
ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ КАК РЕГУЛЯТОРА ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Гилева Кристина Викторовна, канд. психол. наук

Сафронова Оксана Леонидовна, ст. препод.

Солоусова Ксения Валерьевна, ст. препод.

Сибирский государственный университет путей сообщения, ул. Д. Ковальчук, 191, Новосибирск, Россия, 630049; e-mail: safol999@yandex.ru

Цель: в статье выполнен анализ проблем, возникающих при внедрении профессиональных стандартов как регулятора трудовых отношений в Российской Федерации и приведены возможные варианты их решения. *Обсуждение:* авторы предлагают обсудить варианты решения дискуссионных вопросов, возникающие при разработке, утверждении и внедрении профессиональных стандартов как регулятора трудовых отношений. *Результаты:* вторыми сформулированы варианты решения шести дискуссионных вопросов, которые могут позволить более эффективно использовать профессиональные стандарты в нашей стране.

Ключевые слова: трудовые отношения, национальная система квалификаций, профессиональный стандарт.

1. Введение

Трудовые отношения современной России, по мнению большинства исследователей, находятся в состоянии затяжного трансформационного кризиса. Это проявляется, прежде всего, в изменении трудового поведения и усилении социально-экономического неравенства работников, обострении профессиональной отчужденности и снижении престижа производительного и достойного труда [2, 10].

Как известно, субъектами трудовых отношений выступают работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей. Органы государственной власти и местного самоуправления в системе данных отношений могут выполнять как законодательную функцию, выступать в качестве координаторов и организаторов трудовых отношений, а также посредников и арбитров при трудовых спорах, так и сами могут выступать в качестве работодателей (статья 25 ТК РФ) [9].

Трудовые отношения могут реализовываться на следующих уровнях:

- федеральном – устанавливаются основы регулирования социально-трудовых отношений в сфере труда в Российской Федерации;
- отраслевом – основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли;
- локальном уровне – обязательство работников и работодателей в сфере трудовых отношений отдельной организации (статья 26 ТК РФ) [9].

2. Постановка проблемы

Для создания эффективной системы трудовых отношений в России начиная с 1996 г. началось формирование национальной системы квалификаций, которая должна выступать средством согласования спроса на квалификации работников со стороны работодателей на основе настоящих и перспективных требований рынка труда, сформулированных в терминах таких критериев, как характер знаний, умений и компетенций, и предложения квалификаций со стороны системы образования и обучения [1].

Национальная система квалификаций (НСК) нашей страны должна включать в себя набор взаимосвязанных, взаимодействующих и взаимодополняющих элементов:

1. Перечень областей профессиональной деятельности (видов экономической деятельности) с входящими в них профессиями/специальностями.
2. Профессиональные стандарты, основанные на видах экономической деятельности/областях профессиональной деятельности, которые позволяют уточнить и систематизировать как классификаторы занятий на рынке труда, так и направления подготовки в рамках системы образования.
3. Национальная рамка квалификаций, основанная на квалификационных уровнях, определенных в ходе разработки профессиональных стандартов, и являющаяся основой для формирования требований к квалификациям.
4. Каталог квалификаций, ранжированных по уровням, по каждой области профессиональной деятельности (видам экономической деятельности) с указанием результатов необходимого образования и обучения (профессиональных компетенций) в форме каталога программ обучения.
5. Система обеспечения качества квалификаций, включающая в себя процедуры оценки и подтверждения, т.е. сертификации результатов формального образования, неформального обучения и трудового опыта) [1].

Стандартизация профессиональной деятельности в Российской Федерации как элемент национальной системы квалификаций начала активно развиваться начиная уже с 2006 г. (создание Национального агентства развития квалификаций на базе РСПП), однако официально понятие профессионального стандарта было введено в Трудовой кодекс РФ только в декабре 2012 г.

Федеральным законом от 03.12.2012 № 236-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального

закона «О техническом регулировании»» глава 31 ТК РФ была дополнена статьей 195, в которой впервые в трудовом законодательстве появились нормативные определения понятий «квалификация» и «профессиональный стандарт», хотя сам термин «квалификация» достаточно активно используется в действующем ТК РФ [5].

В правоприменительной деятельности на сегодняшний день используются, как правило, два понятия по отношению к стандартизации профессиональной деятельности [3]:

- стандарт профессиональной деятельности;
- профессиональный стандарт.

Под стандартами профессиональной деятельности чаще всего понимается система связанных стандартов (соглашений, рекомендаций), разработанных специалистами конкретной, достаточно узкой профессиональной области, действующих в рамках объединяющей их профессиональной организации. Такие стандарты определяют профессионально – важные качества работников данной области и различные требования к их деятельности. Они могут включать стандарт (или кодекс) профессиональной этики, описание квалификаций специалистов данной области, описание основных видов деятельности, программы повышения квалификации, правила сертификации уровня квалификации данных работников и др.

Согласно статье 195.1 ТК РФ «профессиональный стандарт — характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности» [5].

Таким образом, профессиональные стандарты в самом общем понимании описывают содержание профессиональной деятельности с детализацией по трудовым функциям и трудовым действиям.

В настоящее время среди действующих в различных странах профессиональных стандартов выделяют следующие их виды:

– международные профессиональные стандарты – документы, разрабатываемые международными общественными организациями – ассоциациями специалистов и работодателей, и применяемые участниками данных организаций в организации работы персонала, такие стандарты носят рекомендательный характер и применяются работодателями на добровольной основе;

– национальные (межотраслевые) профессиональные стандарты – нормативные документы, утверждаемые на законодательном уровне, в разработке которых принимают участие представители органов власти (прежде всего, исполнительной) и уполномоченные ими организации;

– отраслевые профессиональные стандарты – документы, разрабатываемые и утверждаемые национальными общественными организациями, создаваемыми в рамках какой-либо отрасли или сферы деятельности; так же, как и международные стандарты, носят исключительно рекомендательный характер и выступают, прежде всего, инструментом социаль-

ного (репутационного) контроля в соответствующей сфере деятельности;

– профессиональные стандарты конкретной организации (корпоративные или организационные) – нормативные документы, утверждаемые руководством конкретной организации с целью стандартизации процесса управления персоналом данной организации. Данный вид стандартов целесообразно создавать в том случае, если организация относится к крупному бизнесу (является корпорацией с государственным участием, естественным монополистом на уровне страны либо отдельного региона).

3. Обсуждение результатов

Однако, несмотря на кажущуюся простоту и прозрачность, при использовании трудовых стандартов для регулирования трудовых отношений нашей страны возник целый ряд дискуссионных вопросов (рис. 1).

Рассмотрим данные вопросы более подробно.

Дискуссионный вопрос 1.1: какие уровни профессиональных стандартов должны быть разработаны в России?



Рис. 1. Дискуссионные вопросы использования профессиональных стандартов для регулирования трудовых отношений России

Международные профессиональные стандарты разрабатываются Международными ассоциациями работодателей и являются обязательными для использования национальными работодателями, участвующими в реализации соответствующего вида профессиональной деятельности (например, международные профессиональные стандарты внутреннего аудита; международные профессиональные стандарты деятельности юриста).

В мировой практике разработка национальных (межотраслевых) и отраслевых профессиональных стандартов определяется участием государства в стандартизации профессиональной деятельности, а затем и в сертификации работников на соответствие тому или иному уровню вида профессиональной деятельности.

На сегодняшний день в России на уровне государства инициирована разработка в большей степени национальных профессиональных стандартов, отраслевые и стандарты организаций пока не являются актуальными. При этом упускается из вида опыт российских компаний в этом виде деятельности, а так же активность регионов и возможности отраслевых ведомств [7].

Однако для субъектов трудовых отношений, на наш взгляд, наибольший интерес представляют стандарты именно двух нижних уровней, т.к. если межотраслевые профессиональные стандарты отражают минимально необходимые требования к профессии по квалификационным уровням с учетом обеспечения качества, продуктивности и безопасности выполняемых работ, то корпоративные представляют собой описание требований к содержанию трудовой деятельности, уровням компетенции и квалификации работников (уровню образования, знаниям, умениям и навыкам), их профессионально-личностным характеристикам, рабочему месту.

Корпоративные профессиональные стандарты, по мнению большинства исследователей, способны заменить отраслевые в силу того, что многие крупные компании фактически являются отраслеобразующими. В настоящее время такой опыт имеют ОК РУСАЛ, «Тюменская нефтяная компания (ТНК-ВР)», «Российские железные дороги (РЖД)», «Уральская горно-металлургическая компания (УГМК)» и др.

Корпоративные профессиональные стандарты разрабатываются на основе результатов анализа бизнес-процессов конкретного работодателя и не требуют унификации и обобщения для соответствия общеотраслевому уровню технологического развития.

Дискуссионный вопрос 1.2: кто должен разрабатывать профессиональные стандарты в России?

В целом сложились три модели участия государства при разработке профессиональных стандартов:

– «государство» – стандартизация осуществляется специализированными государственными органами (например, Агентством по национальным квалификациям) с учетом мнения представителей бизнеса, а сертификация осуществляется институтами, аккредитованными вышеописанными госорганами (Южная Корея, Сингапур, Ирландия);

– «государство плюс бизнес» – государство принимает и утверждает предложенные профессиональными сообществами стандарты, а сертификацию осуществляют региональные центры профессионального образования (Германия, Нидерланды, Дания);

– «бизнес» – стандартизацию осуществляет профессиональная некоммерческая организация, получившая аккредитацию от государства, а сертификацию осуществляют независимые организации и ассоциации (США и Канада).

По уже инициированным документам, очевидно, что Россия пойдет по модели «государство плюс бизнес», когда разработка профессиональных стандартов данных уровней отнесена на уровень работодателя или их объединений, однако, нормативными документами, формирующими требования к работнику, они становятся только тогда, когда проходят утверждение в Министерстве труда РФ и попадают в Реестр утвержденных профессиональных стандартов.

Как видно из вышеописанных моделей, во всех случаях необходимым условием разработки профессиональных стандартов становится участие представителей профессионального сообщества как наиболее заинтересованных и компетентных участников процесса стандартизации. По существу, вопрос о мере государственного участия в стандартизации профессиональной деятельности рассматривается в плоскости установления границ государственного регулирования процессов применения профессиональных стандартов.

Как дополнение возникает вопрос о готовности работодателей к участию в данной деятельности. Несмотря на то, что в нашей стране имеется положительный опыт разработки региональных и корпоративных профессиональных стандартов, в целом, у работодателей пока превалирует осторожно-пассивное отношение к данному нововведению. Большинство ждет, что кто-то разработает межотраслевые профессиональные стандарты, а мы посмотрим, что получится.

Дополнительным препятствием является и высокая ресурсоемкость разработки и то, что работодатели или их объединения, согласно нормативным актам, должны сами финансировать разработку профессиональных стандартов, что, безусловно, не повышает привлекательность данной деятельности.

Сами работодатели так же отмечают в качестве препятствия недостаточную сформированность профессиональных сообществ, их разобщенность по территориальному или отраслевому признакам [8].

В связи с вышеизложенным необходимо детально проработать механизмы повышения привлекательности и привлечения работодателей к разработке межотраслевых профессиональных стандартов со стороны государства.

Дискуссионный вопрос 2.1: кто должен утверждать профессиональные стандарты?

Согласно нормативным документам, проект профессионального стандарта, по которому проведено обсуждение с представителями работодателей и профессиональных сообществ представляется разработчиками в Ми-

нистерство труда и социальной защиты Российской Федерации, которое по результатам рассмотрения проекта готовит заключение с рекомендациями об утверждении, отклонении или о доработке профессионального стандарта [6].

Однако большинство работодателей сомневаются в эффективности вышеописанной процедуры, так как, по их мнению, утверждение профессиональных стандартов для всех отраслей экономики в каком-то одном органе власти невозможно в связи с тем, что для этого такому органу потребуется значительный штат экспертов во всех видах профессиональной деятельности.

Согласно позиции работодателей, утверждение профессиональных стандартов должно проводиться на уровне отраслевых объединений работодателей, отраслевой ассоциации или отраслевого общественного совета, работающих совместно с профильным Министерством.

Дискуссионный вопрос 2.2: с какой периодичностью должны пересматриваться профессиональные стандарты?

В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 22.01.2013 № 23 «О правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов» внесение изменений в данные документы осуществляется в порядке, предусмотренном для их разработки и утверждения.

Кто и при каких условиях должен инициировать пересмотр профессиональных стандартов остается «белым пятном» нашего законодательства.

По опросу работодателей в большинстве отраслей современной российской экономики содержание профессиональной деятельности меняется чуть ли не ежегодно. Поэтому требуется обновление и переутверждение профессиональных стандартов каждые 1-2 года [6].

Возвращаясь к предыдущему дискуссионному вопросу, можно отметить, что такой колоссальный объем работы выполнить одному органу, как сейчас прописано в порядке утверждения, будет практически нереально.

Дискуссионный вопрос 3.1: какой статус должны иметь профессиональные стандарты различного уровня?

Согласно последним нормативным актам, в Российской Федерации предлагается закрепить обязательность применения межотраслевых профессиональных стандартов организациями, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляют федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Федерации и иные государственные органы, органы местного самоуправления, а также государственными корпорациями, государственными компаниями, хозяйственными обществами и иными организациями, в уставном капитале которых доля Российской Федерации, субъекта Федерации, муниципального образования превышает 50% [4].

Таким образом, межотраслевые профессиональные стандарты становятся обязательными для организаций, в которых государство выступает работодателем, для остальных же участников рынка они пока будут носить рекомендательный характер.

Статус отраслевых и корпоративных стандартов на данный период времени не регламентирован.

Отсюда возникают вопросы о правомочности использования стандартов данных уровней при регулировании трудовых отношений в организации.

Дискуссионный вопрос 3.2: направления использования профессиональных стандартов

Постановлением Правительства РФ от 22.01.2013 № 23 «О правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов» установлено, что профессиональные стандарты применяются:

а) работодателями при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, разработке должностных инструкций, тарификации работ, присвоении тарифных разрядов работникам и установлении систем оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления;

б) образовательными организациями профессионального образования при разработке профессиональных образовательных программ;

в) при разработке в установленном порядке федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования.

Исходя из вышеизложенного, не совсем понятно, зачем нужны профессиональные стандарты работникам как субъектам трудовых отношений.

По мнению большинства исследователей, для работников профессиональные стандарты должны выступать как требования к квалификации, необходимой ему для осуществления определенного вида профессиональной деятельности на определенном уровне социального партнерства.

Кроме этого, профессиональные стандарты могут способствовать повышению квалификации и мобильности работников и повышению их конкурентоспособности на рынке труда [8].

4. Заключение

Таким образом, исходя из вышеизложенного, для создания эффективного социального партнерства эти положения так же следует закрепить в нормативных документах.

Подводя итоги, можно сделать вывод о том, что вопросы правового регулирования профессиональных стандартов имеют важное теоретическое и практическое значение для регулирования трудовых отношений в нашей стране. Их правильное решение сможет позволить не только сформировать эффективную национальную систему квалификаций, но интегрировать российское трудовое законодательство в общемировую практику.

Список источников

1. Дорожная карта «Создание национальной системы компетенций и квалификаций». Доступно: <http://www.asi.ru/npi/nskk>.

2. Егоршин А.П., Груздева В.В., Семеновская Н.Е. Анализ социально-трудовых отношений в кризис и посткризисный период. *Современная экономика:*

проблемы и решения, 2012, no. 07 (31), с. 47-53.

3. Зайцева О.Б. Квалификация работника и профессиональный стандарт: разбираем нововведения. *Справочник кадровика*, 2013, no. 5. Доступно: <http://www.pro-personal.ru/journal/971/532791>.

4. О внесении в Госдуму подготовленного Минтрудом России законопроекта об обязательности применения профессиональных стандартов государственными и муниципальными организациями, госкомпаниями и госкорпорациями. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 30 мая 2014 года №920-р. Доступно: <http://government.ru/activities/12785>.

5. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона «О техническом регулировании». Федеральный закон от 03.12.2012 г. № 236-фз. Доступно: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_138556.

6. О правилах разработки, утверждения и применения профессиональных

стандартов. Постановление Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. №23. Доступно: <http://base.garant.ru/70304190>.

7. Опыт российских компаний в разработке и использовании профессиональных стандартов, рамок и моделей компетенций. Сравнение с зарубежным опытом. *Аналитический доклад АСИ*. Москва, 2012. Доступно: <http://s2.docme.ru/store /data/000093018.pdf?key=df09dfeab239fe1d82c00baec6d195bb&r=1&fn=doklad-profstandarty.pdf>.

8. Ткаченко К. *Профессиональные стандарты*. Доступно: <http://hrm.ru/professionalnye-standarty>.

9. Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ) от 30.12.2001 № 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001) (действующая редакция от 28.06.2014). Доступно: <http://www.consultant.ru/popular/tkrf>.

10. Щанина Е.В. *Социально-трудовые отношения в современной России*. Доступно: http://www.isras.ru/abstract_bank_congress4/1215.pdf.

PROBLEMS AND PROSPECTS OF USING PROFESSIONAL STANDARDS AS A REGULATOR OF LABOR RELATIONS IN THE RUSSIAN FEDERATION

Gileva Cristina Viktorovna, Cand. Sc. (Psych.)

Safronova Oksana Leonidovna, B.D.A. + M.B.A.

Solousova Ksenia Valerevna, B.D.A. + M.B.A.

Siberian state transport University, Ul. Davulcu, 191, Novosibirsk, Russia, 630049;
e-mail: safol999@yandex.ru

Purpose: the analysis of problems arising in the implementation of professional standards as a regulator of labor relations in the Russian Federation, has been performed and the possible solutions are given in this paper. *Discussion:* the authors propose to discuss options for addressing controversial issues arising in the development, approval and implementation of professional standards as a regulator of the employment relationship. *Results:* the authors have formulated solutions to six discussion questions that can enable more efficient use of professional standards in our country.

Keywords: labor relations, national qualifications frameworks, professional standard.

Reference

1. *Road map Establishment of national system of competences and qualifications.* Available at: <http://www.asi.ru/npi/nskk>.
2. Egorshin A.P., Gruzdeva, Serebrovskaya N.E. Analysis of the socio-labour relations in crisis and post-crisis period. *Modern economy: problems and solutions*, 2012, no. 07 (31), pp. 47-53.
3. Zaitseva O. The Qualifications of the employee and professional standard: the parsed innovations. *Directory of the personnel officer*, 2013, no. 5. Available at: <http://www.pro-personal.ru/journal/971/532791>.
4. On introduction to the state Duma prepared by the Ministry of labor of the bill on the mandatory application of the professional standards of state and municipal institutions, state-owned companies and state corporations. The order of the government of the Russian Federation dated may 30, 2014, № 920-p. Available at: <http://government.ru/activities/12785>.
5. On amendments to the Labour Code of the Russian Federation and article 1 of the Federal law «On technical regulation». The Federal law from g., № 236-FZ. Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_138556.
6. The rules of development, approval and application of professional standards. Resolution of the Government of the Russian Federation dated 22 January 2013, № 23. Available at: <http://base.garant.ru/70304190>.
7. The experience of Russian companies in the development and use of professional standards, frameworks and competency models. Comparison with foreign experience. Analytical report of the ASI. Moscow, 2012. Available at: <http://>

s2.docme.ru/store /data/000093018.pdf?key=df09dfeab239fe1d82c00baec6d195bb&r=1&fn=doklad-profstandarty.pdf.

8. Tkachenko K. *Professional standards*. Available at: <http://hrm.ru/professionalnye-standarty>.

9. Labour code of the Russian Federation (CC RF) from 30.12.2001 № 197-FZ (as adopted by the state Duma of the Federal

Assembly of the Russian Federation 21.12.2001) (current version from 28.06.2014). Available at: <http://www.consultant.ru/popular/tkrf>.

10. Manina E.V. Social and labor relations in modern Russia. Available at: http://www.isras.ru/abstract_bank_congress4/1215.pdf.