**Тезисы выступления Исполнительного Вице-Президента РСПП А.В. Мурычева**

**на XI Гайдаровском форуме «Россия и Мир. Вызовы нового десятилетия», панельная дискуссия «Технологические вызовы рынку труда»**

**1. Под влиянием технологических изменений наблюдается процесс децентрализации трудовой деятельности во времени и пространстве, приводящий к «дистанционным отношениям» между работодателем и его работниками.**

Традиционные формы организации труда и источники дохода заменяются гибкими, временными формами занятости, возникли «платформенный» и виртуальный рынок труда.

Такие формы трудовых отношений становятся как основным, так и дополнительным местом работы.

Одновременно с возникновением новых форм занятости, развитием гибкого регулирования рабочего времени необходимо решить, как будет развиваться трудовое законодательство, социальная защита работников в этих формах.

**2. Расширение масштабов цифровизации и автоматизации оказывает влияние как на количество, так и на качество рабочих мест.**

Технологии автоматизации, включая искусственный интеллект и робототехнику, дадут значительные преимущества компаниям и экономике в целом, повышая производительность труда и обеспечивая экономический рост. В результате сокращаются одни рабочие места и создаются современные и высокопроизводительные новые.

Например, сегодня робот становится активным игроком на рынке труда, составляя всё более заметную конкуренцию человеку.

По прогнозам роботы смогут конкурировать с людьми практически во всех видах работ и операций, которые может выполнять человек, кроме стратегических, социальных и сферы творческого мышления. При этом они вытесняют низкоквалифицированную рабочую силу, одновременно повышая спрос на высококвалифицированных специалистов.

Особо хочу отметить внедрение цифровизации в трудовые отношения, имея в виду переход на «электронную трудовую книжку» и ведение работодателями электронных документов, касающихся трудовых отношений с работниками.

С развитием цифровых технологий «бумажная трудовая книжка» уходит в прошлое, меняя в определённой степени функции кадровых служб.

**3. Эти изменения преобразуют характер и условия труда, изменяют требования к профессиональным навыкам, ведут к появлению новых и росту «гибридных» профессий.**

Это требует ускорения модернизации системы профессионального обучения, разработки профессиональных стандартов и на их основе актуализации федеральных государственных образовательных стандартов высшего и среднего профессионального образования, а также развития системы независимой оценки квалификаций

Гарантией занятости в этих условиях становится не только трудовое законодательство, но и поддержание работником в течение всей трудовой жизни высокой квалификации и его профессиональная и территориальная мобильность.

Это является ответом на вызов технологической безработицы.

**4. Сокращение рабочего времени – это возможная реакция экономики на введение новых технологий в качестве альтернативы расширению безработицы.**

Эксперты МОТ приводят пять веских, по их мнению, причин для введения четырехдневной рабочей недели, это:

* укрепление здоровья сотрудников компаний;
* благотворное влияние укороченной рабочей недели на рынок труда – ее введение будет способствовать созданию рабочих мест;
* повысится мотивация работников, снизятся риски ошибок и несчастных случаев, укрепится борьба с прогулами и текучестью кадров;
* будет способствовать сохранению окружающей природы;
* произойдёт повышение качества жизни.

Не оспаривая выводы экспертов МОТ, необходимо отметить, что для введения сокращённой рабочей недели необходимо обеспечить в первую очередь значительный рост производительности труда, что в свою очередь невозможно без внедрения новых технологий.

Россия ставит перед собой такие задачи. Реализуется Национальный проект «Производительность труда и поддержка занятости».

Целями проекта являются обеспечение прироста на 20% производительности труда к 2024 году с темпами роста данного показателя на средних и крупных предприятиях базовых несырьевых отраслей экономики не ниже 5% в год.

К 2024 году не менее 10 тыс. средних и крупных предприятий должно быть охвачено специальными мерами стимулирования повышения производительности труда (доступ к господдержке, льготные займы по линии Фонда развития промышленности, субсидированные кредиты, налоговые преференции).

**5. К введению четырехдневной рабочей недели необходимо относиться с осторожностью.**

Этот переход может повлечь:

- сокращение заработной платы работников;

- сокращение объемов выпускаемой продукции;

- необходимость привлечения дополнительной квалифицированной рабочей силы, в которой наблюдается значительный дефицит.

По результатам опроса, проведённого РСПП в 2019 году, российский бизнес отрицательно относится к идее перехода на четырёхдневную рабочую неделю.

84,5% опрошенных компании не считают такой переход необходимым и экономически оправданным. При этом 35,2% компаний убеждены, что менять ничего не нужно, а 49,5% участников опроса согласились с утверждением, что всеобщий переход на четырёхдневную рабочую неделю невозможен в принципе.

Большинство компаний считает необходимым закрепить законодательно право организаций по согласованию с работниками определять самим длительность рабочего дня, рабочей недели, очередного отпуска при установленной в ТК предельной продолжительности

Одновременный переход всей экономики на четырёхдневную рабочую неделю потребует пересмотра трудового законодательства в сторону оптимизации числа и оснований предоставления гарантий и компенсаций.

Потребуется отказаться от норм, препятствующих инновационному развитию экономики, являющихся сдерживающим фактором для дальнейшего развития рынка труда, появления новых рабочих мест, создания эффективной занятости.

**Таким образом, Россия пока не может позволить себе законодательное введение четырехдневной рабочей недели.**

В то же время российское трудовое законодательство и сегодня позволяет без дополнительного нормативного регулирования перейти на рабочую неделю любой продолжительности.

Оно даёт возможность работодателям по соглашению сторон трудового договора устанавливать работнику неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и неполную рабочую неделю, в том числе с разделением рабочего дня на части), а также продолжительность рабочей недели (5-дневная с двумя выходными днями, 6-дневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику - ст. 111 ТК РФ).

**Данная мера может рассматриваться в качестве лишь одного из направлений развития регулирования социально-трудовых отношений в конкретных социально-экономических условиях в перспективе.**