

УДК 331+316.4

© А. О. ЗУБОВА¹, Ю. А. ФИЛАТОВА², 2023

¹ Самарский национальный исследовательский
университет им. академика С. П. Королева
(Самарский университет);

^{1,2} Самарский университет государственного управления
«Международный институт рынка»
(Университет «МИР»), Россия

E-mail ¹: zubovaalya@mail.ru

E-mail ²: filatova200276@gmail.com

РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Программа устойчивого развития может быть реализована в разных сферах общественных отношений, являясь основой для ответов на современные вызовы. Сфера труда не является исключением. В статье рассмотрены возможности применения ESG-принципов в трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношениях. Анализируются современные практики крупных работодателей, а также степень участия сторон трудовых правоотношений в реализации Программы устойчивого развития.

Ключевые слова: устойчивое развитие, концепция устойчивого развития, цели устойчивого развития, ESG-принципы, трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения.

Долгое время общество, развивая экономику, не задумывалось о цене, которая платилась за увеличение прибыли. Потребительское отношение привело к серьезной деградации природной и социальной сфер. Глобальное изменение климата, экологические проблемы, увеличение гендерного и социального неравенства — это только небольшая часть вызовов, с которыми столкнулось человечество в конце XX — начале XXI вв. Понимание заявленной проблематики привело к формулированию Программы устойчивого развития. Организация Объединенных Наций в 2015 году определила 15 целей в рамках Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года. Всего было поставлено 169 задач, в реализации части из них социально ответственные работодатели принимают участие. Следует отметить, что практической формой устойчивого развития в бизнесе является внедрение принципов ESG, которые должны соблюдать и стороны трудовых отношений.

Думается, что внедрение элементов устойчивого развития в трудовой процесс качественно повлияет на решение глобальных проблем человечества. В связи с этим *цель работы* — изучить практики внедрения ESG-принципов в российских компаниях (*объект исследования*) и выявить их влияние на трудовые отношения (*предмет исследования*) в современных условиях хозяйствования.

Исходя из данной цели, были поставлены следующие *задачи*:

- 1) изучить исторические предпосылки внедрения ESG-принципов в практику работодателей;
- 2) проанализировать влияние принципов ESG на трудовые правоотношения.

Исходя из мировой практики, под устойчивым развитием стоит понимать развитие, при котором удовлетворение потребностей нынешних поколений исполняется с отсутствием вреда для возможностей будущих поколений удовлетворять свои потребности [11]. В то же время трактовка понятия «устойчивое развитие» (sustainable development) имеет широкое содержание. Например, в ст. 3 Договора о Европейском союзе «устойчивое развитие» рассматривается как «сбалансированный экономический рост и стабильность цен, высококонкурентная социальная рыночная экономика, нацеленная на полную занятость и социальный прогресс, а также высокий уровень защиты и улучшения качества окружающей среды» [8].

Принципы, благодаря которым достигается вовлечение компании в решение экологических (E), социальных (S) и управленческих (G) проблем, сформулировал в 2004 году генеральный секретарь ООН Кофи Аннан в своем докладе «Неравнодушный побеждает». Можно сказать, что ESG-принципы в широком смысле являются программой устойчивого развития [12].

История внедрения программы устойчивого развития в России уходит далеко — в 90-е гг. XX века. Именно в 1992 году, после Конференции ООН в Рио-де-Жанейро, российские ученые начали понимать и освещать проблемы ограниченности природных ресурсов, поскольку после распада СССР необходимо было достигнуть вновь рационального использования всех благ природного и экологического мира [14]. В этот период началась разработка решения глобальной проблемы. Все изменения, которые происходили, носили лишь формальный характер (т.е. все вводимые новшества не осуществлялись и законодательно не поддерживались до 1996 года).

Важным правовым актом в сфере устойчивого развития стал Указ Президента РФ от 01.04.1996 г. № 440 «О Концепции перехода Российской Федерации к устойчивому развитию» [5] (далее — Кон-

цепция). В Концепции отмечается, что целью перехода к устойчивому развитию является постепенное восстановление естественных экосистем до уровня, гарантирующего стабильность окружающей среды. Этого можно достичь усилиями всего человечества.

Анализируя задачи, поставленные в Концепции, стоит отметить, что они направлены преимущественно на решение проблем окружающей среды: стабилизация экологической обстановки и коренное улучшение состояния окружающей среды за счет экологизации экономической деятельности; введение хозяйственной деятельности в пределы емкости экосистем на основе массового внедрения энерго- и ресурсосберегающих технологий; целенаправленные изменения структуры экономики, структуры личного и общественного потребления.

Реализация заявленных задач была невозможна без законодательной основы. Постепенно законодательная база Российской Федерации в области охраны природы развивалась, что нашло отражение в принятии федеральных законов «Об охране окружающей среды» [1], Лесном кодексе РФ [3], Водном кодексе РФ [2].

Тема ESG-принципов стала наиболее актуальна и обсуждаема в наше время, но, несмотря на столь большую популярность, до сих пор возникает множество вопросов по их применению в практической деятельности. Так, А. А. Ноздрин отмечает, что необходима разработка четких критериев оценивания экономической деятельности и распределения по рейтингу для привлечения большего количества участников и последователей в свой бизнес [13]. Н. А. Козырева и А. М. Маркина также обозначают проблемы неясности перспективной реализации ESG-подходов российскими компаниями [9]. Получается, что компании идут вслед за трендами, но до конца не понимают, как правильно надо строить свою работу, применяя эти принципы. В работе Н. В. Кузнецова и Н. Е. Котовой отмечено, что все крупные компании тем или иным образом стараются придерживаться ESG-принципов, проблема заключается лишь в объективной оценке данной работы. К примеру, ГК «Росатом» показывает полное поддержание принципов ESG, рассказывая про все принципы в своей работе (это касается решения проблем экологии, управления персоналом и открытой корпоративной этики). ГК «Роскосмос» же, наоборот, является более скрытной компанией, не показывает данных о влиянии своей деятельности на экологию, а также не раскрывает данные о финансировании экологических программ. Однако при этом корпорация ведет активную социальную политику в области соблюдения прав и интересов участников трудовых отношений, ак-

тивно реализует политику совершенствования в сфере охраны труда и производственной безопасности [10].

Таким образом, стоит отметить, что и коммерческие организации, и государственные корпорации имеют представление о программе устойчивого развития и стараются внедрять ESG-принципы. Но их внедрение российскими работодателями встречается намного реже, чем за рубежом.

Однако в последнее время можно наблюдать все больше практик, где прослеживаются элементы устойчивого развития. Думается, что в реализации ESG-принципов могут участвовать не только работодатели, но и работники.

Так, в результате анализа опыта Самарской области были выделены следующие практики внедрения ESG-принципов предприятиями региона с участием персонала.

Обратим внимание на нефтеперерабатывающую отрасль и в качестве примера рассмотрим практику АО «Новокуйбышевский нефтеперерабатывающий завод», который входит в группу ПАО «НК «Роснефть». Поскольку нефтеперерабатывающие и нефтехимические заводы наносят большой вред объектам окружающей среды, руководство Новокуйбышевского НПЗ уделяет особое внимание мероприятиям, связанным с восстановлением экологии. Работники завода принимают участие в акциях «Кедры России», «Сад памяти» (высадили более 500 саженцев деревьев). Сотрудники предприятия не только сами понимают всю ценность данных мероприятий, но также учат и подрастающее поколение, давая мастер-классы для учеников общеобразовательных заведений [15]. Представленная практика отлично демонстрирует ответственное отношение к окружающей среде и вовлеченность не только работодателей, но и работников в общее дело по спасению окружающей среды, что позитивно сказывается на трудовых отношениях.

Далее хотелось бы более детально остановиться на втором принципе ESG-повестки — социальной ответственности перед сотрудниками и обществом. В Российской Федерации социальная основа данного принципа отражена множеством норм Трудового кодекса РФ (ТК РФ) [4]. Например, статья 64 указанного акта закрепляет гарантии при заключении трудового договора, указывая на равные возможности при трудоустройстве, исключая дискриминацию. За счет фиксирования основных гарантий в области оплаты труда в стране установлен минимальный размер оплаты труда, который не может быть ниже прожиточного минимума, предусмотрены механизмы увеличения уровня заработных плат. Кроме того, работникам

предоставляется возможность профессионального роста путем совершенствования своих навыков и умений (раздел IX ТК РФ «Квалификация работника, профессиональный стандарт, подготовка и дополнительное профессиональное образование работников»). Однако представляется, что только федеральными актами не может быть урегулирован вопрос социальной повестки. Думается, что на уровне локального нормотворчества могут быть предусмотрены различные мероприятия как для работников, так и для работодателей.

Обратимся к передовым практикам по внедрению социальной повестки. В качестве примера можно взять деятельность банка России ПАО «Сбербанк». Эта организация активно стремится соответствовать принципам ESG. Компания проводит активную социальную политику по созданию эффективных команд: сформированы тезисы культуры Сбербанка 2.0, приоритеты которой — ответственность за результат и развитие себя, команд и экосистемы на благо страны. ПАО «Сбербанк» дает сотрудникам большой набор возможностей для саморазвития и обучения. В компании также делается упор на физическое и психологическое здоровье сотрудников, существует сервис психологической помощи и поддержки, проходят программы по развитию здорового образа жизни, где прививаются полезные привычки. Есть возможность участия в волонтерских проектах: помощь детским домам и ветеранам, забота о пожилых людях, людях с ограниченными возможностями, защита окружающей среды [16]. Все действия по социальной повестке отражены в локальных актах организации.

Таким образом, можно отметить, что внедрение социальной повестки для работодателя — это хорошая возможность привлечения новых сотрудников, ведь такое количество необходимых и нужных проектов позволяет компании развивать свой персонал, обучать его новым практикам и приносить пользу не только для компании, увеличивая доход, но и для экологии.

Работник в данном случае делает огромный вклад в свое развитие. Получая новые знания, он понимает, как правильно их реализовывать, и при правильном подходе, понимая столь важные глобальные проблемы, знает, как оказать помощь экологии и всему своему окружению.

Для того чтобы получить представление о понимании темы устойчивого развития в контексте трудовых отношений среди будущих работников (работодателей), авторы статьи совместно с коллегами из Самарского национального исследовательского университета имени академика С. П. Королева провели социологический опрос,

респондентами которого стали студенты высших учебных заведений г.о. Самара. Выборка составила 226 человек.

Анализ результатов, полученных при ответе на вопрос: «Знаете ли вы о Программе устойчивого развития?», показал, что большинство знают о Программе устойчивого развития, но, к сожалению, мало кто понимает, как ее реализация может быть спроецирована на трудовые отношения. Тем не менее, респонденты, отвечая на вопрос о том, влияет ли Программа устойчивого развития, основанная на принципах ESG, на сферу труда и занятости в России, отметили, что при ее использовании:

- можно достойно оценивать труд работников, а также создавать новые рабочие места (3%);

- повышается производительность труда и его безопасность (10%);

- рынок труда становится более доступным для граждан с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью (5%);

- вводятся и модернизируются стандарты безопасности трудового процесса (3%).

На вопрос о том, какие мероприятия могли бы быть реализованы работодателем для достижения целей «устойчивого развития», респонденты предложили следующие варианты:

- систематическое проведение благотворительных акций и командообразующих тренингов для сплочения трудового коллектива, повышения его трудоспособности (15%);

- проведение стажировок для будущих работников, повышение квалификации имеющихся, а также создание новых рабочих мест (7%);

- улучшение условий труда, равенство возможностей развития и обеспечение вакансиями, не имеющими гендерного пренебрежения (10%).

Результаты опроса позволили авторам прийти к выводу о том, что многие будущие работники (работодатели) осознают далеко не все возможности ESG-принципов, и как следствие, не видят множество путей развития трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, которые улучшали бы социальную составляющую.

Необходимо отметить, что стратегирование устойчивого развития российских предприятий на основе Программы устойчивого развития находится еще на стадии формирования, но с каждым годом набирает все большую популярность. В будущем работодатели не смогут обойти стороной ESG-принципы: придерживаясь их, можно выйти на международный рынок без репутационных рисков,

улучшить свой рейтинг и получить пониженную ставку по кредиту, так как считается, что соблюдение данных принципов «решает проблемы мирового масштаба». Что касается реализации S-повестки, с ее внедрением работодатель обеспечивает своих работников всем необходимым: социальными гарантиями, площадками для проведения мероприятий и прочими возможностями. Данные действия показывают заинтересованность работодателя в улучшении качества работы своих сотрудников и привлечении их к решению глобальных проблем. На наш взгляд, это правильная тактика решения вопроса, ведь в первую очередь инициатива и заинтересованность должны исходить от работодателя. Если не будут выделяться ресурсы на внедрение данных принципов, вряд ли огромное количество сотрудников будут заниматься этим самостоятельно.

В заключение необходимо отметить, что ESG-принципы на сегодняшний день в России носят рекомендательный характер, но есть предпосылки к тому, что в будущем эти принципы плотно укоренятся в действующем законодательстве. В качестве примера хочется привести Постановление Правительства РФ № 1587 от 21.09.2021 г. [6], в котором утверждены критерии проектов устойчивого развития в Российской Федерации и требования к системе верификаций таких проектов. Рекомендации по ESG-принципам выпустил Банк России, затронув в информационном письме № ИН-06-28/96 от 16.12.2021 г. «О рекомендациях по учету советом директоров публичного акционерного общества ESG-факторов, а также вопросов устойчивого развития» [7] вопросы корпоративного управления. Возможно, четкое нормативное закрепление способов реализации принципов ESG позволит привлечь большее количество субъектов к их внедрению.

Литература

1. Федеральный закон Российской Федерации от 10.01.2002 г. № 7-ФЗ «Об охране окружающей среды» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2022 г.) // СПС КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru/>.
2. Водный кодекс Российской Федерации от 03.06.2006 г. № 74-ФЗ // СПС КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru/>.
3. Лесной кодекс Российской Федерации от 04.12.2006 г. № 200-ФЗ // СПС КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru/>.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ // СПС КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru/>.
5. Указ Президента Российской Федерации от 01.04.1996 г. № 440 «О Концепции перехода Российской Федерации к устойчивому развитию» // СПС КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru/>.

6. Постановление Правительства РФ от 21.09.2021 г. № 1587 «Об утверждении критериев проектов устойчивого (в том числе зеленого) развития в Российской Федерации и требований к системе верификации инструментов финансирования устойчивого развития в Российской Федерации» // СПС КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru/>.

7. Информационное письмо Банка России от 16.12.2021 г. № ИН-06-28/96 «О рекомендациях по учету советом директоров публичного акционерного общества ESG-факторов, а также вопросов устойчивого развития» // СПС КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru/>.

8. Договор о Европейском Союзе [рус., англ.] (подписан в г. Маастрихте 07.02.1992 г.) (с изм. и доп. от 13.12.2007) // Официальный сайт законодательства Европейского Союза. URL: <http://eur-lex.europa.eu/> (по состоянию на 26.09.2017 г.).

9. Козырев Н. А. Перспективы развития принципов управления ESG в России // Вестник евразийской науки. 2022. Т. 14. № 1. URL: <https://esj.today/PDF/40ECVN122.pdf>.

10. Кузнецов Н. В., Котова Н. Е. Оценка деятельности российских государственных корпораций с позиции ESG-подхода // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2021. № 11. С. 231-236.

11. Левина Е. И. Понятие «Устойчивое развитие». Основные положения концепции // Вестник ТГУ. 2009. № 11. С. 113-119.

12. Мажорина М. В. ESG-принципы в международном бизнесе и «устойчивые контракты» // Актуальные проблемы российского права. 2021. № 12 (133). С. 185-198.

13. Ноздрин А. А. Анализ применения ESG-критериев в деятельности российских компаний // Современные научные исследования и инновации: электронный журнал. 2022. № 4. URL: <https://web.snauka.ru/issues/2022/04/97979>.

14. Пасенов А. Н. Концепция устойчивого развития: историко-правовые аспекты // Научные ведомости БелГУ. Серия: «Философия. Социология. Право». 2017. № 10 (259). С. 156-160.

15. Официальный сайт АО «Новокуйбышевский НПЗ». URL: <https://www.rosneft.ru/press/news/item/210645/>.

16. Официальный сайт ПАО «СберБанк» России. URL: <https://www.sberbank.com/ru/sustainability/employees>.

Статья поступила в редакцию 03.02.23г.

Рекомендуется к опубликованию членом Экспертного совета канд. социол. наук, доцентом Т. П. Карповой