

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ ФОРУМ ТРУДА

УДК 331

Рынок труда и занятость в постпандемийной реальности: границы разлома и векторы развития (обзор итогов VI Санкт-Петербургского международного форума труда)

Р. В. Карапетян, М. В. Филиппова

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

Для цитирования: Карапетян, Рубен В., Филиппова, Марина В. 2023. «Рынок труда и занятость в постпандемийной реальности: границы разлома и векторы развития (обзор итогов VI Санкт-Петербургского международного форума труда).» *Ежегодник трудового права* 13: 345–355. <https://doi.org/10.21638/spbu32.2023.124>

Статья представляет собой анализ итогов академических мероприятий, проводившихся в рамках VI Санкт-Петербургского международного форума труда, проходившего 14–18 марта 2022 г. Внимание участников Форума было сосредоточено на изменениях функционирования рынка труда и новых формах занятости в постпандемийный период. Новая социально-экономическая реальность, вызванная к жизни последствиями пандемии COVID-19, которые связаны с ломкой традиционных экономических и социальных связей в условиях изоляции и миграционных ограничений, существенно изменила и сферу труда. Это требует оперативных решений по восстановлению занятости, внедрению новых форм занятости, анализа влияния современных видов труда и изменившихся условий его осуществления на трудовые отношения и качество жизни населения. Для реализации найденных решений требуется изменение законодательства в разных сферах общественной жизни, изменение способов реализации управленческих решений и в целом изменения государственной политики на рынке труда и в сфере занятости. В рамках Форума на более чем 50 площадках были выработаны рекомендации для органов государственной власти, бизнеса, образовательных организаций, научного сообщества по совершенствованию функционирования рынка труда и его адаптации к новым постпандемийным условиям, в том числе по совершенствованию трудового законодательства и законодательства, регулирующего хозяйственную деятельность, совершенствованию правоприменительной практики в этой сфере, по учету влияния цифровизации на разные области общественной жизни, в том числе

© Санкт-Петербургский государственный университет, 2023

и для защиты от вмешательства зарубежных компаний в цифровой сфере, по разумному ограничению на использование социальных сетей в коммерческих целях. Особое внимание было уделено неформальной занятости и мерам контроля за ее расширением. Предложены приоритетные направления научных исследований в рассматриваемой сфере, а также меры повышения качества управленческой деятельности.

Ключевые слова: рынок труда, занятость, миграция, постпандемия, профессиональное образование, социально-экономическая политика.

1. Введение

VI Санкт-Петербургский международный форум труда (далее — Форум), главной идеей которого стал всесторонний анализ изменений на рынке труда в результате пандемии COVID-19, проходил в Санкт-Петербурге 14–18 марта 2022 г. Участниками Форума стали представители из более чем 20 зарубежных стран и всех субъектов Российской Федерации, среди которых были не только ученые (экономисты, юристы, социологи, психологи, специалисты в области менеджмента, логистики, промышленной медицины, охраны труда), но и практики, связанные с рынком труда (HR-специалисты, работники кадровых служб, специалисты в сфере трудовой миграции), а также политики, государственные служащие и представители бизнес-сообщества. Их основными задачами стали поиск решений по восстановлению занятости в постпандемийный период; анализ влияния новых видов занятости на трудовые отношения и качество жизни населения; выявление трендов на рынке труда, обусловленных реструктуризацией и цифровизацией экономики; определение векторов развития профессионального образования, жизненных и карьерных траекторий молодого поколения; разработка эффективных механизмов регулирования труда, занятости и международной трудовой миграции, обмен инновационными практиками управления развитием человеческого капитала. Для реализации найденных решений 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. Эта цель ставится перед каждым из пяти уже прошедших Форумов, является она актуальной и в настоящее время, причем с учетом реалий, вызванных последствиями пандемии.

В рамках программы Форума были организованы более 50 мероприятий, что обеспечило сохранение его высокого научного уровня, несмотря на сложности, связанные с эпидемиологической и социально-экономической ситуацией. В данный обзор вошли итоги основных академических дискуссий, состоявшихся в ходе научных мероприятий Форума.

2. Основное исследование

Мероприятия Форума объединены в тематические треки, наиболее интересными в рассматриваемом аспекте явились треки PROACTIVITY («Производительность труда, драйверы роста производительности труда»), CHALLENGE («Вызовы и решения»), MACRO (VI Международный экономический симпозиум), MIGRATION («Миграционные процессы»), EDUCATION («Векторы и тра-

ектории развития образования в интересах устойчивого развития экономики»), GENERATION («Поколение перемен»), PHILANTHROPY («Благотворительность и некоммерческий сектор»). Такое разнообразие треков позволило всесторонне подойти к рассмотрению проблем функционирования рынка труда.

На VI Международном экономическом симпозиуме — 2022, проводившемся в рамках трека MACRO, основной обсуждаемой проблемой стал кадровый капитал в политическом, экономическом, социальном аспектах, в том числе вопросы неформальной занятости, а также трансформации ее структуры под влиянием биологической угрозы; специфики влияния факторов окружающей среды на особенности ведения международного бизнеса и ESG-стратегии ведущих российских компаний; современных тенденций развития международной торговли и торговой политики, региональной интеграции, зарубежного инвестирования, международной трудовой миграции и др.; применения математических и инструментальных методов для анализа различных аспектов устойчивого развития; расширения аналитического инструментария для выявления экономических последствий и принятия обоснованных управленческих решений на микро- и макроэкономическом уровне. Активно обсуждались также вопросы региональных рынков труда, в частности внутренняя миграция населения России в период пандемии в ее региональном аспекте; особенности восстановления региональных рынков труда в постпандемийный период и возникающие при этом новые тенденции. Затрагивались вопросы корпоративной социальной ответственности, эффективности соревновательного мотива в моделях экономического роста с человеческим капиталом. Зарубежные участники мероприятия инициировали обсуждение проблемы глобальных экономических рисков и «зеленого» энергоперехода, стоящей перед государством и бизнесом; оценки инвестиционной привлекательности «зеленых» активов для институциональных инвесторов. Специальная сессия была посвящена развитию страхового бизнеса в постпандемийный период.

Реализация Национальной программы «Цифровая экономика России — 2024» и Стратегия научно-технического развития Российской Федерации стали центром внимания на Международной конференции молодых ученых-экономистов «Развитие современной экономики России». Дискуссия шла вокруг вопросов FinTech и венчурной индустрии: от стартапов до глобальных корпораций; финансовых систем и рынков: вызовы цифровой экономики; система мирохозяйственных связей и развитие международного бизнеса в условиях цифровой трансформации экономики; трансформации задач и инструментов управления организацией в контексте развития цифровой экономики; цифровой трансформации экономики: математические основы, технологические и управленческие аспекты; социально-экономическое развитие и технологические приоритеты в эпоху цифровой экономики и др. Были затронуты также проблемы технологического предпринимательства — *disruption* рынков, хайп и большие деньги; особенностей российского финтех-ландшафта и новых регуляторных возможностей по его развитию; взаимодействия финтех-стартапов и традиционных структур; развития инфраструктуры поддержки предпринимательства на базе университетов и снятие барьеров для малых инновационных предприятий; экосистемы стартапов.

На научной сессии «Проблемы труда в условиях новых вызовов: прекаризация занятости, цифровизация труда и экономики, влияние пандемии» в качестве ос-

новой была поставлена задача поиска путей согласования конфликтных тенденций и интересов, определяемых, с одной стороны, объективными тенденциями все более широкой распространенности precarious занятости и, с другой — запросами работников разных профессий на стабильный и защищенный труд в приемлемых организационных и санитарно-гигиенических условиях. Обсуждались новые формы занятости, новые (превращенные) формы эксплуатации, стабильность и текучесть в разных сферах занятости, заемный труд в пандемию и после нее, теневая занятость в условиях локдауна и после. Были затронуты проблемы изменения отношений в трудовых коллективах: участники дискуссии отмечали, что в одних случаях пандемия привела к их сплочению, а в других — к усилению разобщенности, к индивидуализации. В ряде случаев выявлялись новые «центры силы» в трудовых коллективах. Констатирувалось также, что изменилась роль профсоюзов и соотношение разных способов защиты прав работников, а также причины и формы проявления трудовых протестов в пандемию.

Основная идея секции *«Искажение и изменение социального пространства сотрудника и организации»* состояла в том, чтобы проанализировать и обсудить изменения социального и рабочего пространства человека, вызванные глобальным кризисом COVID-19. Гибридный формат работы и виртуальный офис приводят к стрессу, как у работников (отвлечением, нагрузке и пересечению работы и дома), так и руководителей (редукция социального взаимодействия, обедненная коммуникация и девиантное поведение на рабочем месте). Участники обсуждения констатировали, что пандемия COVID-19 привела к революционным социально-экономическим изменениям того, как стали работать организации и их работники, и эти изменения настолько глубоки, что повлияют на характер и формат работы в будущем. В совокупности все эти искажения и (или) изменения повысили требования к инновационности компаний, привели к качественным трансформациям рабочей среды и поставили человека, его психическое здоровье, психологическое благополучие и креативность в центр внимания исследователей, организаций и общества. Также они сформировали потребность в создании человекоцентрированного подхода к изучению социального пространства и рабочей среды с целью повышения благополучия сотрудников и инновационного потенциала в компаниях. Обсуждались вопросы, как удерживать и вовлекать работников в деятельность компании, как повышать их приверженность и вовлеченность; как поддерживать организационную чувствительность в командах, включающих фрилансеров и работников по контракту; как обеспечить психологическое благополучие и мотивацию сотрудников; как работать с эмоциональной усталостью и истощением, психическими перегрузками и эмоциональными стрессами; как поддерживать баланс тонкого контроля и заботы о своих работниках; как жить и работать вместе, когда граница между рабочей и личной жизнью становится прозрачной, когда увеличение домашних забот обостряет гендерные вопросы и увеличивает гендерное неравенство.

Научная секция *«Цифровизация труда в период пандемии в пространстве Союзного государства»* была посвящена результатам исследования процесса цифровизации труда в период пандемии 2020–2022 гг. в Российской Федерации и Республике Беларусь. Особое внимание было уделено анализу перевода работников на дистанционный режим труда во время пандемии, оценкам роста цифровых компетенций работающих лиц, изменений и улучшений условий труда для удаленных ра-

ботников, мотивации и стимулирования работников, государственной политике. Собравшиеся обсудили, как разные факторы влияют на эффективность цифровизации труда (квалификация, образование, возраст, пол работающих).

Круглый стол «Профессиональное выгорание: причины, механизмы профилактики и минимизация последствий» был призван ответить на насущные вопросы о том, каким образом возможно обнаружить и предупредить профессиональное выгорание, а также следует ли этот вопрос включать в повестку дня специалистов по охране труда. Участники круглого стола оценили факторы профессионального выгорания педагогических и медицинских работников в период пандемии COVID-19, новые аспекты известного фактора риска во врачебной деятельности, особенности профессионального выгорания при дистанционной работе, перспективы включения профессионального выгорания в перечень профессиональных рисков для обеспечения работникам страховой защиты от его воздействия, а также специфику защиты работников от психосоциальных рисков в свете изменений, внесенных в Трудовой кодекс Российской Федерации.

На Международной конференции «Миграционные процессы: особенности миграционной политики на современном этапе» обсуждались современные тенденции миграционных процессов, когда внутренняя и внешняя миграция практически всех стран мира претерпевает значительные изменения вследствие продолжающейся пандемии коронавируса, и все большее значение приобретает повышение производительности труда в условиях широкого распространения дистанционных форм занятости и самозанятости. Результаты обсуждения этих вопросов были связаны с возможностями формирования единого рынка труда на пространстве СНГ.

В работе секции «Современные тренды в HR: проактивность и виртуальные команды» рассматривались вопросы формирования перечня актуальных проблем развития сотрудников и команд в условиях удаленной работы; согласования экспертного мнения по проблемам HR в условиях гибридного формата работы; мотивации удаленных команд; применения современных IT-технологии для развития профессиональных компетенций.

В работе круглого стола «Сопровождаемое трудоустройство: проблемы и пути решения» поднимались вопросы, уже неоднократно попадавшие в зону внимания участников Форума труда прошлых лет: как компании и фонды определяют уязвимые категории граждан, нуждающиеся в наибольшей поддержке, какие усилия еще необходимы со стороны академического сообщества, корпораций, социального бизнеса, какими индикаторами эффективности руководствуются фонды и компании, изучая прогресс и создаваемые изменения в целевых группах и сообществах, как влияет эпоха цифровизации на занятость населения.

Целый ряд мероприятий был посвящен обсуждению трансформации образовательных систем всех уровней в постковидный период, которая характеризуется широким набором противоречий. Рассмотрены потенциалы и перспективы цифровой образовательной среды в обеспечении потребностей рынка труда и занятости в постковидной реальности.

Эксперты круглого стола «Проблемы региональных рынков труда в образовательных стратегиях университетов: практики адаптации к новым профессиям и обеспечение самозанятости выпускников (опыт России, КНР, Республики Корея)»

акцентировали внимание на взаимодействии образования и региональных рынков труда в целях реализации интересов и потребностей государственной политики в образовательной сфере и региональной политики в сфере труда и занятости. Обеспечение такого взаимодействия является магистральным направлением в успешном выполнении национальных проектов РФ. Обсуждались вопросы целесообразности и возможности перехода к сотрудничеству регионов в области формирования устойчивого рынка труда и занятости; востребованности высшего образования на региональных рынках труда; роли столичных и периферийных университетов в обеспечении потребностей рынка труда и занятости регионов; региональных особенностей подготовки специалистов с ориентацией на отраслевые квалификационные рамки.

В работе *круглого стола «Бизнес-образование в интересах устойчивого развития экономики»* констатировалось, что институт бизнес-образования признается и профессиональным сообществом, и государством как важный фактор устойчивого развития экономики. Российское бизнес-образование через деятельность Российской ассоциации бизнес-образования (РАБО), аккредитацию отечественных бизнес-школ и программ ведущими международными агентствами, а также через реализацию программ двойных дипломов признано мировым образовательным сообществом. В настоящее время важно выработать направления развития в бизнес-образовании в соответствии с сегодняшними запросами бизнеса, государства и российского общества.

Круглый стол «Развитие образовательных программ в условиях постковидной реальности: поиск новых возможностей» стал площадкой для обсуждения вопросов, связанных с форматом обучения и работы, сотрудничеством с работодателями, востребованными компетенциями выпускников на рынке труда, с условиями реализации образовательных программ, прохождением практик. Дискуссия касалась текущих изменений в реализации образовательных программ, вызванных пандемией, направлений взаимодействия образовательных программ с работодателями, вопросов трудоустройства выпускников в условиях постковидного рынка труда, реализации молодежной политики и внеучебной деятельности в вузах в условиях пандемии и постковидной реальности, опыта реализации новых моделей получения знаний студентами через призму проектов работодателей и вуза, социально-психологических аспектов образования в постковидный период.

Спикеры, принимавшие участие в работе *круглого стола «Развитие национальной системы квалификаций в постпандемийный период»*, затрагивали вопросы, касающиеся приоритетов развития Национальной системы квалификаций в ближайшей перспективе, роли советов по профессиональным квалификациям как драйверов системных изменений на рынке труда, практики деятельности ведущих центров оценки квалификаций Санкт-Петербурга, развития партнерства учреждений профессионального образования с работодателями, новых требований при аккредитации программ профессионального образования при Национальном агентстве развития квалификаций, особых профессионально-квалификационных требований к работникам в условиях перехода к цифровой экономике и работе в дистанционном формате.

Трек GENERATION («Поколение перемен») был посвящен вопросам поведения молодежи на старте карьеры, страхам молодых сотрудников и их работодате-

лей при первой встрече, критериям успеха по мнению молодежи, университетов, работодателей и трансформации этих представлений в процессе включения молодежи в трудовую деятельность. На мероприятиях этого направления (*круглый стол «Социально значимая деятельность в рамках клинического подхода к образованию: воплощение третьей миссии университета»*, *коуч-сессия «Личностный рост и построение карьерной траектории»*, *форсайт-сессия «Подготовка специалистов для высокотехнологичных компаний по модели кадрового обеспечения»*, *круглый стол «Миссия и возможности работодателей в повышении качества образования в вузе»*) обсуждались проблемы участия образовательных организаций в формировании предложения на рынке труда стороны специалистов с современными компетенциями, модели личностного роста и построение на их основе карьерных траекторий, социально значимых функций клинического подхода в образовании и взаимодействия работодателей с вузовскими клиниками, а также вырабатывались практические решения в отношении подготовки, поиска и найма исследователей для различных сфер рынка занятости, в том числе и для высокотехнологичных компаний. В ходе этих мероприятий удалось выделить базовые принципы для создания исследовательских компетенций, которые могли бы использоваться для дальнейших разработок, в том числе для разработки образовательных программ по направлениям обучения, связанным с исследовательской деятельностью.

На мероприятиях трека PHILANTHROPY (*дискуссия «Занятость в сфере благотворительности и социальных инвестиций: тенденции и новая реальность»*, *круглый стол «Инклюзивная культура и практика развития инклюзивной среды»*) в центре внимания были вопросы готовности некоммерческого сектора к новому кризису и новым вызовам. Обсуждалось, какие шаги могут сохранить привлекательность этого сектора для людей, ищущих работу, кто для него готовит специалистов, есть ли место для социального предпринимательства и инклюзивной культуры в новых условиях.

Особое место среди мероприятий Форума традиционно занимает *Молодежный форум труда*, который в 2022 г. проходил под девизом «Развитие и карьера в новой реальности». В современном мире проблема построения карьеры среди студентов и выпускников становится одной из самых актуальных. Значимым трендом является осознанность построения карьеры, а также оценка работодателями *soft skills*, которые являются конкурентным преимуществом в большом спектре профессий.

Центральное место на Молодежном форуме заняла *пленарная сессия «Карьера молодежи: возможности и ресурсы для развития»*, участники которой обсуждали способы поиска и реализации возможностей для молодого специалиста в условиях стремительно меняющегося рынка труда, эффективность инвестиций «в себя» как залога стабильного развития карьеры, способы преодоления ограничений на карьерном пути молодого специалиста. Большой интерес у молодых людей вызвало выявление наиболее востребованных для работодателей компетенции и поиск способов того, как молодой специалист может развиваться внутри компании и что необходимо для того, чтобы его заметили.

На научной конференции «Занятость как сфера возможностей молодежи», *круглом столе «Работодатели в поисках мотивированной и талантливой молодежи: проблемы и решения»*, *семинаре «Устойчивое развитие. Вопросы и ответы»* дискус-

сия велась вокруг проблем развития занятости молодежи, трендов и перспектив трудовой активности нового поколения, эффективности различных инструментов поиска работы молодежью, текущих реалиях взаимодействия работодателей с образовательными организациями, содержания концепции устойчивого развития и реализации принципа устойчивого развития на практике.

В целом участники Форума пришли к выводу, что пандемия придала особую остроту серьезным изменениям трудовых отношений, связанным с появлением новых форм труда и условиям осуществления трудовой деятельности, которые не вписываются в традиционные рамки, а потому нуждаются в серьезном осмыслении. Причем изменения коснулись не только практически всех сфер рынка труда, но и многих иных социальных институтов. В связи с этим был выработан ряд предложений по формированию эффективной государственной социальной политики в сфере труда и занятости, в том числе:

В сфере трудового законодательства и правоприменительной практики:

— целесообразно снять ограничения на создание рабочих мест в области индустрии криптовалют и блокчейна, что может стать одним из прорывных направлений развития экономики России, поскольку страна обладает сильнейшей математической школой в мире, высочайшим уровнем программистов, развитой IT-инфраструктурой; прохладный климат и наличие свободных генерирующих мощностей в России являются хорошим стимулом для развития майнинга;

— необходимо предусмотреть обязанность работодателя выявлять опасности и профессиональные риски, связанные с психологическим воздействием на работника на рабочем месте и в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

— следует рекомендовать Министерству труда и социальной защиты РФ принять методические рекомендации для работодателей по предотвращению профессионального выгорания работников на рабочем месте в условиях повышенной эмоциональной и психологической нагрузки в связи с выполнением трудовых обязанностей;

— требуется дополнить ч. 6 ст. 312.4 ТК РФ нормой, обязывающей работодателя оплачивать время взаимодействия дистанционного работника с работодателем за пределами установленной дистанционному работнику нормы рабочего времени как сверхурочную работу;

— необходимо заниматься локализацией зарубежных проектов в области больших данных по российскому населению, финансировать создание отечественных аналогов, вкладываться в готовые наработки, привлекая для этого инвесторов. Ускорить принятие и имплементацию ключевых законов в этой области;

— следует обратить особое внимание на мобильную инфраструктуру как инструмент сбора данных о населении. Разработать отечественную мобильную экосистему и оградить ее от вмешательства зарубежных компаний в цифровой сфере;

— необходимо ввести разумные ограничения на использование данных социальных сетей в коммерческих целях, а также разработать закон о регулировании применения инструментария нейромаркетинга в коммерческих целях;

— необходимо разработать и реализовать комплекс мер, связанных с изменением практик применения национального законодательства при регулировании рынка труда как фактора сокращения неформальной занятости;

— требуется создать условия для сокращения масштабов неформальной занятости в секторах экономики, характеризующихся наибольшим уровнем внутриотраслевой дифференциации;

— необходимо продолжить работу по активизации комплекса мероприятий, связанных с сокращением неформальной занятости субъектов малого и среднего бизнеса в части формирования благоприятного инвестиционного климата, оптимизации предоставления налоговых льгот и создания условий для расширения масштабов деятельности указанных экономических агентов;

— целесообразно активизировать внесение изменений в российское законодательство, направленных на преодоление неравенства трудовых доходов в России, как одного из значимых факторов роста неформальной занятости на рынке труда;

— необходимо обеспечить условия для дальнейшего синтеза экономических и правовых наук при исследовании проблематики неформальной занятости в Российской Федерации.

В сфере развития научно-исследовательских направлений и тем междисциплинарных исследований в качестве приоритетных выделить:

— междисциплинарные исследования причин, механизмов превенции и минимизации последствий повышенной эмоциональной и психологической нагрузки на работников на рабочем месте при выполнении трудовых обязанностей с привлечением специалистов в области промышленной медицины, психологического обеспечения профессиональной деятельности, экономической социологии и социологии труда, экономики труда, охраны труда и трудового права;

— преодоление долгосрочного влияния санкционной политики на рынок труда и занятость населения РФ;

— механизмы формирования и перспективы развития системы воспроизводства социально-трудовой сферы;

— новые каналы дистрибуции на рынках на фоне сокращения соцсетей;

— формирование кадрового резерва как элемента стратегического управления;

— безопасность и охрана труда в координатах социально-экономических ценностей.

В сфере повышения качества управленческих функций:

— накапливать и анализировать информацию о последствиях влияния цифровизации на управленческие функции и качество управленческого труда, в том числе на развитие цифровой бюрократии;

— при планировании и контроле работы с персоналом рассматривать как приоритетные компетенции моделирование бизнес-процессов, работу с большими данными, применение элементов искусственного интеллекта;

— организовать и реализовывать постоянное повышение квалификации работников по освоению компетенций, соответствующих возможностям цифровизации их рабочего места;

— при формировании профиля компетенций линейного руководителя акцентировать внимание на таких личностных качествах, как гибкость, способность к саморазвитию, доверительные отношения с коллегами и умение заинтересовать подчиненных работать в команде, а также навыки владения современными информационно-коммуникативными технологиями;

— максимально воплощать принципы открытости процесса принятия управленческого решения, реализуя для этого возможности как коллективных обсуждений, построенных на основе применения мониторингов производственных и трудовых процессов, так и онлайн, сетевые обмены мнениями;

— при разработке и реализации образовательных программ по направлениям «Экономика», «Менеджмент», «Государственное и муниципальное управление», «Управление персоналом» вводить цифровые компетенции, такие как сбор и анализ нестатистических данных, разработка баз данных и банков знаний, анализ данных с использованием современных программных средств и др.;

— дополнить «Программу перехода к цифровой экономике» научными принципами цифровизации управленческих функций различного уровня, а также показателями изменения функций управления;

— при оценке качества управления на региональном уровне учитывать такие ключевые аспекты, как использование современных концепций управления; применение методологии системного анализа и стратегического подхода при принятии управленческих решений;

— распространять опыт социального партнерства институтов власти, образовательных организаций и работодателей в подготовке управленческих кадров нового поколения.

3. Выводы

Санкт-Петербургский Международный форум труда является эффективной площадкой для обмена мнениями по актуальным вопросам функционирования и развития трудовой сферы и подведения итогов научных исследований по различным ее аспектам, поскольку позволяет привлечь к обсуждению специалистов самых разных научных направлений и школ. Кроме того, в мероприятиях Форума активно участвуют представители бизнеса, политические деятели и государственные служащие самых разных областей, представляющие регионы Российской Федерации и зарубежные страны, что не только делает возможным изучение региональных особенностей рынка труда и привлечение иностранного опыта, но и позволяет осуществить обогащение научных знаний практическими результатами, а в практической деятельности — научным опытом. Все это свидетельствует о перспективности такого мероприятия и необходимости расширения круга обсуждаемых на нем вопросов и числа участников.

Выводы экспертов Форума направлены органам государственной власти и иным заинтересованным субъектам. На следующем, VII Санкт-Петербургском международном форуме труда, который состоится в 2023 г., будет продолжено рассмотрение актуальных вопросов трансформации социально-трудовой сферы, проблем занятости и рынка труда, в том числе в условиях долгосрочного влияния санкционной политики.

Статья поступила в редакцию 11 июня 2022 г.;
рекомендована к печати 30 июня 2022 г.

Контактная информация:

Карапетьян Рубен Вартанович — канд. социол. наук, доц.; r.karapetyan@spbu.ru

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

Labour market and employment in the post-pandemic reality: Fault lines and vectors of development (review of the 6th St Petersburg International Labour Forum)

R. V. Karapetyan, M. V. Filippova

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

For citation: Karapetyan, Ruben V., Filippova, Marina V. 2023. “Labour market and employment in the post-pandemic reality: Fault lines and vectors of development (review of the 6th St Petersburg International Labour Forum).” *Russian Journal of Labour & Law* 13: 345–355.
<https://doi.org/10.21638/spbu32.2023.124> (In Russian)

The article is an analysis of the results of academic events held within the framework of the 6th St Petersburg International Labour Forum, held on March 14–18, 2022. The attention of the forum participants was focused on changes in the functioning of the labour market and new forms of employment in the post-pandemic period. The new socio-economic reality brought to life by the consequences of the COVID-19 pandemic, which are associated with the breakdown of traditional economic and social ties in conditions of isolation and migration restrictions, has significantly changed the sphere of work. This requires prompt decisions to restore employment, to introduce new forms of employment, to analyze the impact of modern types of work and the changed conditions of its implementation on labour relations and the quality of life of the population. To implement the solutions found, it is necessary to change legislation in various spheres of public life, change the ways of implementing management decisions and, in general, changes in state policy on the labour market and in the field of employment. Within the framework of the Forum, recommendations were developed on more than 50 sites for public authorities, businesses, educational organizations, and the scientific community on improving the functioning of the labour market and its adaptation to new post-pandemic conditions, including on improving labour legislation and legislation regulating economic activity, on improving law enforcement practice in this area, on accounting the impact of digitalization on various areas of public life, including to protect against interference by foreign companies in the digital sphere, under a reasonable restriction on the use of social networks for commercial purposes. Special attention was paid to informal employment and measures to control its expansion. Priority directions of scientific research in the field under consideration, as well as measures to improve the quality of management activities are proposed.

Keywords: labour market, employment, migration, post-pandemic, vocational education, socio-economic policy.

Received: June 11, 2022

Accepted: June 30, 2022

Authors' information:

Ruben V. Karapetyan — PhD in Law, Associate Professor; r.karapetyan@spbu.ru

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