



**ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ АВТОМОБИЛЬНОГО
И СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО МАШИНОСТРОЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

8 декабря 2020 г.

г. Москва

№4-4

**О трансформации требований к квалификации
работников отрасли в условиях применения
профессиональных стандартов**

Современное состояние рынка труда формируется под воздействием активной государственной политики, направленной на модернизацию и инновационное развитие России. Ускоренный технологический прогресс требует формирования новых профессиональных навыков и компетенций. В этих условиях возрастает актуальность вопроса кадрового обеспечения предприятий машиностроительного комплекса, развития профессиональной квалификации работников как фактора, определяющего уровень занятости и заработной платы.

Профсоюз поддерживает курс на ускоренное инновационное развитие отрасли, рассматривая его как основу для повышения качества жизни работников. В то же время, внедрение инноваций выводит производство на высокий уровень автоматизации. Меняется характер труда. Возникает несоответствие и дефицит профессиональных компетенций, угроза изменения режима рабочего времени, несоблюдения норм охраны и безопасности труда, сокращения рабочих мест. Процессы цифровизации и роботизации могут поставить под сомнение трудовые отношения, основанные на коллективных договорах.

Значительные изменения в системе подготовки кадров и оценки квалификации работников вызваны внедрением профессиональных стандартов и формированием национальной системы квалификаций – механизма, обеспечивающего взаимосвязь между рынком труда, отраслями экономики и системой профессионального образования.

На сегодняшний день профессиональные стандарты применяются наряду с ЕКС и ЕТКС.

Сформировавшаяся практика внедрения профессиональных стандартов демонстрирует ряд проблем:

- противоречия в нормативно-правовой базе;
- отсутствие профессиональных стандартов для отдельных видов деятельности;
- недостаточная информированность о профессиональных стандартах;
- необходимость дополнительных затрат на подготовку персонала;
- отсутствие возможности принять соискателя на работу без определенной подготовки при наличии вакансии;
- несоответствие трудовых функций профессиональных стандартов и существующих должностных обязанностей работников.

Существуют и другие, менее явные, но требующие доработки вопросы: короткий срок разработки профессиональных стандартов, отсутствие их качественной апробации, четких требований к разработчикам, технологическому процессу, оценке охраны и гигиены труда, другие.

Несмотря на имеющиеся проблемы, государственная политика направлена на ускорение внедрения профессиональных стандартов.

Задача Профсоюза – защитить интересы работников.

Наиболее распространенные риски:

- незаконное расширение трудовых функций без каких-либо доплат;
- снижение размера заработной платы;
- потеря выплат за особые условия труда;
- обязанность проходить за свой счет переобучение или повышение квалификации;
- незаконное увольнение.

Необходимо обеспечить прямое участие представителей Профсоюза в управлении предприятиями по вопросам применения профессиональных стандартов, подготовки кадров и независимой оценки квалификации работников.

Заслушав и обсудив информацию о трансформации требований к квалификации работников отрасли в условиях применения профессиональных стандартов,

Президиум Профсоюза постановляет:

1. Принять к сведению информацию о трансформации требований к квалификации работников отрасли в условиях применения профессиональных стандартов.
2. Руководству Профсоюза, руководителям структурных подразделений продолжить взаимодействие с социальными партнерами по вопросу применения профессиональных стандартов.
3. Руководству Профсоюза совместно с социальными партнерами рассмотреть необходимость внесения в Правительство Российской Федерации предложений по совершенствованию государственной системы профессионального образования и обучения, обеспечивающей высокую конкурентоспособность рабочей силы и удовлетворяющей запросам машиностроительного комплекса.

4. Руководителям структурных подразделений:

– активизировать взаимодействие с работодателями по следующим направлениям: применение профессиональных стандартов; подготовка кадров и дополнительное профессиональное образование; независимая оценка квалификации работников;

– рассмотреть вопрос о необходимости внесения в коллективные договоры раздела, обеспечивающего защиту интересов работников в условиях применения профессиональных стандартов и проведения независимой оценки квалификации;

– продолжить системный мониторинг социально-экономической ситуации на предприятиях отрасли, включая мониторинг применения профессиональных стандартов и проведения независимой оценки квалификации работников, особое внимание уделить изменениям характера занятости.

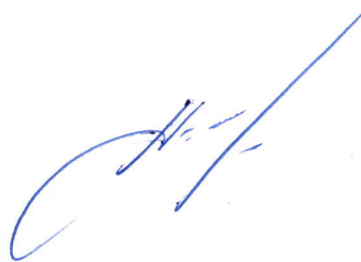
5. Отделу по социально-экономической работе Аппарата Профсоюза:

– обеспечить сбор, анализ и доведение до структурных подразделений актуальной информации о национальной системе квалификаций;

– обеспечить информационную поддержку членским организациям, создать возможности для обмена опытом по вопросу применения профессиональных стандартов.

6. Контроль за исполнением постановления возложить на отдел по социально-экономической работе Аппарата Профсоюза.

Председатель Профсоюза



А.А.Фефелов

**«О трансформации требований к квалификации
работников отрасли в условиях применения
профессиональных стандартов»**

Профсоюз осуществляет мониторинг социально-экономических показателей отрасли, изучает потребности работников, регулярно корректирует текущие задачи и оценивает эффективность социального партнерства по главным направлениям работы. Главная задача Профсоюза – отстаивать права и интересы работников, добиваться повышения их уровня жизни, соблюдения гарантии справедливой оплаты труда. Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы (ст. 129 и 132 ТК РФ).

Значительные изменения в системе подготовки кадров и оценки квалификации работников вызваны формированием национальной системы квалификаций (НСК), которая должна обеспечить взаимосвязь между рынком труда, отраслями экономики и системой профессионального образования и обучения. Основным инструментом НСК являются профессиональные стандарты.

Впервые термин «профессиональный стандарт» был официально использован в Программе социальных реформ в Российской Федерации на период 1996-2000 гг., утвержденной постановлением Правительства РФ №222 от 26.02.1997. Мероприятиями в области усиления механизмов государственного воздействия на структуру и качество кадров было предусмотрено введение государственных профессиональных стандартов, соответствующих международным требованиям, создание системы сертификации и аттестации работников.

Кардинальное изменение российской системы квалификации было обозначено в Указе Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

Главенствующую роль профессиональных стандартов в оценке квалификации персонала определило Министерство труда и социального развития РФ совместно с РСПП при разработке национальной рамки квалификаций.

С 1 января 2017 года в Российской Федерации в качестве дополнительного инструмента введена независимая оценка квалификации (НОК). Её суть заключается в подтверждении соответствия квалификации работника положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

С 1 июля 2019 года независимая оценка квалификаций осуществляется исключительно в центрах оценки квалификаций – ЦОК. В настоящий момент в 84 регионах России действует 510 ЦОК и 955 экзаменационных площадок для проведения профессионального экзамена. Законодательством предусмотрена возможность использовать инструменты НОК при проведении работодателем внутренней аттестации, прописав это в локальных нормативных актах.

Профсоюзы – обязательный участник системы профессиональных квалификаций.

28 ноября 2017 года Профсоюзом совместно с Объединением автопроизводителей России и ФГУП НАМИ проведён круглый стол на тему «Профессиональные стандарты – разработка и внедрение. Системы независимой оценки квалификации». В работе круглого стола приняли участие члены совета по профессиональным квалификациям в автомобилестроении и машиностроении, представители работодателей крупнейших автомобильных предприятий России, Российской Ассоциации производителей специализированной техники «Росспецмаш», Минтруда и ФНПР. Участники заслушали и обсудили вопросы по разработке и применению профессиональных стандартов на предприятиях машиностроения, о работе Совета по профессиональным квалификациям и создании системы сертификации персонала в автомобилестроении. Особое место в обсуждении заняли вопросы по использованию профессиональных стандартов в промышленности, о взаимосвязи национальной системы квалификаций и трудового законодательства, о работе по актуализации профессиональных стандартов, образовательных программ и создании развитой системы сертификации персонала в автомобилестроении.

На сегодняшний день в России разработано более 1300 профессиональных стандартов по разным видам экономической деятельности, в том числе 23 профессиональных стандарта в области автомобилестроения и технического обслуживания автотранспортных средств. **Однако до настоящего времени Профсоюз не имеет достаточной информации о результатах их внедрения на предприятиях.**

Профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности. Под квалификацией понимается уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника. Комплексный подход в описании данных требований делает профессиональные стандарты основным элементом национальной системы квалификаций, связывающим сферу труда и сферу профессионального образования.

Цель введения системы профстандартов – повышение качества трудовых ресурсов, рост профессионализма работников и, как результат, повышение конкурентоспособности экономики страны в целом.

Профессиональные стандарты должны применяться работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников: при формировании кадровой политики, в управлении персоналом, при

организации обучения и аттестации работников, при разработке должностных инструкций, при тарификации работ, присвоении тарифных разрядов работникам, при установлении систем оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления.

По сути, профессиональные стандарты являются типовыми регламентирующими документами при оценке качества работников. Но в некоторых случаях они обязательны для применения работодателями. Требования к образованию и стажу работы на основании профстандартов являются обязательными в тех случаях, когда с выполнением соответствующей работы связано наличие льгот, гарантий и ограничений, а также, если соответствующие требования установлены Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Законодательство не предусматривает такого основания для увольнения, как несоответствие требованиям профстандарта. Несоответствие квалификации – повод к ее повышению, а не к увольнению. За работодателем закреплено право определять необходимость подготовки работников (профобразование, профобучение) и дополнительного профобразования, направлять работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации. Все процедуры должны проводиться с учетом мнения Профсоюза. При этом работодатель обязан создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования. В соответствии с данным требованием разделом VII Отраслевого соглашения «Развитие кадрового потенциала» предусмотрена организация работодателем, с учетом производственной необходимости, системы внутрипроизводственного обучения персонала, которая предусматривает повышение квалификации и профессиональную переподготовку кадров, в т.ч. обучение работников вторым (смежным) профессиям за счет финансовых средств организации. В отрасли созданы и работают корпоративные университеты по подготовке кадров в АО «АВТОВАЗ», ПАО «КАМАЗ», ПАО «ГАЗ» и ПАО «СОЛЛЕРС», региональный институт по подготовке кадров (г. Калуга) для автомобильных компаний, работающих в отрасли, открыт филиал МВТУ им. Баумана.

Однако в настоящий момент Профсоюзом не проработан механизм защиты интересов работников при проведении независимой оценки квалификации, при подготовке работников (профобразование, профобучение) и дополнительном профобразовании в сторонних образовательных учреждениях.

Внедрение профессиональных стандартов – трудоемкий и достаточно сложный процесс, который приводит к трансформации всей системы управления персоналом.

Сформировавшаяся практика внедрения профессиональных стандартов демонстрирует ряд проблем:

– противоречия в нормативно-правовой базе;

- отсутствие профессиональных стандартов для отдельных видов деятельности;
- недостаточная информированность о профессиональных стандартах;
- необходимость дополнительных затрат на подготовку персонала;
- отсутствие возможности принять соискателя на работу без определенной подготовки при наличии вакансии;
- несоответствие трудовых функций профессиональных стандартов и существующих должностных обязанностей работников.

Существуют и другие, менее явные, но требующие доработки вопросы: короткий срок разработки профессиональных стандартов, отсутствие их качественной апробации, четких требований к разработчикам, технологическому процессу, оценке охраны и гигиены труда, другие.

Несмотря на имеющиеся проблемы, государственная политика направлена на ускорение внедрения профессиональных стандартов.

Задача Профсоюза – защитить интересы работников.

Необходимо отметить риски, которые несет за собой внедрение профстандартов:

- незаконное расширение трудовых функций работника без каких-либо доплат. При применении профстандартов необходимо требовать от работодателя правильно определять наименования и содержание трудовой функции в трудовом договоре. Профсоюз должен отслеживать и препятствовать возможным изменениям трудовых функций, которые работодатель может вносить по своей инициативе и без согласия работника.

- незаконное увольнение работника вследствие несоответствия его квалификации требованиям профстандарта;

- незаконное расширение трудовых функций без каких-либо доплат;

- снижение размера заработной платы;

- потеря выплат за особые условия труда;

- обязанность проходить за свой счет переобучение или повышение квалификации;

- незаконное увольнение.

Несмотря на имеющиеся проблемы, государственная политика направлена на ускорение внедрения профессиональных стандартов. Так с 1 ноября 2020 г. по 1 ноября 2021 г. проводится пилотный проект по ускоренной разработке профстандартов по перспективным профессиям и актуализации федеральных государственных образовательных стандартов, а также соответствующих образовательных программ.

Задача Профсоюза – усилить работу по защите трудовых прав и законных интересов работников. Члены Профсоюза, ориентируясь на требования профессиональных стандартов, должны знать, что работодатель вправе от них требовать, а что лежит за рамками его полномочий. Таким образом, профессиональный стандарт – это еще и способ защиты прав работников, который может повысить мотивацию вступления в Профсоюз, его востребованность и авторитет.

Актуальность проблемы профессиональной квалификации работников возрастает в условиях тенденции трансформирования рынка труда в машиностроительном комплексе при переходе к Индустрии 4.0.

Промышленная концепция Индустрия 4.0 – это глобальная, сложная, многоуровневая организационно-техническая система, основанная на интеграции в единое информационное пространство физических операций производства и сопутствующих процессов. Это процесс внедрения в предприятия промышленной отрасли технологических средств, которые выводят производство на высокий уровень автоматизации. Он подразумевает удешевление и повышение эффективности производства. Фактически, Индустрия 4.0 должна обеспечить создание быстродействующих производственных систем, в которых влияние и участие человека снижено до минимума. «Умное производство» – не столько перспективное, сколько неизбежное направление для машиностроения.

Машиностроение – одна из тех отраслей промышленности, где цифровое производство внедряется всё больше и больше, ведь в основе Индустрии 4.0 лежат киберфизические системы, а механические отходят на второй план. Меняется характер труда. Все профессии, которые можно автоматизировать при помощи роботизированного оборудования или искусственного интеллекта, постепенно исчезают, что приводит к исчезновению рабочих мест. В то же время появляются новые позиции, более адаптированы к новому разделению труда между людьми, машинами и алгоритмами.

По данным исследования Всемирного экономического форума к 2025 году внедрение новых технологий вытеснит 85 млн. рабочих мест. При этом роботизация и автоматизация приведет к появлению 97 млн. новых рабочих мест в таких сферах, как искусственный интеллект, «зеленая экономика» и облачные технологии. Однако старые места пока сокращаются быстрее, чем создаются новые, кроме того, потерянные рабочие места и созданные рабочие места имеют разные характеристики и требования к квалификации, поэтому дополнительное профессиональное образование и обучение приобретают всё большую актуальность.

Эксперты говорят о том, что период, в течение которого сотрудники должны проходить переквалификацию, сокращается с каждым годом. Переподготовка к 2025 г. может понадобиться 50% сотрудников, иначе они останутся без работы. Быстрее всего работы лишатся сотрудники, рабочие процессы которых легко автоматизировать. Специалисты ожидают, что к 2025 году половину работ будет выполнять компьютеры либо роботизированные линии. Ожидается, что темпы внедрения технологий останутся неизменными, либо ускорятся в некоторых областях.

Воздействие Индустрии 4.0 и цифровизации на производство будут сильно различаться в зависимости от отрасли и той степени, в которой предприятия смогут применить современные технологии. Наибольшую конкурентоспособность в новых условиях продемонстрируют предприятия, которые инвестируют в переподготовку и повышение квалификации

работников. В среднем, по оценкам компаний, около 40% работников будут нуждаться в переобучении в течение шести месяцев или менее.

Ещё одна тенденция: образование и профессиональная подготовка требуют всё больше времени и усилий за пределами обычного рабочего времени, и, по оценкам Европейского союза, для некоторых профессий составит не менее 40 часов в год, в то время как сейчас на них тратится в среднем около 9 часов в год.

Технологические новшества в разной степени повлияют на экономику предприятий, а, соответственно, и на сокращение численности рабочей силы. В первую очередь новые технологии будут использоваться крупными компаниями, производящими дорогостоящую продукцию с высокой добавленной стоимостью, так как для изменения технологического процесса потребуются значительные капиталовложения. Малые и средние предприятия, скорее всего, не смогут позволить себе эти инвестиции без субсидий или иной государственной поддержки. Со временем цены на новые технологии существенно снизятся достаточно для их применения в низкотехнологичном и недорогом массовом производстве.

Квалификация работников – важная проблема при переходе к Индустрии 4.0. Устаиваются умения и навыки, возникает несоответствие и дефицит квалификаций. Процесс цифровизации может поставить под сомнение основы постоянных трудовых отношений, основанные на коллективных договорах. Работники столкнутся с новыми требованиями, возникает угроза изменения режима рабочего времени, несоблюдения норм охраны и безопасности труда. Необходимо обратить внимание на то, как управлять этой трансформацией, чтобы вывести на первый план потенциальные положительные социальные воздействия и свести к минимуму социальные издержки.

Профсоюз поддерживает курс на ускоренное инновационное развитие отрасли, предусмотренное в Стратегии развития автомобильной промышленности Российской Федерации на период до 2025 года и Стратегии развития сельскохозяйственного машиностроения Российской Федерации на период до 2030 года, направленное на повышение конкурентоспособности выпускаемой продукции, расширение импортозамещения и рассматривает их как основу для повышения качества жизни работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения, решения социальных проблем трудящихся.

Автоматизация производства ведёт к сокращению рабочих мест, однако задача Профсоюза не в предотвращении преобразований, а в том, чтобы сделать новые стандарты более приемлемыми для жизни и обеспечить защиту членов Профсоюза. Приоритетными должны быть потребности человека. Ни один человек не сможет конкурировать с производительностью машин, роботов и искусственным интеллектом. Предприятия будут радикально трансформироваться, Профсоюз должен обеспечить учет интересов работников. Технологические перемены должны укреплять, а не уменьшать права рабочих. В России должен развиваться институт социальной ответственности.

Очевидно, что взаимодействие между технологиями, интересами бизнеса и социальными структурами существовало всегда. Без участия профсоюзов преобразования будут ориентированы на экономику и технологию, игнорируя социальные последствия или крайне легко относясь к ним. Профсоюз должен настаивать на том, чтобы технологии были ориентированы на человека. **Необходимо поддерживать профессионализм работников. Организовать прямое участие представителей Профсоюза в управлении предприятиями по вопросам профессиональной подготовки кадров.**

В начале декабря 2020 года Профсоюз принял участие в работе VI Всероссийского форума «Национальная система квалификаций России «Рынок труда – новая реальность». Система квалификаций рассматривалась в ходе мероприятия как поле трехстороннего сотрудничества. Сегодня необходимо обеспечить готовность Профсоюза к социальному диалогу по данной теме.