

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ ФОРУМ ТРУДА

УДК 331

От рынка труда к рынку занятости: новая реальность (к итогам VII 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., и Марина В. Филиппова. 2024. «От рынка труда к рынку занятости: новая реальность (к итогам VII Санкт-Петербургского международного форума труда)». *Ежегодник трудового права* 14: 373–383. <https://doi.org/10.21638/spbu32.2024.125>

Статья представляет собой анализ итогов академических мероприятий, проводившихся в рамках VII Санкт-Петербургского международного форума труда, проходившего 13–17 марта 2023 года. VII Санкт-Петербургский международный форум труда продолжил традиции своих предшественников, акцентируя внимание на продвижении целей, новых механизмов и инструментов государственной политики в области поступательного развития социально-трудовой сферы, оптимизации трудовых отношений. Основные направления Форума труда — 2023 были сконцентрированы вокруг проблем управления HR, обмена лучшими практиками и новыми HR-технологиями, определения векторов развития человеческого капитала как ключевого фактора роста современной экономики и модернизации сферы труда, формирования моделей безопасного труда, выбора стратегии развития страны через управление человеческим капиталом в контексте происходящих изменений. Сегодня, в условиях санкционного давления, ключевые проблемы социально-трудовой сферы Российской Федерации звучат по-особому остро. Поэтому основной акцент был сделан на процессах адаптации рынка труда и занятости к новым реалиям. Именно в данном контексте обсуждались вопросы и искались решения для создания комфортной и благоприятной среды трудовой жизни граждан и ведения предпринимательской деятельности. Участники мероприятий Форума выработали рекомендации для органов государственной власти, бизнеса, образовательных организаций, научного сообщества по совершенствованию функционирования рынка труда и его адаптации к новым условиям, в том числе по совершенствованию трудового законодательства и законодательства, регулирующего

© Санкт-Петербургский государственный университет, 2024

хозяйственную деятельность, по совершенствованию правоприменительной практики в этой сфере, а также предложили приоритетные направления научных исследований в рассматриваемой сфере.

Ключевые слова: рынок труда, занятость, управление человеческим капиталом, безопасный труд, дефицит кадров, профессиональное образование.

1. Введение

VII Санкт-Петербургский международный форум труда (далее — Форум), главной идеей которого стал всесторонний анализ изменений на рынке труда, вызванных стремлением к суверенному экономическому развитию России, проходил в Санкт-Петербурге 13–17 марта 2023 г. Участниками Форума стали представители ряда 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.

Следуя основной цели Форума — продвижение идей, задач, новых механизмов и инструментов государственной политики в области рынка труда и занятости, управления человеческим капиталом — участники дискуссий стремились выработать стратегии создания систем и моделей кадрового обеспечения, выявить тренды на рынке труда, способствующие снижению дефицита кадров, определить векторы развития профессионального образования, жизненных и карьерных траекторий молодого поколения, исследовать направления развития сферы занятости в условиях глобальной турбулентности.

Этому были посвящены основные мероприятия Форума, в ходе которых удалось сформулировать предложения по оптимизации политики государства на рынке труда.

В рамках программы Форума были организованы более 140 мероприятий, что обеспечило сохранение его высокого научного уровня, несмотря на сложности, связанные с социально-экономической и геополитической ситуацией. В данный обзор вошли итоги основных академических дискуссий, состоявшихся в ходе научных мероприятий Форума.

2. Основное исследование

Мероприятия Форума традиционно были объединены в тематические треки. Наиболее интересными в рассматриваемом аспекте явились треки CHALLENGE («Социальные вызовы и модели регулирования»), MACRO («Труд и занятость в условиях новой социально-экономической реальности»), MIGRATION («Миграционные процессы»), EDUCATION («Векторы и траектории развития образования»), GENERATION («Новое поколение на рынке труда»). Благодаря такому разнообразию треков участникам Форума удалось всесторонне рассмотреть различные аспекты функционирования рынка труда.

В треке CHALLENGE интерес в контексте настоящего исследования представляет прежде всего научная сессия «Инновативные ресурсы и траектории россий-

ских работников в современных условиях деконверсии сферы труда». Она была посвящена поиску особых моделей инновативной политики и стимулирования творческого труда. В ходе дискуссии подчеркивалось, что для современной политики стимулирования труда вообще и творческого труда в частности характерна абсолютизация материальных стимулов. На самом же деле работники, так или иначе включенные в творческий труд, имеют многообразную мотивацию, не ограниченную деньгами. Это хорошее оборудование и другие компоненты, необходимые для работы, долговременные трудовые отношения, не ограниченные короткими временными рамками «проектов» и «заявок», признание коллег, престиж, известность и пр. Интенсификация труда в сферах, связанных с наукой и образованием, близка сейчас к своему пределу, за которым начинается исчерпание временных и интеллектуальных ресурсов. Короткие трудовые отношения и отсутствие в стране развитых институтов охраны авторских прав стимулируют творческих работников на «приватизацию» своего творческого потенциала. Это выражается во всех видах деятельности, так или иначе связанных с авторским трудом: от новаторских разработок в науке до трудовых навыков у наставников на производстве.

Не менее интересной была дискуссия и в ходе круглого стола «Социальные резервы производительности труда: стимулирование, приспособление, имитация», предметом которой были вопросы взаимосвязи материального стимулирования и производительности труда. Помимо обсуждения результатов социологических исследований производительности труда в различных профессиональных группах затрагивались также вопросы значения материального стимулирования в различных поколенных группах работников.

В треке *MACRO* в центре внимания была Международная научная конференция «Роль работодателя в подготовке квалифицированных кадров (X Пашковские чтения)». Основная идея этого мероприятия — определить роль работодателя в действующей в настоящее время в Российской Федерации системе подготовки кадров; оценить эффективность законодательства, регулирующего отношения по подготовке кадров с участием работодателей; ознакомиться с лучшими практиками участия работодателей в формировании образовательных программ в образовательных организациях и практиками обучения непосредственно на рабочем месте. Обсуждались, в частности, вопросы, связанные с междисциплинарным подходом к исследованию связи подготовки кадров и концепции «человеческого капитала» с возможными путями оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений и государства при подготовке работников, обоснованности возложения на работодателя бремени по предоставлению гарантий работникам, совмещающим работу с обучением, пределами свободы работодателей в установлении квалификационных требований к работникам. Поднятые на конференции проблемы были оценены участниками как чрезвычайно актуальные, требующие существенного реформирования законодательства об образовании, о занятости и о труде.

Другим заслуживающим внимания мероприятием этого трека стала академическая дискуссия «Дестандартизация занятости в условиях реформирования экономики». Макрошоки 2022 г. дали импульс изменениям не только внешней среды, но и самих трудовых отношений, с характерным для них трендом «сжатия» стандартной модели занятости. Участники академической дискуссии — представители образовательного, научного сообщества и органов управления — обсуди-

ли концептуальные подходы к исследованию качества занятости и проблемы ее трансформации в современных условиях, обратив особое внимание на модификацию вызовов в сфере труда в условиях изменившегося контекста развития национальной экономики: на различия занятости в устойчивых и неустойчивых сегментах экономики, городской и сельской занятости, на самозанятость и фриланс как способы адаптации работников на рынке труда, на платформенную занятость в единстве ее технологической, экономической и социальной составляющих, на влияние дистанционной занятости на удовлетворенность работой.

Центральным мероприятием трека *MIGRATION* стала Международная научно-практическая конференция «Регулирование международных миграционных процессов на территории государств — участников СНГ», посвященная современным тенденциям миграционных процессов, анализу текущей ситуации на российском рынке труда, сравнительному анализу внутренней и внешней миграции в странах СНГ и процессам ее регулирования в странах СНГ. Отдельное внимание было уделено вопросам развития неквалифицированной и низкоквалифицированной трудовой миграции, проведению организованного набора в странах участниках СНГ, соответствия профессий и квалификации трудовых мигрантов требованиям рынка труда и запросам работодателей, а также организационно-правовому сопровождению участников трудовой миграции.

В рамках традиционного для Форума труда трека *EDUCATION* на круглом столе «Компетентностная модель выпускника: анализ целей и результатов обучения» обсуждалось, насколько востребованы в компетентностной модели отдельные ее элементы, такие как навыки критического мышления, умение решать сложные социальные и управленческие проблемы, навыки командной работы, умение учиться самостоятельно, письменные и разговорные коммуникативные навыки, знания в области научной дисциплины.

Обсуждению качества образования заинтересованными агентами, в том числе руководителями программ, учебно-методических объединений, обучающимися, администрацией вузов, работодателями, Рособрнадзором, был посвящен круглый стол «Система менеджмента качества образования на уровне образовательной программы: заинтересованность сторон». Участники круглого стола затронули вопросы работы систем менеджмента образования в вузах, мониторинга оценки качества и используемых при этом критериев.

Интересная дискуссия развернулась на круглом столе «Проблемы и перспективы интеграции университетов новых российских регионов в систему образовательных институтов России», в ходе которой, в частности, рассматривался положительный опыт формирования целевых установок образовательных и мировоззренческих позиций профессорско-преподавательского состава и студентов, формы научных и образовательных связей в преподавании дисциплин социально-гуманитарного цикла, основные противоречия при интеграции вузов новых территорий в образовательное пространство России и пути их преодоления.

Трек *GENERATION*, помимо VII Санкт-Петербургского международного молодежного Форума труда, включавшего 35 мероприятий и привлечший почти тысячу участников, был представлен также и рядом иных мероприятий, объединенных единой тематикой, — «“Сверхновая” реальность: горизонты молодежного рынка труда». Так, участники дискуссии «По ту сторону молодости: 4 истории в формате

TEDTalk» обсуждали, как возраст отражается в жизненных и профессиональных траекториях людей, каковы имеющиеся в обществе возрастные стереотипы, каково значение возраста специалистов на рынке труда и насколько возраст влияет на перспективы смены профессии. Целью панельной дискуссии «Подростковая занятость: как найти баланс между интересами подростков, работодателей и государства?» была попытка понять взгляд разных участников рынка труда на подростковую занятость и оценить, насколько современная система готова ответить на запрос подростков и учесть их интересы. На дискуссии «Кооперация креативных индустрий и академического образования» обсуждалась эффективность диалога между бизнесом и университетом в условиях более быстрого, чем в других сферах, возникновения новых специализаций в креативных индустриях и заметного отставания академического образования от этих процессов.

Относительно новым стал *трек SAFETY*, объединивший мероприятия, посвященные безопасности и охране труда. Вопросы, связанные с охраной и безопасностью труда, имеют первостепенное значение для успешного развития предприятия. В современных условиях цифровизации, информатизации и автоматизации производственной деятельности еще более актуальным становится формализация процесса внедрения новых практик в систему охраны и безопасности труда и профессионального обучения сотрудников в этой сфере. Целью работы круглого стола «Современные тренды в области охраны и безопасности труда на предприятии» явилось формирование рекомендаций и практических предложений, направленных на оптимизацию процесса профессиональной подготовки (переподготовки) специалистов по охране труда, а также условий безопасности труда на производстве. Подчеркивалась необходимость перехода от формального к реальному обучению по охране труда, освещались лучшие практики организации охраны труда на промышленных предприятиях, деятельность профсоюзных организаций в сфере контроля за соблюдением социально-правовых основ свода законов об охране труда.

Основной идеей круглого стола «Охрана труда: от учебы до практики» стало обобщение существующего состояния системы охраны и безопасности труда, анализ перспектив ее развития, а также разработка адекватных этому развитию новых образовательных программ и их учебно-методического обеспечения. Были рассмотрены новый порядок обучения по охране труда, опыт СОУТ в теории и практике, особенности расследования несчастных случаев на производстве, программы по сохранению здоровья работников, профилактике профессиональных заболеваний. Подчеркивалось, что важнейшим элементом систем безопасности и охраны труда является образовательная составляющая, формирующая у производственного персонала необходимые навыки и компетенции в данной области.

В целом участники Форума пришли к выводу, что современная геополитическая обстановка наложила свой отпечаток на все сегменты рынка труда, придала особую остроту серьезным изменениям трудовых отношений и коснулась многих социальных институтов. В связи с этим был сформулирован ряд предложений по формированию эффективной государственной социальной политики в сфере труда и занятости, в том числе:

1. В сфере законодательства и правоприменительной практики:

- внести изменения в Перечень профессий рабочих и должностей служащих, по которым ведется профессиональное обучение, обеспечивающие

приведение этого перечня в соответствие с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единой номенклатурой должностей служащих;

- ввести в законодательные акты по труду и занятости понятие «неустойчивая (прекарная) занятость» и зафиксировать положение о том, что государственная политика в Российской Федерации в сфере занятости направлена на уменьшение ее остроты (концентрации признаков) и сокращение масштабов;
- внести изменения в законодательство об образовании, устанавливающие правовой статус и место корпоративных университетов в системе образования;
- предусмотреть в ТК РФ обязанность работодателя выявлять опасности и профессиональные риски, связанные с психологическим воздействием на работника на рабочем месте и в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- предусмотреть в ТК РФ минимальную долю тарифной ставки (должностного оклада) в совокупном размере заработной платы;
- внести изменения в бюджетное законодательство, предусматривающие субсидирование из бюджетов затрат работодателей на обучение работников по наиболее важным для экономики профессиям;
- исключить из законодательства об образовании профсоюзы обучающихся (студентов) как органы студенческого самоуправления, сохранив право представительства интересов студентов исключительно за студенческими советами; предусмотреть в законодательстве о профсоюзах положения о возможности вступления студентов в профсоюзы в соответствии с профессией, по которой они получают образование, с возможностью формирования в образовательных организациях профсоюзных организаций студентов на правах первичных профсоюзных организаций «профильных» профсоюзов;
- при разработке ФГОС четвертого поколения проработать варианты сочетания требований по академическим и профессиональным программам для возможности формирования документов о высшем образовании с учетом нескольких квалификаций, полученных обучающимися;
- пересмотреть подход к установлению квот для коммерческих организаций по трудоустройству людей с инвалидностью с целью более качественного соотнесения потребностей в трудоустройстве представителей уязвимых социальных групп и количества специалистов с инвалидностью на рынке труда с потребностями коммерческих организаций в сотрудниках;
- определить уровень дохода или заработной платы, после достижения которого человек с инвалидностью перестает получать часть льгот из федерального бюджета. При установлении данного показателя на достаточном уровне такая мера позволит смягчить проблему отказа людей с инвалидностью от официального трудоустройства;
- разработать доступные программы по информированию людей с инвалидностью о государственных льготах и мерах поддержки;

- закрепить в законодательстве о занятости обязательность проведения различных мониторингов (в том числе юридических), направленных на изучение реализации и анализ исполнения законодательства в сфере подростковой занятости, с целью выявления существующих проблем, а также дальнейшей доработки законов, формирования эффективных мер поддержки;
- ускорить принятие и имплементацию ключевых законов в области трудовых отношений, устанавливающих правовой статус самозанятых и платформенных работников.

2. В сфере развития научно-исследовательских направлений и определения тем междисциплинарных исследований:

- провести мониторинговые исследования, направленные на выявление и систематизацию информации об основных потребностях, численности и проблемах наиболее уязвимых социальных групп;
- провести прикладные исследования, направленные на разработку гайда по инклюзивному трудоустройству: для работодателей, для НКО, для людей с инвалидностью и их родственников;
- провести мониторинговые и оценочные исследования, направленные на изучение изменений в положении некоммерческих организаций и их сотрудников, выявление наиболее пострадавших организаций с целью разработки эффективных и своевременных способов реагирования на изменения, а также новых мер поддержки некоммерческого сектора;
- создать в партнерстве вузов с потенциальными работодателями междисциплинарные академические практико-ориентированные сообщества с участием студентов и аспирантов для приобщения будущих молодых специалистов к решению научных проблем междисциплинарного характера на базе понимания насущных бизнес-задач на стадии обучения в вузах;
- провести комплексные исследования, направленные на изучение подростковой занятости, включающие все основные целевые группы, задействованные в реализации подростковой занятости (государство, бизнес, родители, подростки, специалисты по работе с подростками и др.);
- провести исследования, направленные на изучение лучших практик организаций в сфере подростковой занятости, на изучение программ наставничества и профориентации (в том числе в школах);
- провести комплексные исследования, направленные на разработку новых методик и индексов для изучения состояния рынка и занятости, а также для формирования более эффективных мер поддержки населения и бизнеса России.
- признать приоритетными следующие направления научных исследований:
 - пути преодоления процессов депопуляции России;
 - разработка механизма распределения выпускников образовательных организаций, получивших образование на местах, финансируемых за счет бюджета;
 - расчет состава расходов работодателя на обучение на рабочем месте для возмещения работником в случае увольнения до истечения срока обязательной отработки;

- практические ориентиры системной работы с информационным потоком в рамках педагогической деятельности;
 - оценка влияния цифровизации на эффективность использования человеческих ресурсов, в том числе в региональном аспекте;
 - изучение опыта развитых стран по внедрению HR-технологий: риски и возможности;
 - оценка эффективности социальных программ на предприятиях, направленных на заботу о работниках;
 - изучение эффективности управления изменениями по повестке ESG¹ в компаниях с помощью программ переобучения и развития компетенций сотрудников;
 - изучение социальных трансформаций как процессов преодоления социальных противоречий в социальной и экономической защите работников предприятий, социально-партнерских отношениях по преодолению возникающих противоречий между индивидами, группами, коллективами структурных подразделений предприятий;
 - занятость в устойчивых и неустойчивых сегментах и ее влияние на уровень жизни;
 - самозанятость и фрилансерство как способы адаптации работников на рынке труда;
 - платформенная занятость в единстве технологической, экономической и социальной составляющих;
 - дистанционная занятость и удовлетворенность работой;
 - занятость в условиях военно-политических конфликтов.
3. *В сфере повышения качества управленческих функций:*
- сделать открытым и конкурсным подбор кандидатов для направления на целевую подготовку и для заключения договоров о целевой подготовке;
 - вернуться к практике создания втузов как форме подготовки квалифицированных кадров непосредственно на производстве;
 - распространить наиболее эффективные здоровьесберегающие технологии на рабочих местах с учетом значимости психологического комфорта;
 - усилить взаимодействие с государством по вопросам подростковой занятости, созданию объединений организаций, которые могли бы продвигать реализацию этой идеи, а также разработать дополнительные меры поддержки и контроля реализации подростковой занятости (рейтинги компаний, база данных лучших практик и т. д.);
 - разработать системы наставничества и программ профориентации для организации взаимодействия крупного и среднего бизнеса со школами и вузами, с целью отбора и подготовки молодых специалистов под актуальные запросы организаций и рынка труда и занятости;
 - выстроить долгосрочную стратегию инклюзивности;
 - использовать такие инструменты трудоустройства людей с инвалидностью, как альтернативное квотирование или аренда рабочих мест;

¹ От англ. environment, social, governance — окружающая среда, общество, управление.

- максимально воплотить 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;
- расширить применение стратегического подхода при принятии управленческих решений;
- трансформировать в первую очередь такие механизмы стратегического управления человеческими ресурсами, как организационная культура, конвейер талантов, лидерство и управление знаниями;
- организовать поиск специалистов с инвалидностью самостоятельно или через профильные НКО (ВОС, ВОИ и др.), а не только через центры занятости;
- при разработке и реализации образовательных программ по направлениям экономика, менеджмент, государственное и муниципальное управление, управление персоналом ввести цифровые компетенции, такие как сбор и анализ нестатистических данных, разработка баз данных и банков знаний, анализ данных с использованием современных программных средств и др.;
- активизировать работу по модернизации центров занятости населения, в том числе в направлении повышения эффективности и популяризации формальных каналов трудоустройства, расширения доступности предоставляемых услуг и зоны охвата местного населения;
- простимулировать занятость населения за пределами крупных городов за счет реализации промышленных, инфраструктурных и социально значимых проектов, что позволит повысить привлекательность малых городов и сельских поселений для постоянного проживания и будет способствовать равномерному территориальному развитию страны;
- разработать механизмы по взаимодействию и адаптации молодежи к новым формам занятости при участии всех основных агентов рынка труда и занятости (государство, бизнес, образование);
- 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 учесть такие ключевые аспекты, как использование современных концепций управления, применение методологии системного анализа и стратегического подхода при принятии управленческих решений;
- распространить опыт социального партнерства институтов власти, образовательных организаций и работодателей в подготовке управленческих кадров нового поколения.

3. Выводы

Санкт-Петербургский международный форум труда за семь лет стал заметным событием, привлекающим внимание всех специалистов, так или иначе связанных с исследованием трудовой сферы. Участие в этом мероприятии представителей

бизнеса, политических деятелей и государственных служащих самых разных областей, представляющих регионы Российской Федерации и зарубежные страны, а также представителей академических кругов, предметом научных интересов которых являются различные аспекты функционирования рынка труда, делает его эффективной площадкой для выработки предложений по формированию государственной политики развития кадрового потенциала страны. Сформулированные в ходе дискуссий на предыдущих форумах рекомендации нашли свое воплощение в трудовом, налоговом, бюджетном законодательстве и законодательстве в сфере образования, а обозначенные в качестве приоритетных направления научных исследований стали основой многих научных проектов в области экономики, социологии, психологии, права, государственного и муниципального управления и т. п.

Выводы экспертов Форума направлены органам государственной власти и иным заинтересованным субъектам. Следующий, VIII Санкт-Петербургский международный форум труда, который состоится в 2024 г., продолжит традицию всестороннего анализа актуальных проблем трансформации занятости и рынка труда, а также социально-трудовой сферы в целом, в том числе в условиях долгосрочного влияния санкционной политики и нестабильности и новых реалий, сформировавшихся в стране под воздействием геополитической обстановки в мире.

Статья поступила в редакцию 1 июля 2023 г.;
рекомендована к печати 24 июля 2023 г.

Контактная информация:

Карапетын Рубен Варданович — канд. соц. наук, доц.; r.karapetyan@spbu.ru

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

From the labor market to the employment market: A new reality (Review of the VII St. Petersburg International Labor 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., and Marina V. Filippova. 2024. “From the labor market to the employment market: A new reality (Review of the VII St. Petersburg International Labor Forum).” *Russian Journal of Labour & Law* 14: 373–383. <https://doi.org/10.21638/spbu32.2024.125> (In Russian)

The article is an analysis of the results of academic events held within the framework of the VII St. Petersburg International Labor Forum, held on March 13–17, 2023. The VII St. Petersburg International Labor Forum continued the traditions of its predecessors, focusing on the promotion of goals, new mechanisms and instruments of state policy in the field of progressive development of the social and labor sphere, optimization of labor relations. The main directions of the Labor Forum 2023 were concentrated around the problems of HR management, the exchange of best practices and new HR technologies, the definition of vectors of human capital development as a key factor in the growth of the modern economy and the modernization of the labor sphere, the formation of models of safe work, the choice of a strategy for the development of the country through human capital management in the context of ongoing changes. Today, under the conditions of sanctions pressure, the key problems of the social and labor sphere of the Russian Federation sound particularly acute. Therefore, the main em-

phasis was placed on the processes of adaptation of the labor market and employment to new realities. It was in this context that issues were discussed and solutions were sought to create a comfortable and favorable environment for the working life of citizens and doing business. Within the framework of the Forum, recommendations were developed on more than 50 sites for public authorities, business, educational organizations, and the scientific community on improving the functioning of the labor market and its adaptation to new conditions, including on improving labor legislation and legislation regulating economic activity, on improving law enforcement practice in this area, and also proposed priority areas of scientific research in the field under consideration.

Keywords: labor market, employment, human capital management, safe work, shortage of personnel, vocational education.

Received: July 1, 2023
Accepted: July 24, 2023

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