

© 2020 г.

О IV САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОМ МЕЖДУНАРОДНОМ ФОРУМЕ ТРУДА

Четвертый год подряд конец зимы знаменуется проведением Санкт-Петербургского международного форума труда (26–28 февраля 2020 г.). Его организаторы – Правительство Санкт-Петербурга, Санкт-Петербургский государственный университет, Межпарламентская ассамблея государств-участников СНГ при поддержке Министерства труда и социальной защиты России и Федеральной службы по труду и занятости. «Трудовики», включая исследователей, политиков, работников кадровых служб, специалистов по технике безопасности, студентов и преподавателей (свыше 5600 чел.) имели возможность обсудить проблемы и результаты новых исследований. На площадках Форума были проведены: Межпарламентская ассамблея стран СНГ, 80 сессий и круглых столов, 3 конференции, кейс-марафон и др. Основными направлениями стали: производительность труда; человеческий капитал как ключевой ресурс государственной гражданской службы; социальные вызовы и модели регулирования трудовой сферой; технологии работы кадровых служб; проблемы профессионального образования; безопасность и охрана труда и т.д. Содержательно Форум сохранил сложившуюся традицию – широкий подход к трудовым отношениям с акцентом на новации и успех, при этом выявились отличия: чуть меньше политики и гражданского общества, но больше науки и практики. Представляется, что меньше внимания уделялось цифровизации и больше реальным проблемам и возможностям, особенно в ракурсе анализа национальных проектов и их кадрового обеспечения. На пленарном заседании этого года инициатива была отдана руководителям-практикам.

Тематика ряда научных мероприятий затрагивала проблемы социологии труда. Стержневой стала секция «Цифровой капитал как драйвер развития сферы труда», организованная факультетом социологии СПбГУ и привлекавшая более 80 участников. **В.Н. Бобков** (ИСЭПН ФНИСЦ РАН, Москва) проанализировал общие тенденции на рынке труда: неустойчивость (прекаризацию) занятости, падение трудовых доходов. С точки зрения докладчика, цифровизация создает новую среду для занятости. Драйверы ее развития: рост разнообразия занятости, производительности труда, связности рынков труда; увеличение свободного времени; расширение управляемости социоприродными системами. Угрозы представляют: рост безработицы; подрыв социальной функции труда; проблемы, искусственного интеллекта; растущая неустойчивость обществ; нарушение экологического равновесия.

Анализ динамики трудовых компетенций, необходимых, по мнению работодателей, для эффективного выполнения работником трудовых функций, был представлен в докладе **Л.Д. Козыревой** (Северо-западный филиал РАНХиГС). Также были определены и обоснованы тренды возрастания и снижения значения отдельных компетенций. На основе анализа тенденций развития трудовой сферы в цифровую эпоху сделан прогноз развития перспективных компетенций. **Л.Г. Титаренко** (БГУ, Беларусь) обосновала причины, по которым цифровизация сферы труда требует развития новых знаний и компетенций, формирования цифрового капитала и цифровой культуры. Обладающие ими специалисты получают не только материальные выгоды, но и возможности самореализации.

И.И. Елисеева (СИ ФНИСЦ РАН) акцентировала внимание на демографических проблемах рынка труда РФ: неравномерности замещения поколений; «женском перекосе» в структуре занятых; повышающихся требованиях к качеству рабочей силы. Сохраняющаяся низкая производительность труда и сверхсмертность мужчин выдвигают задачи по преодолению их негативного воздействия. Был выдвинут тезис об отсутствии необходимости привлечения внешних мигрантов. **О.В. Забелина** (ВНИИ труда) посвятила доклад прогнозно-аналитическому обеспечению госполитики занятости в современных условиях развития российского рынка труда. Особое внимание уделено исследованию спроса и предложения навыков с использованием современных технологий Big Data и даны рекомендации по приоритетным направлениям исследования рынка труда на их базе.

Проблемы взаимоотношений труда и капитала в цифровую эпоху рассмотрела **Н.В. Спиридонова** (СПбГУ). Их характер определяет эффективность производственной деятельности, экономический рост, повышение благосостояния, социальную и экономическую стабильность в обществе. Были выявлены изменения взаимоотношений между наемным трудом и капиталом в условиях цифровой экономики.

Совместный доклад **Ж.Т. Тощенко** и **Р.И. Анисимова** (оба – РГГУ) «Новые технологии и “средний класс”» вскрыл «невидимую» революцию в социальной структуре общества, обусловленную развитием цифровых технологий. Происходит исчезновение «среднего класса», который распадается на многочисленный «прекариат» и малочисленный «креативный класс». Это влечет социальную, политическую и экономическую нестабильность. Анализу были подвергнуты негативные и позитивные последствия внедрения цифровых технологий, их влияние на рынок труда, на изменение структуры занятости.

В фокусе анализа **И.Л. Сизовой** (СПбГУ) стала напряженность в российской социально-трудовой сфере, изучаемая на идеях и выводах современной европейской школы прагматизма и публикациях российских исследователей. Для развития освобожденческой критики в России не хватает достоверной информации, не хватает прав, образующих основу для развития критических способностей людей. Наблюдаются «прямые действия», все это не приводит к выработке системных механизмов, защищающих трудящихся от капитализма. **Е.И. Макаров** (зам. председателя Федерации независимых профсоюзов России) рассмотрел проблемы перехода от ценностей индустриального общества к представлениям о ценностях в постиндустриальную эпоху.

Большое внимание привлек академический доклад «От качества работы к качеству трудовой жизни», организованный совместно с Институтом труда и квалификации (Institut Arbeit und Qualifikation, IAQ, Германия), с которым выступила проф. **У. Кламмер** (Ун-т Дуйсбург-Эссен, Германия). Докладчик описала трансформацию социологических исследований труда за последние 60 лет в Германии. Содержание организации труда и социальной защиты работников к настоящему времени в значительной степени эволюционировало. Наглядно прослеживается как движение от гуманизации труда (в 1960-е гг.) до современного представления о качестве трудовой жизни (биографии). Современное понимание «хорошей трудовой биографии» предполагает изменение целей социальной политики. Такая политика может пониматься как стратегия обеспечения работникам свободы выбора по синхронизации и разделению сфер приложения труда и жизни. Право на биографическое самоопределение и цель повышения суверенитета в течение жизни активно дискутируются социологической наукой и являются основой социальной политики ЕС. Дискуссантами доклада выступили **С.Г. Климова** (ИС ФНИСЦ РАН) и **С.С. Ярошенко** (СПбГУ), которые акцентировали внимание на том, что в России начиная с 1990-х гг. социологические исследования труда потеряли свою актуальность и востребованность. Бизнес не нуждается в социологических данных, не нужны социологи и на предприятиях. Итогом обсуждения стал вывод, что в нашей стране социология труда подменяется исследованиями менеджмента, «заводская социология» вообще перестала существовать, а попасть на предприятия ученым с целью изучения трудовых процессов стало практически невозможно. Российские ученые признают необходимость более

глубокого подхода к изучению трудящихся (предполагающую не только изучение работника на месте работы, но и вне его), но таких исследований мало.

Новой проблемой социологии труда можно считать дестандартизацию занятости в цифровую эпоху. Об этом говорилось на многих площадках, в том числе на специальной академической секции (модераторы **В.Н. Бобков**, **О.В. Вередюк**), где анализировались: понятие «дестандартизация занятости», ее формы, масштабы, последствия, возможности регулирования; возможности и риски дестандартизации; как ограничить негативные проявления рисков и создать условия для реализации открывающихся возможностей для рынка труда; вопросы цифрового неравенства и платформенной занятости.

Как продолжение секции можно рассматривать круглый стол «Социальная занятость – путь к социальному благополучию», где обсуждались вопросы, связанные с определением понятия и форм социальной занятости. Обсуждение велось преимущественно в теоретической плоскости, наибольший интерес вызвал анализ регионального законодательства о социальной занятости и опыт Санкт-Петербурга в этой сфере.

В рамках Форума активно обсуждались особенности труда в сфере государственного управления. На секции «Траектории развития кадров государственной и муниципальной гражданской службы» выделялись направления развития персонала, обсуждались формы приобретения работниками новых компетенций, необходимость создания «цифрового профиля» работника (как своего рода характеристику, описывающую освоенные компетенции и заслуги). Вопросы организации обучения и переобучения персонала также подробно рассматривались на нескольких мероприятиях: сравнивались возможности государственных и корпоративных университетов, описывались формы и методы обучения в университетах Сбербанка, Газпрома, Северстали и др. Общий итог: лучше всего для специалиста получить сочетание качественного базового образования в государственном университете с постоянным повышением квалификации в корпоративном.

Как и на предыдущих форумах труда вопросов и проблем о состоянии и перспективах развития социально-трудовой сферы было поднято больше, чем найдено ответов и решений. Тем не менее очевидной оказывается необходимость дальнейшего изучения этой сферы, осмысления ее изменений и противоречий в активной кооперации науки, власти и бизнеса.

Р.В. КАРАПЕТЯН, Г.А. МЕНЬШИКОВА

КАРАПЕТЯН Рубен Вартанович, к. экон. н., доц. (ruben.v.karapetyan@gmail.com); МЕНЬШИКОВА Галина Александровна, к. экон. н., доц. (menshikovag.a@mail.ru). Оба – Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Россия.

DOI: 10.31857/S013216250009398-0

ON THE 4th SAINT PETERSBURG INTERNATIONAL LABOUR FORUM

Ruben V. KARAPETYAN, *Cand. Sci. (Econ.)*, Assoc. Prof. (ruben.v.karapetyan@gmail.com); Galina A. MENSHIKOVA, *Cand. Sci. (Econ.)*, Assoc. Prof. (menshikovag.a@mail.ru). Both – Saint Petersburg State University, Saint Petersburg, Russia.
