовых вопросов, в ведении результативного диалога с социальными партнерами.

Нам предстоит

создать организацию, способную:

- 1 эффективно представлять и защищать интересы работодателей;
- 2 поддерживать эффективное функционирование рынка труда;
- 3 вести эффективные коллективные переговоры с организациями работников;
- 4 представлять работодателей в трехсторонних консультациях, переговорах и трехсторонних институтах;
- 5 представлять работодателей при разрешении споров, включая досудебные институты, примирительные процедуры.

Ближайшие задачи

- 1 подготовить поправок в законодательство по вопросам исполнения функций работодателей;
- 2 завершить работу по приведению уставов членских организаций, включая устав РСПП, в соответствие с законодательством об объединениях работодателей;
- 3 укрепить состава представителей бизнес сообщества в Российской трехсторонней комиссии по социально-трудовым отношениям;
- 4 приступить к созданию системы согласования ключевых позиций между представителями работодателей в трехсторонних органах по всей вертикали организаций работодателей;
- 5 организационно укрепить РСПП, приступить к формированию РСПП как сервисной организации, обеспечивающей эффективную поддержку и координацию организаций работодателей.

© 2005 РСПП



Российский союз промышленников и предпринимателей
(работодателей)

Россия, 103070, Москва, Старая площадь, д. 10/4.

<http://www.rspp.biz>

Департамент социальной политики РСПП:

Эл. почта: dsp@rspp.net

Тел. +7 (095) 748-41-58

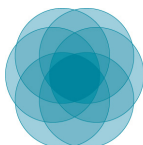
Факс: +7 (095) 206-14-34

Департамент по координации деятельности региональных отделений, отраслевых союзов и членов РСПП:

Эл. почта: region@rspp.net

Тел. +7 (095) 748-42-26

Факс: +7 (095) 748-42-34, +7 (095) 748-42-35



Участник
Социальной
хартии
российского
бизнеса