

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ ФОРУМ ТРУДА

УДК 331

Новая парадигма труда и развитие занятости: итоги V Санкт-Петербургского международного форума труда

О. В. Вередюк, Е. В. Маслова, В. Н. Минина, М. В. Филиппова

Санкт-Петербургский государственный университет,
Российская Федерация, 199034, Санкт-Петербург, Университетская наб., 7–9

Для цитирования: Вередюк, Олеся В., Маслова, Елена В., Минина, Вера Н., Филиппова, Марина В. 2022. «Новая парадигма труда и развитие занятости: итоги V Санкт-Петербургского международного форума труда». *Ежегодник трудового права* 12: 291–306.
<https://doi.org/10.21638/spbu32.2022.125>

Статья представляет собой анализ итогов научно-практических мероприятий, проводившихся в рамках V Санкт-Петербургского форума труда, проходившего 19–23 апреля 2021 г. Главным предметом обсуждений на заседаниях форума явились проблемы привлечения к труду и применения общественного труда в условиях формирующейся социально-экономической реальности, одним из существенных факторов которой явилась пандемия коронавирусной инфекции. В рамках форума состоялись две международные научные конференции, а также ряд круглых столов и дискуссионных площадок. Проведенные дискуссии позволили сформулировать ряд практических предложений по совершенствованию российского законодательства (в области цифровизации, законодательства о труде и занятости), национальной системы подготовки кадров, в области молодежной политики и образования, в сфере налогообложения, правового регулирования международной трудовой миграции. На форуме были выработаны предложения по совершенствованию системы государственного управления трудом и трудовыми ресурсами на федеральном и региональном уровнях (в области регулирования трудовой миграции, развития Национальной системы квалификаций, регулирования качества трудовой жизни), а также повышения эффективности управленческой деятельности коммерческих юридических лиц (организаций), организаций образования. Форум выработал и предложил научному сообществу направления перспективных фундаментальных и прикладных исследований в сфере труда и развития человеческого капитала, в том числе такие проблемы, как воздействие цифровой трансфор-

© Санкт-Петербургский государственный университет, 2022

мации общества на рынок труда в Российской Федерации: экономические и правовые аспекты; развитие национальной системы профессиональных квалификаций Российской Федерации в контексте перехода к цифровой экономике и цифровому обществу; разработка методологии сопряжения профессиональных стандартов и федеральных государственных образовательных стандартов; анализ практик применения нормативно-правовой базы регулирования систем вознаграждения в условиях удаленной работы и гибридных форм организации труда; оценка эффективности трудового законодательства в контексте обеспечения баланса частных и публичных интересов в социально-трудовой сфере.

Ключевые слова: новая социально-экономическая реальность, пандемия коронавирусной инфекции, гиг-экономика, гибкая бизнес-модель, экономика совместного потребления, занятость, трудовая миграция, профессиональное образование, государственная экономическая политика.

1. Введение

19–23 апреля 2021 г. состоялся V Санкт-Петербургский международный форум труда (далее — Форум), магистральной темой которого стала новая парадигма труда и развитие занятости: риски и возможности. Участники Форума (политики, государственные служащие, ученые, бизнесмены, представители общественных организаций, студенты) отмечали, что пандемия коронавирусной инфекции ускорила переход к новой социально-экономической реальности, символами которой становятся гиг-экономика, экономика совместного потребления, гибкие бизнес-модели, удаленная и частичная занятость, образование по запросу, виртуальная трудовая миграция. В связи с этим необходимы предложения и рекомендации по формированию межгосударственной, государственной политики и управленческих решений в области труда и занятости в новой социально-экономической реальности, которые отвечали бы как на стратегические вызовы, так и на вопросы текущей повестки дня.

В стратегическом плане перед экспертами, исследователями и практиками стоят задачи анализа влияния новых видов занятости на трудовые отношения и качество жизни населения; выявления трендов на рынке труда, обусловленных реструктуризацией и цифровизацией экономики; определения векторов развития профессионального образования, жизненных и карьерных траекторий молодого поколения; поиска эффективных практик управления развитием человеческого капитала. В текущей ситуации крайне важно найти адекватные решения по восстановлению занятости в постпандемический период; по разработке эффективных механизмов регулирования международной трудовой миграции; по модернизации государственной гражданской службы.

Решение поставленных задач определило архитектуру Форума, включая такие направления дискуссий, как труд и занятость в новой социально-экономической реальности; производительность труда, драйверы роста производительности труда; HR-технологии и HR-инновации; социальные вызовы и модели регулирования; миграционная политика и трудовая миграция; вызовы пандемии; векторы и траектории развития образования; поколение перемен; Служба занятости населения России; безопасность и охрана труда.

2. Основное исследование

В предлагаемый обзор вошли итоги основных академических дискуссий, состоявшихся в рамках Форума. В них приняли участие исследователи из таких стран мира, как Беларусь, Бразилия, Германия, Индия, Италия, Сент-Люсия, США, Япония, а также представители научного сообщества из многих регионов России. Столь широкая география участников стала возможной благодаря активному использованию на Форуме онлайн-формата.

Для формирования обоснованной политики в области труда и занятости крайне важно учитывать глобальные изменения в сфере труда и трудовых отношений. Обсуждению фундаментальных и прикладных аспектов трансформации сферы труда были посвящены две международные конференции.

На международной научно-практической конференции «Трансформация труда в (де)глобализирующемся обществе» обсуждались перспективы трансформации трудовой сферы в современном обществе; возможности и барьеры развития новых форм занятости; влияние технологий искусственного интеллекта на занятость и трудовые отношения; проблемы труда и занятости молодежи в изменяющейся социальной реальности; проблемы поддержания продуктивности в режиме удаленной работы, в том числе проблема «офис дома»; цифровые и профессиональные компетенции современных работников и др. Основной идеей конференции был обмен опытом и результатами исследований специалистов по фундаментальным и прикладным проблемам труда для определения векторов развития и последствий трансформации трудовой сферы в деглобализирующемся обществе.

Международная научная конференция «Кадровая политика и право (IX Пашковские чтения)» была посвящена вопросам, связанным с кадровой политикой в цифровую эпоху, как на уровне государства, так и на уровне конкретной организации. Особое внимание уделялось проблемам выбора между экономической целесообразностью и защитой прав работников, оценке эффективности трудового права в реализации государственной кадровой политики. Рассматривались конституционные предпосылки реализации кадровой политики работодателя, роль профсоюзов в реализации кадровой политики работодателя, новые требования к работнику и работодателю. Отдельное внимание было уделено вопросам адаптации трудового права к цифровизации экономики, в том числе вопросам электронного трудового договора (риски и перспективы внедрения) и последствиям цифровизации трудовых отношений для сторон. Участники конференции не обошли вниманием и актуальные проблемы кадровой политики в чрезвычайных обстоятельствах. Обсуждались пределы ограничения прав работников в экстремальных условиях; соотношение трудового законодательства и законодательства об охране труда; смарт-контракты в условиях пандемии; дистанционная работа по инициативе работодателя и защита интересов работников.

Наибольший интерес вызвали выступления, в которых поднимались фундаментальные проблемы, такие как соотношение экономических интересов государства и бизнеса и защита социальных прав работников; эффективность действующего трудового законодательства в решении задачи достижения баланса публичных и частных интересов; пределы ограничения прав работодателя в реализации его кадровой политики; межотраслевое взаимодействие российского права в регу-

лировании социально-трудовых отношений; соотношение государственной кадровой и образовательной политики; изменение фундаментальных категорий трудового права в условиях цифровизации.

Проблематика занятости в условиях цифровизации экономики и рынка труда рассматривалась на круглых столах: «Цифровые трансформации рынка труда: опыт стран мира и возможности для России», «Занятость и рынок труда: контуры дестандартизации». Участники дискуссий обратили особое внимание на сценарии дестандартизации трудовых отношений и анализ зарубежного опыта минимизации негативных последствий цифровизации на рынке труда для России.

На Форуме широко обсуждались социально-экономические последствия трансформации рынка труда. Участники форсайт-сессии «Налоговые последствия трансформации рынка труда в условиях радикальной неопределенности 2020-х годов» рассматривали варианты модификации налоговой политики под влиянием последствий пандемии COVID-19 с акцентом на налогообложение высоких доходов юридических и физических лиц; налоговые механизмы поддержки занятости в малом и среднем бизнесе; международный опыт налогового регулирования трудовых отношений в эпоху радикальной неопределенности 2020-х годов.

В обсуждении вопросов трансформации сферы труда и занятости отдельное место было отведено модернизации государственной гражданской службы. В рамках трех дискуссионных площадок рассматривались модели государственной гражданской службы, соответствующие новым социально-экономическим и политическим реалиям. Особый интерес вызвали анализ факторов, которые тормозят развитие государственной гражданской службы, а также анализ влияния цифровизации на проактивность государственного управления, на организационную культуру в системе органов государственного управления, на технологии и практики управления государственными гражданскими служащими, на качество оказания государственных услуг. При рассмотрении вопросов подготовки и профессионального развития государственных гражданских служащих был сделан акцент на формировании профиля компетенций современного чиновника и независимой оценке квалификации государственных гражданских служащих.

В современном обществе вопросы занятости, рынка труда не могут рассматриваться в отрыве от анализа миграционных процессов и миграционной политики. Ситуация, обусловленная пандемией коронавирусной инфекции, обострила проблемы трудовых мигрантов. Обсуждению этих проблем был посвящен блок дискуссионных площадок под общим названием «Миграционная политика и трудовая миграция: вызовы пандемии». Участники Форума анализировали положение мигрантов на рынке труда в период пандемии, предлагали меры по упрощению порядка привлечения иностранных работников в Россию, по эффективному взаимодействию участников миграционного процесса. На круглом столе «Влияние пандемии на труд мигрантов» рассматривались особенности регулирования трудовой миграции в период пандемии; проблемы дефицита иностранной рабочей силы и социальной защиты мигрантов в период пандемии; вклад некоммерческих организаций в социальную поддержку мигрантов.

Сессия «Труд и занятость высококвалифицированных специалистов, работающих за рубежом: возникают ли новые противоречия? Создается ли новый привилегированный класс?» была посвящена глобальным, национальным и местным

тенденциям в сфере труда и трудоустройства работающих за рубежом специалистов; анализу миграционных норм и правил, а также механизмов трудоустройства в развитых и развивающихся странах.

На заседании Постоянной комиссии Межпарламентской ассамблеи государств — участников СНГ по социальной политике и правам человека было принято совместное заявление Межпарламентской ассамблеи СНГ, регионального офиса Международной организации по миграции в Вене и Европейского регионального бюро Всемирной организации здравоохранения «О мерах законодательного обеспечения трудовой миграции в период пандемии», подготовленное Постоянной комиссией Межпарламентской ассамблеи СНГ по социальной политике и правам человека.

Трансформационные процессы в сфере труда и занятости тесно взаимосвязаны с траекториями развития образования. Проблемы трансформации образовательных систем всех уровней в постковидный период широко обсуждались специалистами системы образования, представителями работодателей и органов управления образованием. Участники дискуссий говорили о проблемах адаптации образовательных организаций к цифровым реалиям; о задачах системы образования в ситуации распространения коронавируса и в постковидный период; о развитии университетов в новых условиях рынка труда; об опережающей роли университетов в подготовке кадров; о повышении профессиональной компетентности выпускников вузов и ссузов.

Большое внимание на Форуме уделялось бизнес-образованию и его роли в обеспечении устойчивого развития экономики, анализу лучших практик взаимодействия бизнес-школ и работодателей при реализации программ обучения.

Живой интерес у участников Форума вызвали круглые столы «Развитие национальной системы профессиональных квалификаций» и «Мониторинг востребованных профессий: региональный аспект». На первом обсуждались вопросы, связанные с развитием системы профессиональных квалификаций, профессиональных стандартов; проблемы независимой оценки квалификаций и деятельности отраслевых центров оценки квалификаций. На втором — цели, задачи и организация мониторинга потребностей субъекта Российской Федерации в кадрах по востребованным профессиям рабочих и должностям; апробация типовой методики мониторинга в субъектах Российской Федерации; подходы к формированию и направления применения проектов «ТОП-50» и «ТОП-регион» с перечнем приоритетных профессий рабочих и должностей на рынке труда.

Не меньший интерес участников Форума вызвали дискуссионные площадки, объединенные под общим названием «HR¹-технологии и HR-инновации». Проблематика управления человеческими ресурсами и развитием человеческого капитала традиционно находится в центре внимания экспертов Санкт-Петербургского международного форума труда, однако на юбилейном Форуме был сделан акцент на тех практиках управления, которые, с одной стороны, порождены трансформационными процессами в сфере труда и занятости, а с другой — являются их драйверами.

Эксперты дискуссионной площадки «Формирование высокотехнологичного HRM²» отвечали на вопросы: что такое высокотехнологичный HRM? Какими факторами определяется выбор новых технологий и каковы последствия такого выбо-

¹ HR (от англ. human resources) — человеческие ресурсы.

² HRM (от англ. human resource management) — управление человеческими ресурсами.

ра? К каким изменениям в законодательстве, корпоративных политиках и практиках, процессах управления приводит переход к высокотехнологичному HRM?

Сессия «HR-менеджмент в эпоху цифровизации: приоритеты и переопределение задач» была посвящена сценариям глобальных изменений и угроз, порождаемых цифровизацией; поддержке долгосрочной ориентации и социального оптимизма работников в современных условиях (прежде всего пандемии и расширения удаленной работы); внедрению цифровых технологий поддержки психологического благополучия работников.

На круглом столе «Цифровые технологии в новых системах вознаграждения» рассматривались цифровые инструменты и технологии построения систем вознаграждения в современных организациях. Отдельное внимание было уделено анализу влияния новых управленческих технологий на изменение систем вознаграждения персонала. Наибольший интерес аудитории вызвало обсуждение вопросов, связанных с инструментальными методами построения новых систем вознаграждения персонала в современных условиях цифровизации: условий оплаты, изменение структуры вознаграждения, использования различных моделей вознаграждения.

В целом участники Форума пришли к выводу, что стремительный рост цифровизации экономики и общества приводит к серьезным изменениям трудовых отношений, к появлению форм и видов занятости, не укладывающихся в традиционные рамки социального института труда. Текущая ситуация, обусловленная пандемией коронавирусной инфекции, придает этим процессам особую остроту. В связи с этим по итогам V Санкт-Петербургского международного форума труда были разработаны предложения, направленные на формирование эффективной государственной политики в сфере труда и занятости, а также на совершенствование управления развитием человеческого капитала. Содержание этих предложений изложено ниже.

1. Предложения по совершенствованию российского законодательства:

1.1. В области цифровизации:

- предусмотреть обязанность работодателя по переобучению работников, в профессиональные области которых внедрены цифровые технологии, в том числе для овладения ими дополнительными компетенциями и компетенциями в смежных областях;
- предусмотреть право на досрочный выход на пенсию для лиц, уволенных из организаций вследствие сокращения численности или штатов работников из-за цифровизации;
- внести в страховое законодательство изменения, направленные на регулирование применения цифровых технологий в страховых отношениях, в том числе дистанционное получение страховых услуг с применением биометрических персональных данных;
- разработать законодательство об интегрированных базах данных и об ограничении монополии социальных сетей.

1.2. В области регулирования дистанционной работы:

- разработать законодательные нормы, гарантирующие информационную безопасность для сторон трудовых отношений при реализации дистанционной работы;

- внести в трудовое законодательство нормы, обеспечивающие защиту частной жизни работника при дистанционной работе, связанной с использованием электронных систем видеокommunikации;
 - предусмотреть дополнительные гарантии защиты дистанционных работников от дискриминации в области оплаты труда и защиты от необоснованных увольнений.
- 1.3. В области регулирования трудовых отношений:
- закрепить обязанность работодателя ежегодно проводить диагностику риска травматизма и потенциально рискованного поведения на рабочем месте и в иных местах при выполнении работы;
 - внести в законодательство о государственной гражданской службе изменения, направленные на повышение роли кадрового резерва в процедуре замещения вакантных должностей государственной гражданской службы, предусмотрев преимущественное право на замещение у лиц, состоящих в кадровом резерве;
 - внести в трудовое законодательство изменения, направленные на усиление материальной ответственности работников, получивших профессиональное образование или повысивших квалификацию за счет работодателя и не отработавших установленный в договоре с работодателем срок после завершения обучения;
 - внести в трудовое законодательство изменения, направленные на ограничение права работодателей на увольнение работников предпенсионного возраста по основаниям, не связанным с совершением ими виновных действий;
 - внести изменения в законодательство об обязательном социальном страховании, направленные на расширение прав самозанятых по участию в формировании их страховых прав;
 - внести в трудовое законодательство нормы, устанавливающие минимально допустимую долю тарифа (должностного оклада, тарифной ставки) в структуре заработной платы работника.
- 1.4. В области регулирования отношений в сфере занятости и социальной защиты безработных лиц:
- внести изменения в законодательство о занятости в части регулирования трудовых отношений при гибридных формах занятости;
 - закрепить легальное определение понятия «неустойчивая (прекаризованная) занятость», ее признаки и формы;
 - предусмотреть меры по поддержке занятости местного населения Арктической зоны Российской Федерации в условиях цифровизации.
- 1.5. В области международной трудовой миграции:
- ратифицировать Конвенцию МОТ № 97 «О трудящихся-мигрантах» и Конвенцию МОТ № 143 «О злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении трудящимся-мигрантам равенства возможностей и обращения»;
 - разработать законодательство о цифровизации в сфере трудовой миграции, в том числе о едином электронном документе (патенте), содержащем биометрические данные иностранного гражданина;
 - провести иммиграционную амнистию в отношении находящихся на территории Российской Федерации трудовых мигрантов;

- закрепить продление срока пребывания в Российской Федерации детей мигрантов в случаях, когда их родители законно находятся на территории Российской Федерации;
- закрепить за беженцами и лицами, получившими временное убежище, право на государственную социальную помощь и на бесплатную юридическую помощь;
- внести изменения в действующие нормативные правовые акты, предусматривающие иностранным гражданам, временно пребывающим на территории Российской Федерации, разрешение работать и проживать в период работы в субъектах Российской Федерации, соседних с субъектом, в котором они состоят на миграционном учете.

1.6. В области национальной системы квалификаций:

- актуализировать план мероприятий (дорожную карту) по развитию Национальной системы квалификаций в Российской Федерации на период до 2024 г., приведя его в соответствие с одобренной в 2021 г. Стратегией развития Национальной системы квалификаций РФ на период до 2030 г., и предусмотрев мероприятия со сроками реализации до 2030 г.

1.7. В области молодежной политики и образования:

- закрепить в Национальном проекте «Образование» мероприятия по подготовке специалистов для цифровой экономики и по смежным специальностям;
- законодательно закрепить право граждан на непрерывное образование в течение всей жизни;
- закрепить в государственных образовательных стандартах клиническую практику обучающихся по социогуманитарным направлениям и определить правовой статус соответствующих клиник.

1.8. В области налогообложения:

- использовать положительный опыт зарубежных стран в части налоговых мер регулирования рынка труда, в том числе применение прогрессивной шкалы ставки налога на доходы физических лиц;
- предусмотреть преимущества в сфере налогообложения для работодателей, осуществляющих инвестиции в благополучие кадров с целью повышения их продуктивности и профессиональной эффективности.

2. Предложения по совершенствованию государственного управления трудом на федеральном уровне:

2.1. В области регулирования трудовой миграции:

- поддержать предложения Министерства труда и социальной защиты РФ, направленные в государственные органы власти субъектов Российской Федерации, по корректировке алгоритма организованного набора (далее — Алгоритма) и развития его практики:
 - предусмотреть в Алгоритме возможность централизованной подачи заявки головной компанией группы компаний в интересах входящих в нее других компаний. При этом критерии по численности и доходу работодателя, предусмотренные п. 4 Алгоритма, предлагается применять к группе компаний в целом;

- рассмотреть возможность снижения значений критериев по численности и доходу работодателя (вместо предусмотренных Алгоритмом ввести критерии, ориентированные на средние и крупные предприятия численностью от 101 человека и доходом от 800 млн рублей);
 - предусмотреть возможность нераспространения критериев п. 4 Алгоритма на работодателей при условии, что привлечение иностранных работников осуществляется в рамках межправительственных соглашений Российской Федерации об организованном наборе (соглашение с Правительством Узбекистана от 05.04.2017 и соглашение с Правительством Таджикистана от 17.04.2019);
 - обеспечить выполнение требования Алгоритма по обязательному представлению именно со стороны уполномоченного органа субъекта Российской Федерации доступа работодателю к оформлению в личном кабинете на портале «Работа в России» заявки на привлечение иностранных граждан при соответствии работодателя критериям Алгоритма;
 - предоставить возможность привлекать иностранных работников в соответствии с Алгоритмом частным агентствам занятости, которые, как правило, трудоустраивают значительное количество иностранных граждан для работы на строительных объектах в рамках реализации национальных, федеральных, региональных проектов;
- для успешной реализации Алгоритма совершить следующие действия:
- указать в разрешительных документах на осуществление трудовой деятельности иностранных работников, прибывающих в рамках Алгоритма, конкретного юридического лица — работодателя, обеспечивающего их въезд и проведение карантинных мероприятий на территории Российской Федерации;
 - внедрить дополнительные меры по защите прав работодателей при организации привлечения иностранных работников на территорию Российской Федерации в соответствии с Алгоритмом, а именно предусмотреть административную ответственность иностранных работников в случае досрочного расторжения трудового договора без возмещения затрат работодателя на проведение карантинных и иных мероприятий;
 - обеспечить оперативное согласование чартерных рейсов по завозу иностранных работников, привлекаемых в рамках Алгоритма;
- поддержать предложения Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации в части внесения в Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Узбекистан об организованном наборе и привлечении граждан республики Узбекистан для осуществления временной трудовой деятельности на территории Российской Федерации дополнительных положений:
- наделить органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, а также уполномоченной Министерством внутренних дел РФ организации (ФГУП «ПВС» МВД России) полномочиями (правами) по созданию на территории Республики Узбекистан центров предвыездной доиммиграционной подготовки;

- определить российские организации в качестве операторов организованного набора в случае открытия ими в Республике Узбекистан центров предвыездной доиммиграционной подготовки;
- Федеральной службе по труду и занятости, Роструду проводить по запросу уполномоченного органа Республики Узбекистан или российского оператора организованного набора проверку работодателя на предмет обеспечения мигрантов безопасными условиями труда, охраны труда и техники безопасности на рабочих местах, соблюдения трудового законодательства, отсутствия несчастных случаев на производстве и задолженности по заработной плате;
- разработать порядок размещения списков иностранных работников, привлекаемых по оргнабору, на портале «Работа в России» (по аналогии с алгоритмом привлечения в Российскую Федерацию иностранных граждан);
- включить положения о возможности проведения независимой сертификации уровня квалификации трудовых мигрантов на территории Республики Узбекистан и Российской Федерации с получением трудовыми мигрантами соответствующих сертификационных документов (независимая оценка уровня владения компетенциями по методике Ворлдскиллс Россия с последующей выдачей ПрофПаспорта, SkillsPassport);
- включить положения о возможности реализации в рамках организованного набора профессиональной подготовки по основным программам профессионального обучения и дополнительным профессиональным программам повышения квалификации трудовых мигрантов (за счет Республики Узбекистан) в соответствии с требованиями работодателей и рынка труда (профессиональное обучение трудовых мигрантов по коротким программам на базе центров компетенций, осуществляющих подготовку по стандартам Ворлдскиллс на территории Российской Федерации и при партнерской поддержке на территории Республики Узбекистан);
- привлечь советы по профессиональным квалификациям, за которыми закреплены наиболее востребованные в процессах трудовой миграции профессии, к работе по профессиональной подготовке и независимой аттестации иностранных работников в соответствии с требованиями российских профессиональных стандартов;
- разработать правовое обеспечение организованных форм трудоустройства на пространстве ЕАЭС;
- обеспечить внедрение профессионального стандарта «Специалист по трудовой миграции» в практику работы по регулированию трудовой миграции, а также расширить практику распространения требований профессионального стандарта «Специалист по трудовой миграции», включая конкурсы профмастерства, на организаторов и участников процессов трудовой миграции, как на российской стороне, так и на территории государств выезда трудящихся мигрантов;
- обеспечить перевод оказания государственных услуг в сфере миграции на реестровую модель; помимо двух реестров работодателей и трудовых

мигрантов, указанных в проекте нового Федерального закона о миграции, разрабатываемого Министерством внутренних дел РФ, предусмотреть еще один реестр профессиональных участников рынка трудовой миграции (частные агентства занятости, операторы организованного набора, центры по подбору персонала и др.);

- усилить роль профильных комитетов по труду и занятости региональных органов исполнительной власти в сфере регулирования трудовой миграции, а именно закрепить за профильными комитетами право утверждать электронный реестр работодателей, который должен быть сформирован по проекту нового федерального закона о миграции, разрабатываемого Министерством внутренних дел РФ;
- поддержать идею о разработке профессиональных стандартов профессий для иностранных мигрантов, признаваемых во всех странах СНГ — реципиентах иностранной рабочей силы;
- усилить межгосударственное взаимодействие со странами — «донорами» рабочей силы в части ее организованного набора, прежде всего для обеспечения легальности их пребывания на территории Российской Федерации или возвращения на родину;
- упорядочить и систематизировать межведомственную работу по контролю над миграционными процессами, особенно в сфере трудовой миграции;
- расширить возможности Федерального агентства по делам национальностей по реализации политики адаптации и интеграции мигрантов (увеличение финансирования, создание его территориальных подразделений).

2.2. В области развития Национальной системы квалификаций:

- ввести инструменты Национальной системы квалификаций РФ в практику формирования кадровой составляющей федеральных, отраслевых и ведомственных стратегий, концепций, государственных программ;
- Министерству труда и социальной защиты РФ совместно с Министерством науки и высшего образования РФ провести корректировку перечня компетенций работников с учетом различий в требованиях к рабочим местам;
- совместно с ВНИИ труда Министерства труда и социальной защиты РФ активизировать работу по формированию механизма легализации новых профессий, в том числе тех, труд которых осуществляется дистанционно;
- Министерству цифрового развития, связи и массовых коммуникаций РФ разработать стандарты цифровизации образа жизни для оценки цифрового неравенства граждан и территорий;
- Министерству труда и социальной защиты РФ, Министерству науки и высшего образования РФ дополнить профессиональные стандарты набором цифровых компетенций.

2.3. В области регулирования качества трудовой жизни:

- предусмотреть в Едином плане по достижению национальных целей развития Российской Федерации на период до 2024 г. и на плановый период до 2030 г. меры по повышению реальной заработной платы, снижению неустойчивой занятости работников, преодолению абсолютной монетарной

бедности и повышению доли средних классов в структуре занятого населения;

- организовать специализированный мониторинг сферы неустойчивой (прекаризованной) занятости в Российской Федерации на базе проводимого Федеральной службой по труду и занятости, Роструда мониторинга легализации занятости с учетом развития инструментов оценки и индикаторной базы неустойчивой занятости;
- довести минимальный размер оплаты труда до уровня двукратной величины рационального потребительского бюджета;
- учитывать при установлении возраста выхода на пенсию региональные различия в средней продолжительности жизни населения.

2.4. В области регулирования трудоустройства:

- ввести плановое распределение выпускников социально-значимых профессий и профильных специальностей для наукоемких отраслей, обучающихся на бюджетной основе.

3. Предложения по совершенствованию государственного управления трудом на региональном уровне:

- создавать в соответствии со Стратегией развития Национальной системы квалификаций Российской Федерации на период до 2030 года условия для подтверждения квалификаций, совместно с объединениями работодателей поддерживать и развивать систему центров оценки квалификаций;
- обобщать и распространять региональные и отраслевые практики определения потребностей в квалифицированных кадрах, реализующиеся на основе типовой методики мониторинга потребностей субъектов Российской Федерации в кадрах по востребованным профессиям рабочих и должностям служащих;
- развивать взаимодействие региональных органов власти с общественными и профессиональными объединениями в целях формирования политики занятости пожилых граждан с учетом характеристики их кадрового потенциала; поддерживать добровольчество пожилых граждан;
- включать в региональные программы поддержки трудовой миграции наряду с культурно-социальной интеграцией правовую и экономическую интеграцию в принимающее сообщество;
- разработать программы для сельских территорий по привлечению, социализации и закреплению иностранных трудовых мигрантов;
- рассмотреть возможность увеличения периода участия и объема финансирования некоммерческих организаций, привлеченных на конкурсной основе к реализации региональных программ поддержки трудовой миграции.

4. Предложения по совершенствованию управления организациями для бизнес-организаций:

- при разработке стратегии цифровизации компании интегрировать цифровую стратегию и стратегию развития бизнеса; увязывать стратегию цифро-

- визации управления человеческими ресурсами с общей стратегией цифровизации;
- формировать высокотехнологичное управление человеческими ресурсами как систему, включающую в себя автоматизированное управление HR-процессами, оптимизацию ресурсов на реализацию функций управления персоналом, принятие эффективных data-based решений;
 - опираться при внедрении высокотехнологичной системы управления человеческими ресурсами на следующие принципы: кастомизация на уровне компании и отдельного пользователя внутри организации, необходимость вовлечения бизнеса в разработку и внедрение системы с распределением ответственности за решение конкретных задач, трансформация (консолидация) коммуникаций и обратной связи при условиях обеспечения открытости, доступности и конфиденциальности (защиты) информации;
 - проводить экспертизу технологических и цифровых решений в области управления человеческими ресурсами в зависимости от сферы деятельности и размера компании с учетом ее потребностей и возможностей персонала;
 - включать в планы обучения сотрудников программы по развитию цифровых компетенций и навыков взаимодействия с искусственным интеллектом;
 - проводить форсайт компетенций сотрудников, востребованных для решения стратегических задач компаний, для улучшения результатов создания добавленной стоимости и принятия эффективных операционных решений;
 - оценивать изменения функциональной нагрузки и трудовые усилия персонала в процессе цифровой трансформации;
 - ввести в системы оплаты труда статусы освоения цифровых компетенций «цифровой новичок», «цифровой последователь», «цифровой новатор», «цифровой чемпион»;
 - создавать и развивать механизмы привлечения и трудоустройства специалистов, имеющих квалификацию, подтвержденную в центрах оценки квалификаций, центры оценки квалификаций;
 - использовать опыт зарубежных компаний в вопросах баланса между работой и личной жизнью, внедрение WLB-программ³ в системы стимулирования сотрудников;
 - проводить корпоративные исследования с публикацией их результатов в открытых источниках, показывать успешные ролевые модели, развивать и поддерживать новые лидерские программы;
 - сместить фокус внимания служб управления персоналом с внутриорганизационных проблем на экосистему бизнеса.

5. Предложения по совершенствованию управления организациями для образовательных организаций:

- при разработке основных образовательных программ в области управления человеческими ресурсами принимать во внимание, что фундаментальность

³ WLB-программы (от англ. work-life balance) — программы, направленные на обеспечение баланса между работой и личной жизнью.

- подготовки обеспечивается гуманитарной составляющей, формирующей познавательный интерес и основу для развития прикладных навыков;
- включать в образовательные программы в области управления человеческими ресурсами такие дисциплины и модули, которые формируют навыки работы с большими данными и интеллектуальными системами, кадрового администрирования в соответствии с действующим законодательством, взаимодействия с людьми, командами, управления коммуникациями;
 - включать в образовательные программы всех уровней подготовки блоки дисциплин, формирующих следующие компетенции выпускников: аналитическое и критическое мышление, креативность, технологическое проектирование и программирование, лидерство, эмоциональный интеллект, системный анализ;
 - разработать и реализовать программы переподготовки преподавателей с целью формирования компетенция для работы в цифровой образовательной среде;
 - разработать нормативы и методические рекомендации по организации учебного процесса в клинической форме, включая нормы материально-технического обеспечения.

6. Направления перспективных фундаментальных и прикладных исследований в сфере труда и развития человеческого капитала:

- анализ трудовой активности населения и факторов, ее определяющих в условиях цифровой трансформации экономики и общества;
- воздействие цифровой трансформации общества на рынок труда в Российской Федерации: экономические и правовые аспекты;
- формирование цифровых компетенций и сетевых моделей человеческого капитала;
- развитие национальной системы профессиональных квалификаций Российской Федерации в контексте перехода к цифровой экономике и цифровому обществу;
- разработка методологии сопряжения профессиональных стандартов и федеральных государственных образовательных стандартов;
- образовательная миграция как фактор мягкой силы: опыт работы со студентами-мигрантами, социально-экономические проблемы адаптации иностранных студентов;
- применение специальных норм трудового права, связанных с особенностями труда дистанционных работников: международный опыт и лучшие практики;
- нетипичные факторы роста производительности труда работников (прокрастинация);
- оценка эффективности программ благополучия работников (WLB-программ);
- выявление факторов, определяющих выбор технологий управления человеческими ресурсами;

- анализ практик применения нормативно-правовой базы регулирования систем вознаграждения в условиях удаленной работы и гибридных форм организации труда;
- цифровые технологии поддержки психологического благополучия работников;
- влияние дистанционной работы на психофизиологическое и эмоциональное состояние работников;
- влияние цифровых технологий на здоровье работников;
- воздействие массмедиа на престижность системно-значимых профессий;
- коллективные смыслы и ценности труда в современном мире;
- оценка эффективности трудового законодательства в контексте обеспечения баланса частных и публичных интересов в социально-трудовой сфере.

Сформулированные на Форуме предложения направлены органам государственной власти и иным заинтересованным субъектам. На следующем, VI Санкт-Петербургском международном форуме труда, который состоится в 2022 г., будет продолжено рассмотрение актуальных вопросов, связанных с занятостью и функционированием рынка труда, в том числе и порожденных постпандемийной реальностью.

Статья поступила в редакцию 10 августа 2021 г.;
рекомендована к печати 14 декабря 2021 г.

Контактная информация:

Вередюк Олеся Васильевна — канд. экон. наук, доц.; o.veredyuk@spbu.ru

Маслова Елена Викторовна — канд. экон. наук, доц.; e.maslova@spbu.ru

Минина Вера Николаевна — д-р соц. наук; vera.n.minina@gmail.com

Филиппова Марина Валентиновна — канд. юрид. наук, доц.; m.v.filippova@spbu.ru

New labor paradigm and employment development: Results of the V St Petersburg International Labor Forum

O. V. Vereduk, E. V. Maslova, V. N. Minina, M. V. Filippova

St Petersburg State University,
7–9, Universitetskaya nab., St Petersburg, 199034, Russian Federation

For citation: Vereduk, Olesya V., Maslova, Elena V., Minina, Vera N., Filippova, Marina V. 2022. “New labor paradigm and employment development: Results of the V St Petersburg International Labor Forum”. *Russian Journal of Labour & Law* 12: 291–306. <https://doi.org/10.21638/spbu32.2022.125> (In Russian)

The article is an analytical analysis of the results of scientific and practical events held within the framework of the V St Petersburg Labor Forum, held on April 19–23, 2021. The main subject of discussion at the Forum were problems of attracting to work and the use of public labor in conditions of an emerging socio-economic reality, in which a significant factor was the coronavirus pandemic. Within the framework of the Forum, two international scientific conferences were held, as well as a number of roundtables and discussion platforms. The discussions made it possible to formulate a number of practical proposals for improving Russian legislation (in the field of digitalization, labor, and employment), the national personnel train-

ing system, in the field of youth policy and education, in the field of taxation, legal regulation of international labor migration. The Forum developed proposals to improve the system of state management of labor and labor resources at the federal and regional levels (in the field of regulation of labor migration, development of the National Qualifications System, regulation of the quality of working life), as well as improving the efficiency of management activities of commercial legal entities (organizations), educational organizations. The Forum developed and proposed directions of promising fundamental and applied research in the field of labor and human capital development, including, in particular, such problems as the impact of the digital transformation of society on the labor market in the Russian Federation: economic and legal aspects; development of the national system of professional qualifications of the Russian Federation in the context of the transition to the digital economy and digital society; development of a methodology for combining professional standards and federal state educational standards; analysis of the practices of applying the regulatory framework for regulating remuneration systems in remote work and hybrid forms of labor organization; assessment of the effectiveness of labor legislation in the context of ensuring a balance of private and public interests in the social and labor sphere.

Keywords: new socio-economic reality, coronavirus pandemic, gig economy, flexible business model, sharing economy, employment, labor migration, vocational education, state economic policy.

Received: August 10, 2021
Accepted: December 14, 2021

Authors' information:

Olesya V. Vereduk — PhD in Economics, Associate Professor; o.veredyuk@spbu.ru

Elena V. Maslova — PhD in Economics, Associate Professor; e.maslova@spbu.ru

Vera N. Minina — Dr. Sci. in Sociology, Professor; vera.n.minina@gmail.com

Marina V. Filippova — PhD in Law, Associate Professor; m.v.filippova@spbu.ru