

ПРОФСОЮЗ 4.0

Национальная цифровая экосистема
развития человека труда

Стратегическая концепция • 2026

Почему профсоюзам нужна модель 4.0

Труд меняется быстрее, чем традиционные институты его сопровождения

Технологии

ИИ, автоматизация и платформенная занятость меняют профессии и требования к человеку.

Кадры

Дефицит компетенций превращает обучение и удержание работников в стратегическую задачу.

Доверие

Работникам нужны быстрые, прозрачные и реально полезные сервисы — не только формальное членство.

Партнерство

Предприятиям и государству нужен зрелый социальный партнер, способный работать с изменениями.

Миссия Профсоюза 4.0

03

От защиты — к развитию, участию и благополучию

Защищать достоинство человека труда и создавать условия, при которых труд становится источником благополучия, развития, профессиональной реализации и общественного признания.

ЗАЩИТА

права и безопасность

РАЗВИТИЕ

компетенции и карьера

УЧАСТИЕ

влияние на предприятие

БЛАГОПОЛУЧИЕ

здоровье и доход

Новая роль профсоюза

04

Профсоюз становится инфраструктурой профессиональной жизни человека

Защитник

правовая помощь и
представительство

Медиатор

переговоры и урегулирование

Навигатор

обучение, карьера, компетенции

Оператор

социальные и цифровые сервисы

Партнер

производительность и развитие
предприятия

Контролер

условия труда и общественный
аудит

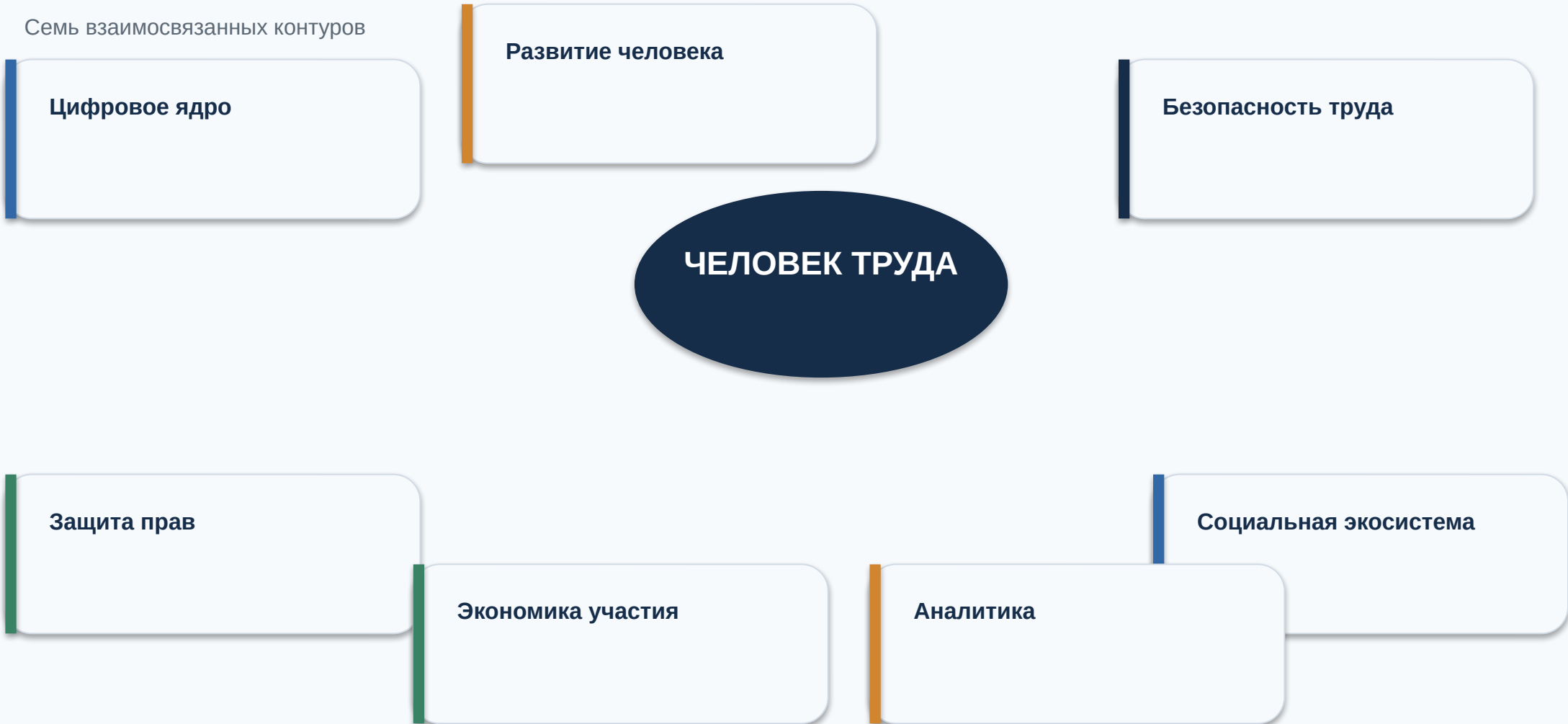
Сообщество

солидарность и профессиональная
идентичность

Архитектура Профсоюза 4.0

05

Семь взаимосвязанных контуров



Цифровое ядро

Единое окно профсоюзных сервисов

- Цифровой профсоюзный билет
- Личный кабинет
- Обращения и юридическая поддержка
- Электронные голосования
- Реестр коллективных договоров
- Аналитика рисков и обращений

Принцип 1

Один человек — один цифровой профиль — полный доступ к сервисам.

Принцип 2

Сервис измеряется использованием и результатом, а не количеством функций.

Принцип 3

Персональные данные и доступы проектируются по принципу privacy-by-design.

Семь платформ

07

Полный жизненный цикл поддержки человека труда

1. Защита

юристы • медиация • переговоры

2. Образование

академия • переподготовка • ИИ-навыки

3. Карьера

вакансии • портфолио • кадровый резерв

4. Здоровье

профилактика • медицина • спорт

5. Благополучие

страхование • жилье • семья

6. Инновации

инициативы • рационализаторство
• акселератор

7. Сообщество

молодежь • клубы • общественные
проекты

Коллективный договор нового поколения

08

Из документа о льготах — в соглашение о развитии

01

индексация заработной платы

02

безопасность и качество трудовой среды

03

обучение и переподготовка

04

участие в повышении производительности

05

пенсионные и страховые программы

06

правила применения ИИ и автоматизации

07

переобучение при технологических изменениях

08

измеримые показатели социального эффекта

ИИ и автоматизация

09

Профсоюз должен управлять переходом, а не блокировать технологии

1 Оценить влияние

Какие роли исчезают, меняются и возникают.

2 Согласовать правила

Как технологии применяются к персоналу.

3 Переобучить

До сокращения функций, а не после.

4 Создать новые роли

Перевести эффект автоматизации в занятость более высокого качества.

5 Разделить эффект

Рост производительности должен повышать устойчивость работника и предприятия.

Модель социального партнерства

Четыре стороны — единая повестка развития

Работники

права • обратная связь •
участие

Работодатели

производительность • кадры •
инвестиции

Государство

регулирование • занятость •
социальная стабильность

Наука и образование

компетенции • технологии •
новые профессии

**Общая повестка: занятость • производительность • безопасность • обучение •
социальная устойчивость**

KPI программы

Показатели должны отражать реальный эффект для человека и предприятия

100%

доступность цифрового кабинета

≥90%

доступ к обучению

−30%

травматизм в пилотном контуре

≥70%

крупных участников с договорами нового поколения

≥85%

удовлетворенность сервисами

≤24 ч

первичный ответ на обращение

Дорожная карта

12

От пилота — к национальной системе

I. Проектирование

0–6 мес.

аудит • модель • архитектура •
пилоты

II. Пилот

6–18 мес.

цифровой кабинет • обучение •
новые договоры

III. Масштабирование

18–36 мес.

отрасли • регионы • рейтинг •
аналитика

IV. Национальная система

3–5 лет

единые стандарты •
межотраслевая сеть •
международный обмен

Организационная модель

Управление, экспертиза и внедрение

**Национальный
координационный совет**
стратегия и единые стандарты

**Отраслевые центры
компетенций**
методики и отраслевые программы

**Региональные проектные
офисы**
внедрение и масштабирование

Корпоративные команды
работа с людьми и работодателем

Экспертный совет
право • технологии • социальная политика

Цифровой оператор
платформа • данные • сервисы

Ключевые риски

Модернизация должна быть управляемой и проверяемой

Формальная цифровизация

измерять использование и эффект

Недоверие работников

прозрачность и обратная связь

Конфликт с работодателями

медиация и совместные KPI

Недостаток компетенций

обучение и сертификация профактива

Риски данных

privacy-by-design и аудит

Неравномерность регионов

типовые решения и проектные офисы

Целевой образ

Профсоюз 4.0 — постоянная инфраструктура развития человека труда

Не только защищать права, но и повышать способность человека жить, работать, учиться и влиять на среду труда.

ЗАЩИТА

РАЗВИТИЕ

УЧАСТИЕ

БЛАГОПОЛУЧИЕ

ПАРТНЕРСТВО