

DOI: 10.24290/1029-3736-2023-29-2-168-196

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ НОВЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ РОССИЙСКИХ ПЕНСИОНЕРОВ

А.В. Маркеева, канд. социол. наук, доц., доц. кафедры экономической социологии и менеджмента социологического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова, Ленинские горы, 1, стр. 33, г. Москва, Российская Федерация, 119234*

В статье рассматриваются направления и существующие барьеры включения российских пенсионеров в новые формы занятости. Радикальные трансформации труда в постиндустриальной экономике с сопровождающим их процессом "нового демографического перехода" требуют модернизации существующих подходов и программ организации трудовой деятельности в старших возрастах. Для эффективного решения поставленных задач необходимо разрешить ряд концептуальных вопросов в определении новых форм занятости, существенно затрудняющих измерение масштабов их распространения и разработку программ содействия, приводящих к перекосам в регулировании складывающихся новых моделей занятости. Необходима интеграция доминирующих организационно-технологических и правовых подходов к изучению новых моделей занятости с социологической диагностикой и экспертизой процессов трансформации.

На основе результатов социологического исследования российских пенсионеров (2022), проведенного сотрудниками социологического факультета, актуальных статистических данных и результатов исследовательских центров (ВЦИОМ, ФОМ, SuperJob, HeadHunter) выявлены отношение и готовность российских пенсионеров к дистанционной (удаленной) работе и самозанятости. В статье обосновывается необходимость применения дифференцированного подхода к разработке программ развития новых форм занятости у пожилых (государственных и внутрикорпоративных программ), основанного на системном анализе восприятия пенсионерами и предпенсионерами изменений в своем социальном и трудовом статусе, учете разнообразных личных характеристик (возраст, гендер и др.), локальных социально-экономических обстоятельств (места жительства) и жизненных ситуаций. На основе анализа дистанционной занятости и самозанятости обосновывается, что развитие новых форм позволит пенсионерам формировать более разнообразные, отвечающие их интересам, жизненные и трудовые траектории.

Ключевые слова: активное долголетие, новые формы занятости, нестандартная занятость, ненадежная занятость, пенсионеры, пожилые, самозанятость, дистанционная (удаленная) работа

* Маркеева Анна Валерьевна, e-mail: anna_markeeva@mail.ru

THE PERSPECTIVE OF DEVELOPING NEW FORMS A RUSSIAN PENSIONER'S EMPLOYMENT

Markeeva Anna V., PhD in Sociology, Associate Professor of Department of Economic Sociology and Management, Faculty of Sociology, Lomonosov Moscow State University, Leninskiye Gory, 1-33, Moscow, Russian Federation, 119234, e-mail: anna_markeeva@mail.ru

The article focuses on the directions and current barriers for including Russian pensioners in new forms of employment. Radical transformations of labour in the post-industrial economy with the accompanying process of “new demographic transition” require modernization of existing approaches and programmes to organize work activities in elderly age groups. In order to effectively address these challenges, it is necessary to solve a series of conceptual issues in defining new forms of employment, that make it difficult to measure the scale of their spread, to develop assistance programmes that lead to bias regulation of emerging new models of employment. The dominant organizational, technological and legal approaches should be integrated with sociological diagnostics and examination of the transformation processes.

Based on the results of sociological survey of Russian pensioners (2022), current statistical data and results of research centers (VCIOM, FOM, SuperJob, HeadHunter) the attitude and availability of Russian pensioners to remote work and self-employment are revealed. The article substantiates the need for a differentiated approach to the development of programmes to support new forms of employment for the elderly people (public and company employment programmes) based on the systemic analysis of pensioners' and pre-retirees' perception of changes in their social and employment status, taking into account a variety of individual characteristics (age, gender, etc.), local socio-economic conditions (place of residence) and life situations. Based on the analysis of remote employment and self-employment, it is justified that the development of new forms will allow pensioners to form more diverse life and work trajectories that meet their interests.

Key words: active ageing, new forms of employment, non-standard employment, precarious employment, pensioners, the elderly, self-employment, remote work.

Модернизация сложившихся в XX в. пенсионных систем, популяризация в разных странах мира идеологии “активного долголетия” связаны с кардинальным пересмотром взглядов на необходимость продолжения трудовой деятельности в старших возрастах. Закрепленная в Мадридском плане действий неолиберальная политика старения подвергается обоснованной критике и начинает пересматриваться. Пандемия COVID-19 показала принципиальную недостижимость ее во многих институциональных средах. Все чаще исследователи обращают внимание, что реализация концепции “активного долголетия” приводит к сужению вариантов жизненных сценариев по достижении пенсионного возраста, ограничивая их только теми, которые включают как обязательные компоненты про-

должение работы и активный (деятельностный) досуг¹; формирует порочный круг вовлечения в организационные и государственные программы долголетия только активных пожилых, тех, кто изначально мотивирован, и никак не решают проблемы тех пожилых, которые пассивны и, вероятно, нуждаются в большей помощи². Управленцы на разных уровнях пытаются реализовать программу в рамках сложившихся институтов без их кардинального пересмотра, часто не осознавая бесперспективность таких действий. Так, во многих странах мира увеличивается пенсионный возраст, однако происходит это при сохранении сложившихся систем социального обеспечения и найма на рынке труда, которые работают на прямо противоположный результат, способствуя более раннему выходу на пенсию. Отсутствие согласованности, а иногда прямые противоречия в работе институтов способствуют тому, что проблема старения населения усугубляется “скорее следствием жестких и устаревших стратегий и институтов, чем демографических изменений как таковых”³.

Важно не только то, что в целом современные общества стареют (старение населения как глобальный тренд реализуется и в развитых, и развивающихся странах), но и то, что в контексте “нового демографического перехода” (назван исследователями “переходом в долголетие” (the longevity transition)⁴) происходит нивелирование “демографических дивидендов” перехода. Данные исследований показывают, что требуются политически трудные решения, если “общество хочет сохранить положительную взаимосвязь между ростом продолжительности жизни и ростом благосостояния”⁵. Однако в поиске инструментов решения проблем упор делается преимущественно только на расширении занятости, причем достаточно часто в форме удлинения периода работы сотрудника в системе стандартной занятости. В то же время игнорируется факт, что одно только увеличение занятости пожилых без решения проблемы ро-

¹ Григорьева И., Богданова Е. Концепция активного старения в Европе и России перед лицом пандемии COVID-19 // *Laboratorium: журнал социальных исследований*. 2020. Т. 12 (2). С. 187–211. DOI: 10.25285/2078-1938-2020-12-2-187-211

² Розозин Д.М. Счастье и свобода в старости: власть, секс, путешествия // *Социодигер: Старые люди — новые тренды*. 2022. Т. 3. Вып. 5–6 (18). С. 35.

³ Bloom D., et al. Implications of population ageing for economic growth // *Oxford Review of Economic Policy*. 2010. Vol. 26. N 4. P. 609.

⁴ Новый демографический переход характеризуется увеличением продолжительности жизни за счет более поздних возрастов, имеет важные социально-экономические последствия вне зависимости от моделей рождаемости

⁵ Эгглстон К., Фукс В. Новый демографический переход: наибольший прирост продолжительности жизни в настоящее время происходит за счет старших возрастов // *Демографическое обозрение*. 2019. Т. 6. № 4. С. 146.

ста производительности труда, развития системы непрерывного повышения и обновления профессиональных навыков и компетенций возрастных работников, без стимулирования и развития систем личных накоплений на пенсию, а главное без усилий по снижению дискриминации по возрасту и проявлений самозиджизма невозможно создать условия для устойчивого социально-экономического развития стран.

В контексте поставленной проблемы данная статья направлена на изучение потенциала развития новых форм занятости у пожилых. Новые модели занятости потенциально создают большую гибкость и вариативность стратегий жизненного пути на пенсии, позволяя регулировать трудовую деятельность в соответствии с состоянием здоровья или жизненной ситуацией, органично сочетать труд с другими важными целями и задачами человека — участия в жизни семьи, расширения досуга или социальной активности, гражданского участия. А также могут предоставлять возможности пожилым для реализации в новых профессиональных задачах или сферах деятельности. Выводы и положения строятся на результатах всероссийского опроса пенсионеров в рамках научно-исследовательского проекта “Особенности трудоустройства и карьеры пожилых людей в современной России”, проведенного сотрудниками социологического факультета МГУ в 2022 г.⁶, а также их соотнесении с актуальными статистическими данными и результатами исследовательских центров.

Занятость и отношение к труду у российских пенсионеров

Несмотря на неуклонное снижение доли работающих пенсионеров после введения поправок в пенсионное законодательство, закрепляющих неиндексацию пенсий работающим пенсионерам, с 36,0% в 2015 г. до 19,3% в октябре 2022 г.⁷, значительное число пожилых

⁶ Всероссийский опрос пенсионеров в рамках научно-исследовательского проекта “Особенности трудоустройства и карьеры пожилых людей в современной России” проведен в феврале 2022 г., N=1200. Региональная структура выборочной совокупности (предельная ошибка выборки с вероятностью 95% не превышает 3%) соответствует структуре населения России, достигшего пенсионного возраста, в разрезе федеральных округов в целом, и соотношению городского и сельского населения в них. В каждом федеральном округе опросом охвачено не менее половины входящих в него Субъектов Федерации. В выборочной совокупности Москва рассматривается как саморепрезентирующая территориальная единица. В ходе случайного отбора респондентов в пределах указанной выше погрешности обеспечивалось соответствие половозрастной структуры респондентов половозрастному распределению населения России, достигшего пенсионного возраста.

⁷ Старшее поколение // Сайт Росстат. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/13877> (дата обращения: 15.01.2022).

продолжает трудиться. 8,1 млн российских пенсионеров включены в систему формальной занятости и еще свыше 1 млн представителей старшего поколения россиян (60+) заняты в неформальном секторе экономики⁸. Стратегия активной трудовой старости как варианта жизненной реализации остается востребованной, и в перспективе будет вовлекать все большее количество пожилых. Этому способствуют как активные усилия государства в создании инфраструктурных условий для реализации данной стратегии, ее популяризации и продвижения в СМИ⁹, так и деятельность коммерческих компаний, начинающих рассматривать работников старших возрастов как ресурс для развития организации. Популяризации стратегии способствуют и культурные изменения: распространение интеллектуальных и творческих работ дает возможность все большему числу пожилых людей успешно трудиться даже в преклонном возрасте. Сегодня это не только представители творческой или научной элиты, которые всегда отличались активным и содержательно наполненным трудовым долголетием, но и представители более широких профессиональных групп (IT, маркетологи, инженеры и т.д.). Пространство традиционных СМИ и социальных медиа наполнено множеством историй о достижениях и карьерном старте в зрелых возрастах, что формирует привлекательность для широких социальных слоев такого варианта жизненного пути. Это фиксируется и данными репрезентативных опросов россиян: так, на вопрос о будущем работы (через 50 лет) в 2021 г. 24% респондентов указали, что люди будут работать дольше, чем сейчас, 25% — столько же, как сейчас. При этом показательны ответы молодой аудитории, будущих пенсионеров: молодые четко осознают необходимость продолжения работы на пенсии (среди них незначительное число сомневающихся, только 8% респондентов от 18–34 затруднились с ответом, зато самые высокие показатели, что работать придется дольше — так посчитали 37% опрошенных)¹⁰. В ходе проведенного нами опроса пенсионеров 53% респондентов посчитали, что в будущем люди работать будут дольше.

⁸ Численность занятых в неформальном секторе по возрастным группам и статусу // Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). Стат. сб. М., 2022. С. 103.

⁹ В рамках реализации Стратегии действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 г., утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 февраля 2016 г. N 164-р.

¹⁰ Работа в будущем. Возможно ли общество, где в труде нет необходимости? // Сайт ФОМ. Аналитический обзор. 2021.09.02. URL: <https://fom.ru/Rabota-idom/14537> (дата обращения: 14.10.2022).

Понимая, что в будущем продолжение работы по достижению пенсионного возраста будет восприниматься как нечто естественное и необходимое¹¹, для текущих поколений пенсионеров и предпенсионеров необходимо обеспечить плавный переход. Нельзя игнорировать, что для многих представителей старших возрастов, сформированных в других социокультурных и экономических реалиях, идеал пенсии — это “заслуженный отдых после долгих лет работы”, это возможность больше проводить времени с семьей, заняться воспитанием внуков или вести домашнее хозяйство, заниматься хобби, на которые в течение жизни не хватало времени. Для них необходимо предусмотреть более комфортные способы сочетания трудовых и внерабочих ценностей и приоритетов жизни на пенсии. Одним из таких способов является расширение возможностей для включения пожилых в новые формы занятости. Они предоставляют большую в сравнении с традиционной занятостью гибкость в условиях рабочего дня, в формате и содержании работ, в способах взаимодействия с работодателем, что позволяет пенсионерам формировать более разнообразные жизненные траектории. Для российских условий есть еще два важных фактора — это вынужденность работы (необходимость поддерживать уровень и качество жизни в условиях недостаточности пенсии или материально поддержать младшие поколения семьи) и отсутствие соответствующих квалификации рабочих мест для пожилых (особенно в ряде регионов РФ). Так, наиболее популярными ответами на вопрос, что для них работа в пенсионном возрасте для опрошенных пенсионеров оказались — средство зарабатывания денег (45,1%), необходимость (42,4%), значительно уступая мотивам преодоления одиночества и поддержания контактов (22,5%), самореализации (7,6%) и удовольствия (13,1%)

Предпенсионная и пенсионная возрастные группы самые уязвимые на рынке труда — это выражается и в общей сложности нахождения работы, особенно по специальности, и в необходимости соглашаться на худшие условия труда (в том числе оплату) как следствие существующих проблем и дискриминационных барьеров. Таким образом, развитие новых форм занятости может решать несколько проблем — содействовать расширению занятости, появ-

¹¹ Подробно полученные в ходе анализируемого опроса данные о факторах изменения жизненных приоритетов российских пенсионеров, отношения к труду на пенсии представлены в статье: Барков С.А., Маркеева А.В., Колодезникова И.В. Жизненные и трудовые стратегии пенсионеров в современной России // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. 2022. Т. 22. № 4. С. 828–843.

лению новых источников дохода для пенсионеров (что особенно актуально с учетом существующих негативных социально-экономических факторов, препятствующих созданию качественных рабочих мест со стандартной занятостью), возможности создания гибких условий работы (особенно в дистантных формах, надомной занятости и др.), позволяющих пожилому человеку выстраивать собственные траектории, позволяющие органично сочетать внутрисемейные домашние обязанности, хобби, выстраивать трудовую деятельность с учетом изменения физического и эмоционального здоровья и т.д.

Дискуссионные вопросы определения новых форм занятости

Прежде чем рассмотреть возможности и направления включения пожилых россиян в новые формы занятости, необходимо указать на существующие концептуальные пробелы в описании самого понятия. Существует множество понятий, связанных с трансформацией занятости (“нестандартная”, “ненадежная”, “неустойчивая”, “нетипичная”, “прекарная” и т.д.), которые пока плохо разграничены, часто используются как синонимичные, что существенно затрудняет диалог между исследователями — иногда складывается впечатление, что, используя один и тот же термин, специалисты ведут речь о совершенно разных явлениях. Сложности с выделением и классификацией новых форм занятости существенно осложняют измерение масштабов их распространения, а также выработки регуляторных практик, выступают сдерживающим фактором для разработки эффективных программ содействия такой занятости.

Теоретико-прикладная задача определения новых форм занятости, выделения содержательных характеристик отдельных форм и их типологизации требует специальных исследований. В рамках данной статьи хотелось бы сконцентрироваться на нескольких дискуссионных моментах.

Новые формы занятости являются “зонтичным” понятием, объединяющим внутри множество содержательно различных форм, часть из которых связана с трансформацией стандартных трудовых контрактов и рабочих мест в результате цифровой трансформации труда и производства, другие же являются модернизацией форм классической самозанятости. Объединяющим является фактор новизны по отношению к сложившемуся в XX в. представлению о работодателе (заказчике) и наемном работнике (их функциона-

ле, взаимных обязательствах, условиях организации труда, формах контроля и т.д.). Цифровизация производственных и трудовых процессов обеспечивает непрерывную подвижность форм, формирует в реальной практике смешанные (гибридные) и переходные формы занятости, что затрудняет построение строгих аналитических конструкций, но не отменяет необходимость таких построений. Важным становится не столько конкретизация правовых или технологических аспектов новых моделей, но привязка их к жизненным ситуациям (постоянная и/или временная занятость, дополнительный или основной заработок и т.д.), мотивации (вынужденность и добровольность включения) работника и т.д.

Наиболее часто в отечественной и зарубежной литературе пытаются разграничить понятия “новые формы занятости”, “нестандартная (нетипичная) занятость”, “ненадежная (прекарная) занятость”. Под нестандартной (нетипичной) занятостью понимаются различные “формы организации труда, которые основаны на нестандартных организационно-правовых условиях, дают большую свободу действий и возможность самостоятельной деятельности, а также снижают регламентацию в организации труда, производства и управления. Такие формы занятости, как правило, усиливают риски, снижают гарантию обеспечения всех трудовых прав работников”¹². Такой подход часто используется для международных сравнительных исследований; так, эксперты МОТ выделяют четыре основных типа нестандартной занятости¹³: временная занятость, трудовая деятельность на условиях неполного рабочего времени, временный агентский (заемный) труд и другие формы многосторонних трудовых отношений, замаскированные трудовые отношения и зависимая самостоятельная занятость. Использование терминов “нетипичность” и “нестандартность” не в полной мере отражает существующие процессы трансформации социально-трудовой сферы, скорее это дань сложившемуся в XX в. идеалу организационной занятости, рассмотрению ее как некоторой универсальной нормы. Согласно данным Всемирного банка в 2019 г. 46,4% всех работников мира не были включены в систему организованного наемного труда (не являлись наемными сотрудниками)¹⁴.

¹² Потуданская В.Ф., Мокрецова А.В. Классификация нестандартных форм занятости // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2012. № 1 (18). С. 75–78.

¹³ Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспектив решения в разных странах. Обзорная версия. Международное Бюро Труда. Женева, 2017.

¹⁴ См.: Self-employed, total (% of total employment) // The World Bank. URL: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.EMP.SELF.ZS> (accessed: 10.01.2023).

Нестандартные и новые формы занятости — взаимосвязанные понятия, но последнее более широкое, так как включает помимо форм, основывающихся на нестандартных организационно-правовых условиях организации труда, и те, которые опираются на существующие трудовые контракты (правовые условия стандартной занятости) и новые формы организации труда. В такой формулировке понятие “новые формы занятости” сближается с широкой интерпретацией нестандартной занятости у ряда специалистов¹⁵.

Большая вариативность включаемых моделей занятости позволяет преодолевать однобокость сложившихся узких интерпретаций нестандартной занятости. Так, многие из изучаемых новых форм могут не снижать, а усиливать регламентацию (ярко проявляется в платформенной занятости), кроме того не во всех случаях повышаются социальные риски для работника и существенно снижаются гарантии трудовых прав. Так, получают распространение новые форматы трудовых договоров, сочетающие гибкость контрактных ролей и преимущество постоянных рабочих мест. Например, программа Unilever U-work позволяет работнику иметь постоянный контракт и минимально гарантированный гонорар за выполненную работу в виде процента от заработной платы на рабочем месте при условии отработки установленного количества недель в году по краткосрочным заданиям компании. При этом компания берет на себя необходимые медицинские и пенсионные отчисления¹⁶.

В рамках исследования новых форм занятости пытаются сформировать взвешенную позицию по вопросу “ненадежности”, “неустойчивости” новых моделей занятости (*precarious work*). Как правило, при обсуждении нестандартной занятости различные накладывающиеся друг на друга процессы одновременного изменения форм организации труда, модернизации трудовых отношений и сферы деятельности, все то, что характеризуется как “ломкость” сферы труда, рассматриваются с негативной позиции, как фактор углубления социальных проблем — роста социального неравенства, инклюзии, формирования прекариата¹⁷. Не отрицая имеющихся

¹⁵ Гимпельсон В., Капелюшников Р. Нестандартная занятость и российский рынок труда. Препринт WP3/2005/05. М., 2005. С. 10.

¹⁶ Сайт Unilever. URL: <https://www.unilever.com/planet-and-society/future-of-work/future-workplace/> (accessed: 10.01.2023).

¹⁷ Прекарная занятость и формирование прекаритета подробно исследуется в российских и зарубежных исследованиях. См.: Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. М., 2014; Тощенко Ж. Т. Прекариат: от протокласса к новому классу. Монография. М., 2018; Голенкова З. Т. Прекариат как новое явление в современной

негативных эффектов трансформации занятости в части снижения трудовых гарантий, вознаграждений и перспектив профессионального роста, необходимо указать, что неустойчивость и ненадежность охватывают не все новые формы, а только те, которые сопряжены с вынужденным характером включения. Превращение той или иной формы занятости в ненадежную, неустойчивую может зависеть от семейной ситуации работника (работает ли супруг(а), есть ли несовершеннолетние дети и т.п.), индивидуальных ожиданий работника в контексте выстроенной им стратегии профессионального развития и поддержания баланса профессиональной и личной жизни, а также от различных мер социальной защиты, предоставляемых государством и/или компаниями¹⁸.

В этом отношении только еще предстоит исследовать, является ли нестабильность занятости неким переходным феноменом или это новая качественная характеристика складывающейся системы занятости, насколько можно говорить о нестабильности занятости только с позиций негативных последствий, нивелируя возможные открывающиеся преимущества для общества, организации и работника¹⁹. Следует согласиться с А. Каллебергом, что задача и определенный вызов для социологии состоят в формировании целостного, междисциплинарного подхода к исследованию занятости, «объясняющего как создаются и поддерживаются различные виды новых трудовых отношений, какие механизмы, которые в разной степени поддаются политическому вмешательству, соответствуют различным видам государственной политики. Необходимо понять спектр новых моделей занятости и их последствия как для организационной деятельности, так и для благосостояния людей»²⁰.

При изучении новых форм занятости намечается попытка интеграции трех подходов и соответствующих им исследовательских оптик: организационно-технологического, правового и социологического. Организационно-технологический связан с развитием

структуре // Наемный работник в современной России / Отв. ред. З.Т. Голенкова. М., 2015.

¹⁸ Kalleberg A.L. Good jobs, bad jobs: the rise of polarized and precarious employment systems in the United States, 1970s–2000s. N.Y., 2011; *Idem*. Precarious lives: job insecurity and well-being in rich democracies. Cambridge, 2018.

¹⁹ Сизова И.Л., Григорьева И.А. Ломкость труда и занятости в современном мире // Социологический журнал. 2019. Т. 25. № 1. С. 48–71. DOI: 10.19181/soc-jour.2018.25.1.6279

²⁰ Kalleberg A.L. Precarious work, insecure workers: employment relations in transition // American Sociological Review. 2009. Vol. 74 (1). P. 1–22. DOI: org/10.1177/000312240907400101

гибридных производственных систем, сконцентрирован на технико-технологической основе и организации современного производства, на том, как в рамках нового технологического уклада трансформируются сферы деятельности, продолжительность, условия труда. Правовой подход акцентирует внимание на правовых аспектах закрепления и регулирования моделей занятости, возникающих новых взаимоотношений, которые заменяют, расширяют сложившиеся в XX в. социально-трудовые контракты. В рамках социологического подхода упор делается на изменении содержания социально-экономических и социально-трудовых отношений, на возникающих особых позициях занятых, реализующих свою трудовую деятельность в новых формах, в социально-экономической структуре современных обществ и вытекающие из этих трансформаций социальные последствия. Важно, что социологический подход не только способствует выделению и типологизации работников новых форм занятости, их характеристик, сфер деятельности, в которых они получают наибольшее распространение, но исследуются мотивации включения, что позволяет в общем контексте не только фиксировать интерес и востребованность форм в текущих условиях, но и строить социальные прогнозы относительно их расширения в будущем²¹.

Правовой и организационно-технологический подходы доминируют в практике. Это обусловлено требованиями общественной среды и государственных органов, заинтересованных в том, чтобы, с одной стороны, оценить масштабы новых форм занятости, а с другой — нивелировать пробелы в регулировании новых форм взаимоотношений работника и работодателя. Именно на таком сочетании подходов построена получившая распространение типологизация новых форм занятости Еврофонда (2015)²². На базе исследований были выделены и содержательно описаны девять форм, появившихся с начала 2000-х гг. и получивших свое распространение:

- Совместное использование наемного работника.
- Совместное рабочее место.
- Временное управление.
- Разовая работа.
- Мобильная работа на основе ИКТ.

²¹ Преимущества данного исследовательского подхода продемонстрированы при изучении российских фрилансеров. См.: *Требков Д.О., Шевчук А.В.* Что мы знаем о фрилансерах? Социология свободной занятости. М., 2022.

²² New Forms of Employment. Publications Office of the European Union. Eurofound. Luxembourg. Report. 2015. URL: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf (accessed: 12.10.2022).

- Работа по ваучерам.
- Работа по портфолио.
- Краудворк.
- Коллаборативная занятость.

Данная классификация не является “полной”, отражая только текущий взгляд на наиболее распространенные модели выполнения работ в ЕС. Например, среди видов отсутствует “фрилансерство”. Вид “работа по портфолио” лишь частично покрывает то многообразие возможных форм взаимодействия заказчика и исполнителя работы, сфер приложений и т.д., которое традиционно вкладывается в понятие “фриланс”. По сути, фрилансерство может выступать как инвариантом краудворка (когда платформа служит средством, при помощи которого выполняется ряд задач), так и мобильной работы через приложение (работа по запросу, при котором для выполнения традиционных трудовых действий используются приложения, управляемые фирмами, которые также участвуют в установлении минимальных стандартов качества услуг, в отборе и в управлении рабочей силой новой формы занятости).

Концентрация на нахождение только общих организационных характеристик новых моделей и построения на их основе правовых норм (в соотнесении их с нормами стандартной занятости) без соответствующей социологической экспертизы и глубокого понимания социальных процессов трансформации провоцирует в системе управления формирование избыточных норм регулирования (“запретить все”), что неизбежно формирует условия для распространения теневых (неформальных) форм, сужает столь необходимые возможности дополнительной занятости и дохода. При рассмотрении способов стимулирования новых форм необходимо опираться на широкую трактовку, включающую как новые модели отношений занятости между работодателем и работником или клиентом и работником, и новые модели трудовой деятельности, основывающиеся на новых способах выполнения работы, но главное — основывающуюся на социологической интерпретации стратегий включения в данные формы самих работников.

Отношение российских пенсионеров к дистанционной занятости

В современных условиях представления о возможностях трудовой реализации людей старшего возраста все еще стереотипизированы. Закрепленные в общественном сознании представления о снижении возможностей пожилых к обучению, о слабом владе-

Таблица 1

Факторы, обуславливающие готовность пенсионера работать дистанционно, % работающие и ищущие работу пенсионеры

Готовы ли Вы работать в дистанционном формате?	Всего, %	Пол		Образование			Смена работы по достижении пенсионного возраста		Готовность к дистанционному обучению			Наличие в организации системы обратного наставничества	
		Мужской	Женский	Неполное среднее	Средне-профессиональное	Высшее/неоконченное высшее	Да	Нет	Да	Нет	Загружаясь ответить	Да	Нет
Да	38,4	27,3	46,0	40,0	20,9	49,3	30,1	42,5	61,9	13,8	66,7	43,2	29,8
Нет	61,6	72,7	54,0	60,0	79,1	50,7	69,9	57,5	38,1	86,2	33,3	56,8	70,2

нии цифровыми технологиями и многое другое создают давление, существенно ограничивая желание и возможности пенсионеров к продолжению работы. Многие из стереотипов формируются и воспроизводятся благодаря специалистам кадровых служб. Готовность пенсионеров к работе в новых форматах значительно выше, чем принято полагать. Это четко проявилось в ходе исследования при выявлении отношения к дистанционной занятости²³ и включения в самозанятость. 38,4% опрошенных российских пенсионеров высказали готовность к работе в дистанционном формате (табл. 1). На желание включаться в такой формат работы влияет множество индивидуальных факторов и жизненных ситуаций, что требует введения дифференцированного подхода к разработке программ. Необходимо преодолеть сложившийся в управленческой практике подход рассмотрения пожилых как гомогенной группы со схожими потребностями и стратегиями поведения. Опираясь на полученные данные, можно говорить о нескольких линиях дифференциации программ. Так, готовность к такой работе зависит от пола (более характерна для женщин (46%), чем для мужчин), уровня образования (наибольшую готовность работать в таком формате демонстрируют люди с высшими или неполным высшим образованием) (табл. 1).

Важным фактором, определяющим готовность к дистанционной занятости, выступает смена работы по достижению пенсионного возраста. Те, кто сталкивается с необходимостью добровольной или вынужденной смены работодателя, в меньшей степени готовы прибегать к формату дистанционной работы. Не секрет, что представители старших возрастов одни из самых дискриминируемых при найме групп на российском рынке труда, им приходится дольше и сложнее находить работу (особенно по специальности). Согласно данным SuperJob, в 2021 г. самые высокие субъективные оценки в сложности поиска работы испытывают россияне в возрасте 54–56 лет (средний показатель 8,7 балла из 10) и в возрасте 60+ (8,3 балла из 10)²⁴. Смена работы по достижению пенсионного возраста часто способствует закреплению пожилых в зоне низкоквалифицированных и плохо оплачиваемых рабочих мест.

²³ В Трудовом кодексе РФ использует термин “дистанционная (удаленная) работа”.

²⁴ Самый сложный возраст для поиска работы — предпенсионный, проще всего трудоустроиться в возрасте 30–35 лет // Сайт Исследовательского центра портала Superjob.ru. Обзор. 25 марта 2021 года. URL:<https://www.superjob.ru/research/articles/112750/samyj-slozhnyj-vozrast-dlya-poiska-raboty/> (дата обращения: 27.06.2022).

Это общемировая тенденция находит отражение и на российском рынке труда: те, кто после выхода на пенсию сменил место работы, нередко теряют и в квалификации, и в трудовых гарантиях. Они часто трудятся без официального оформления, просто ради небольшого приработка. Работодатели же получают ощутимые доходы от экономии на налогах и низких зарплатных ожиданиях пенсионеров²⁵.

Ожидается, что положительнее относятся к дистанционной форме занятости те, кто демонстрирует большую готовность обновлять текущие или осваивать новые знания с применением дистанционных технологий. Готовность проходить дистанционное обучение выразили 49,3% опрошенных пенсионеров, среди готовых проходить обучение существенно выше процент тех, кто выражает готовность к дистанционному формату работы (табл. 1). Важную роль в этом играет не только внедрение дистанционных образовательных программ и работа российских организаций по повышению цифровой грамотности работников старших возрастов (такие программы развивают крупнейшие российские организации — РЖД, Газпромнефть, Альфа Банк и др.), но и внедрение программ реверсирсивного (обратного) наставничества. Если молодежь активно делится своими знаниями и умениями по части владения компьютерной техникой и программ, лицам старших возрастов легче их использовать в работе. Обретая такую опору и поддержку в лице молодых коллег, работники старших возрастов легче принимают новшества и включаются в различные форматы удаленной работы.

Положительным триггером в расширении дистанционной занятости послужила пандемия COVID-19. Исследование HeadHunter показывает, что переход на дистанционный формат работы позволил работодателям преодолеть стереотипы о негибкости и низкой обучаемости старших возрастов “цифре”, неготовности их к восприятию удаленных или гибридных форматов работы. Наоборот, большая стрессоустойчивость, желание сохранить рабочее место заставляли пожилых работников быстрее осваивать новый формат работы, приспосабливаются к изменениям, находить нестандартные решения. В 2022 г. российские компании стали чаще рассматривать возрастных кандидатов при найме (на 29% по сравнению с 2021 г.

²⁵ Сони́на Ю.В., Колосни́цына М.Г. Пенсионеры на российском рынке труда: тенденции экономической активности людей пенсионного возраста // Демографическое обозрение. 2015. Т. 2. № 2. С. 37–53. DOI: <https://doi.org/10.17323/demreview.v2i2.1781>

увеличилось количество приглашений для старших возрастов, на 38,2% возросло количество откликов на резюме пожилых), по отдельным сферам деятельности увеличилась доля сотрудников старших возрастов в составе организаций²⁶.

Неочевидным, но вполне логичным фактором выбора дистанционной работы стало место жительства. Пенсионеры, проживающие в сельской местности, более склонны рассматривать вариант дистанционной работы. Существуют и региональные отличия. Пенсионеры, проживающие в регионах Северо-Кавказского федерального округа, демонстрируют большую готовность к удаленной работе. Вероятно, такие оценки вызваны отсутствием достаточного количества рабочих мест, традиционно округ объединяет российские регионы с самой высокой безработицей²⁷. Учет данного фактора позволит модернизировать программы содействия занятости старших возрастов, в перспективе качественно переломить сложившуюся ситуацию, давая возможность трудоустройства за пределами регионов.

Рассматривая перспективы развития удаленной занятости для россиян старших возрастов, необходимо указать на несколько моментов, важных для всех групп занятых, но для пожилых в особенности:

- обеспечение нормирования работы, чтобы избежать переработки, поддержание баланса работы и личной жизни;
- создание технических условий для выполнения трудовых функций (в ряде случаев создание дистанционного рабочего места);
- обеспечение обратной связи и поддержки (в тех формах, которые востребованы у пожилых работников, привычны им);
- сохранение заработной платы или установление ее приемлемого уровня (когда речь ведется о переходе на дистантную форму внутри предприятия с сохранением функционала).

Важным барьером включения в дистанционный формат работы, как отмечалось, становится личная (жизненная) ситуация.

²⁶ Зачем нанимать профессионалов 45+ // Исследовательский центр HeadHunter. Обзор. 12 ноября 2022. URL: <https://hh.ru/article/research> (дата обращения: 18.01.2023).

²⁷ В 2021 г. уровень безработицы в Северо-Кавказском федеральном округе составлял 14,8%, максимальное значение по всем федеральным округам. См.: Численность и состав рабочей силы в субъектах Российской Федерации (по данным выборочных обследований рабочей силы в среднем за ноябрь 2020 г. — январь 2021 г.) // Сайт Росстат. URL: https://gks.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d02/38.htm (дата обращения: 20.01.2023).

Реализация трудовых функций в домашних условиях для пожилых работников с семьями может быть затруднена сложностью создания рабочей обстановки. Переход на дистанционную занятость должен сопровождаться обязательным введением кадровых инструментов и технологий: 1) связанных с диагностикой и оценкой эмоционального состояния и настроения работников, чтобы вовремя диагностировать признаки эмоционального выгорания и снижения продуктивности; 2) обеспечивающих управленческую, организационную, техническую, психологическую и иную помощь и поддержку в условиях возникающих проблем; 3) помогающих в планировании рабочего дня.

Удаленная занятость (особенно для одиноких пенсионеров) может сужать до минимума социальные контакты, уменьшать плотность коммуникации, приводить к дефициту профессионального и бытового общения. Это может порождать не только проблемы ментального здоровья, но негативно влиять на физическое самочувствие. Снижение двигательной активности, мобильности работников повышает риски для здоровья. Все это в совокупности может снижать интерес к такому формату работы. Поэтому важным (если не ключевым) во внутриорганизационном стимулировании занятости становится учет жизненных обстоятельств (наличие семьи, бытовые условия и др.) и социально-психологических характеристик пожилого работника (возраст, состояние здоровья, стремление и желание автономной работы, самодисциплина и т.д.).

В современных российских реалиях развитие дистанционной занятости для пожилых будет реализовываться в ограниченном круге индустрий/отраслей и сфер профессиональной деятельности. Во многих видах деятельности дистанционные модели работы пока невозможны в принципе, существуют значительные диспропорции как в распространении дистанционного труда, например, между сферой услуг и промышленного производства, так и в разрезе профессиональной квалификации работников — высококвалифицированные работники оказываются заметно чаще вовлеченными в дистанционный труд по сравнению с работниками средней и низкой квалификации²⁸. По данным Всемирного банка, только около четверти всех работников могут выполнять свои трудовые функции в

²⁸ Productivity gains from teleworking in the post COVID-19 era: how can public policies make it happen? // Organization for Economic Co-operation and Development. Report. 2020. URL: <http://www.oecd.org/coronavirus/policyresponses/productivity-gains-from-teleworking-in-the-post-covid-19-era-a5d52e99/> (accessed: 10.01.2023).

дистанционном режиме²⁹. Среди возможностей развития удаленной работы нельзя недооценивать готовность россиян менять профессиональную траекторию в зрелом возрасте. Так, в ходе опроса было зафиксировано, что почти половина (47,2%) работающих или ищущих работу российских пенсионеров готова к освоению новой сферы деятельности. Важно, что значительная часть допускающих вариант удаленной занятости готова изменять не только формат работы, но и ее содержание (табл. 2). В целом готовность к изменению профессиональной сферы в большей степени характерна (табл. 2) для мужчин (чаще допускают возможность смены профессиональной ориентации), более молодых пенсионеров (65 лет и младше) и городских жителей. При этом московские пенсионеры существенно опережают жителей российских регионов в готовности освоить новую профессию. Это результат развития инфраструктурных проектов для переобучения и нахождения работы в Москве, а также целенаправленной информационной работы Московского правительства по популяризации программ для предпенсионеров и пенсионеров.

Таблица 2

Факторы, влияющие на готовность пенсионера освоить новую профессию, % работающие и ищущие работу пенсионеры

Если для продолжения трудовой деятельности придется освоить новую профессию это будет для Вас приемлемо?	Всего, %	Пол		Место жительства				Возраст		Готовность к дистанционному формату работы	
		Мужской	Женский	Москва	Столицы регионов	Другие города	Поселки и села	65 лет и младше	старше 65 лет	Да	Нет
Да	47,2	55,4	41,6	65,5	47,3	47,4	36,5	51,7	36,6	59,5	39,5
Нет	49,9	42,4	55,0	27,6	49,7	51,6	59,6	45,4	60,4	36,6	58,1
Затрудняюсь ответить	2,9	2,2	3,5	6,9	3,0	1,1	3,8	2,9	3,0	0,0	0,0

²⁹ Daniel D., Nicolas N., Ozden C., Rijkers B., Viollaz M., Winkler H. Who on Earth can work from home? // Policy Research Working Papers. 2020. N 9347.

При всех очевидных преимуществах дистанционных моделей работы (не надо тратить время на дорогу, большая гибкость в графике работы, автономность выполнения заданий и т.д.) потенциал предполагаемых плюсов для работника и организации, возникающие социальные риски должны просчитываться, необходимо избежать искусственного вталкивания работающих пенсионеров в такой сценарий работы. Для тех категорий пенсионеров, кто заинтересован в таком варианте трудовой реализации, должен быть предусмотрен комплекс дополнительного профессионального обучения, предусмотрена работа по повышению цифровых навыков.

Перспективы расширения самозанятости российских пенсионеров

Характеризуя стратегию самозанятости, необходимо указать, что в ходе опроса было выявлено, что 40,2% работающих или ищущих работу пенсионеров допускают переход к самозанятости, что существенно выше, чем в общероссийских исследованиях ВЦИОМ. Так, в 2022 г., согласно ВЦИОМ, только 19% в возрасте 45–59 лет и 20% представителей возрастной группы 60+ “хотели бы реализоваться как фрилансеры и самозанятые”³⁰. В большей степени интерес к такой трудовой траектории проявляют более “молодые пенсионеры” (младше 65 лет), более образованные, жители столиц регионов (табл. 3). Есть отличия в оценках жителей разных регионов: так, респонденты Северо-Западного и Дальневосточного федеральных округов наименее заинтересованы в самозанятости. В целом, российские пенсионеры начинают видеть плюсы самозанятости и понимают, что она наряду со всем прочим дает возможность реализовать давнюю мечту, например, заработать на хобби, которым человек занимался всю жизнь.

Как и на развитие дистанционных форм, на готовность к самозанятости влияет наличие в организации систем реверсивного наставничества. Сформированные в рамках таких программ механизмы взаимодействия пожилых и молодых сотрудников учат пожилого человека функционировать в среде, где более молодые сотрудники обладают большим объемом технических знаний и готовы ими делиться. Принятие пожилыми этой новой социальной реальности, умение работать и найти свое место в условиях префигуративной культуры — важные составляющие успешной про-

³⁰ Фриланс в России больше чем фриланс // ВЦИОМ. Аналитический обзор. 26.07.2022. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/frilans-v-rossii-bolshe-chem-frilans> (дата обращения 13.01.2023)

Таблица 3

**Факторы, влияющие на готовность пенсионера стать
самозанятым, % работающие и ищущие работу пенсионеры**

Вы допускаете для себя возможность стать само- занятым?	Всего, %	Возраст		Образование			Тип населенного пункта			Наличие в организации системы обратного наставничества	
		65 и младше	65+	Неполное среднее/ среднее	Средне- профес- сиональ- ное	Высшее/ неокон- ченное высшее	Столица указан- ного субъекта Феде- рации	Другой город субъекта Федера- ции	Поселок или сельский населен- ный пункт	Да	Нет
Уже работаю	2,1	1,7	3,0	0,0	1,6	2,4	2,1	3,2	0,0	1,4	3,3
Допускаю	40,2	47,1	23,8	40,0	27,1	48,3	46,9	30,5	32,7	48,2	25,6
Не допускаю	55,4	50,4	67,3	60,0	69,8	46,4	49,0	62,1	67,3	47,7	69,4
Затрудняюсь ответить	2,3	0,8	5,9	0,0	1,6	2,9	2,1	4,2	0,0	2,7	1,7

фессиональной ориентации возрастных сотрудников. Обратное наставничество формирует у пожилых готовность выйти “в свободное плавание” и стать самозанятым.

При стимулировании программ самозанятости необходимо исходить из разных способов ее реализации. Следует разделить самозанятость и фиктивную (зависимую) самозанятость. Первая представляет собой не просто осознанный переход на новый формат налогового режима, но является содержательной реализацией желания автономности и самостоятельности в труде (желания работать на себя). Во втором случае переход на самозанятость часто является следствием давления компаний, заинтересованных в переводе значительной части работников с традиционного формата социально-трудовых отношений к гибким формам, которые обеспечивают значительную экономию на рабочей силе. Несмотря на созданные в РФ законодательные и регуляторные ограничения сотрудник может продолжать работать на прежнем месте, выполняя прежний комплекс трудовых операций, просто на других условиях взаимоотношения с работодателем.

В отношении зависимой самозанятости преобладают алармистские взгляды, ее связывают с утратой значительной части социально-трудовых гарантий. Такой негативный взгляд отражает часть сложившихся проблем. Однако следование жесткой логике “запретить”, существенно ограничить может не дать возможности реализовать потенциал подобной занятости на всех уровнях (в системе государственного регулирования и содействия занятости, для бизнес-структур и для определенных возрастных/профессиональных категорий работников)³¹.

В текущих социально-экономических условиях следует обеспечить несколько направлений эффективного применения зависимой самозанятости:

³¹ Федеральный закон 422-ФЗ от 27.11.2018 устанавливает несколько ограничительных мер для признания статуса самозанятого, для ограничения массового перехода к этой форме для снижения налоговой нагрузки компаний, в частности не признаются объектом для налогообложения доходы, получаемые в рамках трудовых отношений, от оказания (выполнения) физическими лицами услуг (работ) по гражданско-правовым договорам при условии, что заказчиками услуг (работ) выступают работодатели указанных физических лиц или лица, бывшие их работодателями менее двух лет назад и др. Также Федеральная налоговая служба создала скоринговую систему, выявляющую зависимую самозанятость, на основании данных организации штрафуют, а лиц лишают статуса самозанятого. Отдельно классифицируются признаки “подмены” трудовых отношений, например, платеж поступает самозанятому в одно и то же время, в одном и том же размере; юридическое лицо — единственный заказчик самозанятого; в договоре прописан распорядок труда самозанятого и др.

- государственным органам совместно с представителями бизнес-сообщества продолжить работу по модернизации трудового законодательства, при этом ориентироваться не только на устранение существующих пробелов в регулировании такой занятости, но отказаться от ряда избыточных норм и процедур;

- способствовать институционализации разрозненных инициатив по созданию “новых типов профсоюзных движений” для представителей гибких форм занятости (будут помогать выработке механизмов сдержек, установления баланса между интересами работодателей и работников, включенных в новые модели занятости, защите их прав);

- сформировать систему государственного контроля по соблюдению прав граждан, занятых в новых моделях занятости;

- разработать информационные кампании как в отношении российских организаций, так и сотрудников. Основная цель информационной работы с пожилыми сотрудниками — разъяснение особенностей налоговой отчетности, прав и возможностей, формирование установок к возможному использованию зависимой самозанятости.

Системная работа по данным направлениям позволит эффективно купировать возникающие конфликты, снизить дискриминацию со стороны организации социально-уязвимых групп, обеспечит старшим поколениям возможности для продолжения работы в условиях снижения способности государства и организаций по созданию рабочих мест с традиционной занятостью.

Развитие классической (независимой) самозанятости сопряжено с несколькими направлениями деятельности:

- расширение возможностей для профессионализации хобби пожилыми;

- создание платформенных решений для краудворка;

- развитие образовательных программ для пожилых по переходу на самозанятость;

- информационная поддержка и популяризация самозанятости.

Основные усилия в настоящий момент с точки зрения государственной политики концентрируются на образовательных программах и информационной поддержке самозанятости. И это дает свои плоды: растет количество россиян старших возрастов, знающих о самозанятости, повышается интерес к такому формату работы. В то же время потенциал самозанятости для смены профессиональной траектории в зрелом возрасте использован не в полной

мере. Самозанятость продолжает связываться преимущественно с текущей работой/профессиональной сферой, представляется некой альтернативой гибкого графика работы и независимости от руководства.

В то же время самозанятость в рамках развития творческой работы/профессионализации хобби может стать инструментом самореализации пожилого человека в новой сфере. Для обеспечения таких траекторий базовыми институтами могут стать проекты (службы) Активного долголетия, которые развиваются в регионах. Созданные на их основе клубы по интересам могут становиться не только образовательными площадками, но и давать инструменты для монетизации хобби (выход на платформы по предложению своих услуг или произведенных на дому товаров).

Одним из инструментов стимулирования самозанятости могут выступать платформы для краудворка³² и работы по запросу. Существующие в мире веб-платформы, позволяющие сводить заказчика и исполнителя, т.е. физическое лицо или бизнес и исполнителя, который будет выполнять оплачиваемую работу удаленно, показали свою эффективность в разных сферах. Они увеличивают возможности удаленной занятости: расширяют географию поиска заказов и клиентов, позволяют выходить на национальный или международный рынок труда, физически оставаясь в пределах региона или страны проживания, становятся эффективным инструментом включения в занятость групп населения, временно или постоянно ограниченных в мобильности или не имеющих возможности работать по жесткому графику³³. Веб-платформы для краудворка обеспечивают пожилым возможности в трех аспектах:

1) доступ на рынок труда и получения дохода в рамках имеющейся или новой профессии, когда на региональных рынках труда традиционная занятость не может быть обеспечена;

³² Краудворк определяется как новая форма занятости, которая позволяет организациям и (или) физическим лицам с помощью онлайн-платформ передавать решение определенных проблем или оказание услуг неопределенному, заранее неизвестному кругу лиц (физических и (или) юридических) в обмен за вознаграждение (плату); как новая форма организации выполнения заданий, которая характеризуется тем, что выполнение задания, с которым обычно справлялся один работник, предлагается огромному количеству виртуальных работников. В отчете Еврофонда 2020 г. термин “краудворк” заменен на платформенную работу. См.: New forms of employment: 2020 update. New Forms of Employment Series. EU. Luxembourg, 2020. URL: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20027e.pdf (accessed: 11.11.2022).

³³ Платформенная занятость: определение и регулирование. М., 2021. С. 18.

2) получение дополнительного дохода к пенсии за счет выполнения “простых” работ (не связанных с базовыми профессиональными навыками).

Важным фактором является то, что платформы дают возможность получать регулярные (ежедневные/по выполнению микро-задания) выплаты, что позволяет более гибко выстраивать занятость под жизненные ситуации.

Еще один вариант платформенных решений связан с разработкой приложений и доступа к выполнению работ через них. В последние годы такой формат занятости активно стимулировался цифровыми компаниями в основном в сфере только “простой” занятости (например, доставка, сборка заказов и т.д.). Примеры приложений для подключения к работе: Сбер.Маркет, Сам.Маркет, Bringo, Jump. Work, Самокат³⁴ и др. Ряд компаний, оценив потенциал пожилых, создали специальные информационные разделы для пенсионеров, объясняющие принципы перехода к самозанятости и демонстрируя возможности работы приложений именно для этой целевой группы³⁵.

Такой опыт может быть масштабирован и на другие востребованные сферы и задачи. Например, можно расширять работу пожилых в качестве компаньонов друг другу — социальный старт-ап Parents Hive³⁶, развивать цифровые проекты взаимного обучения пожилых и т.д. Включение пожилых в работу через приложения должно сопровождаться:

1) контролем за соблюдением гарантий выполнения обязательств (уже есть случаи, когда сервисы вводят необоснованные штрафные санкции к работникам приложений, задерживают выплаты, демпингуют и т.д. Даже молодым работникам бывает сложно обеспечить соблюдение своих прав, пожилые в силу недостаточности цифровых навыков и правовой грамотности находятся в еще более уязвимом положении);

2) стимулированием платформ к разработке социальных программ. С опорой на собственную экспертизу в сфере цифровых

³⁴ СберМаркет. URL: <https://job.sbermarket.ru/> (дата обращения: 13.12.2022); Сам.Маркет. URL: <https://market.selfwork.ru/app/system/ad-list> (дата обращения: 10.11.2022); Bringo. URL: <https://bringo247.ru/couriers> (дата обращения: 10.11.2022); Jump. Work. URL: <https://jumpwork.ru/#specs>; Самокат. URL: <https://liderconsalt-team.ru/msk> (дата обращения: 10.11.2022).

³⁵ Dostavista.ru. URL: <https://dostavista.ru/msk/courier/rabota-kurerom-dlya-pensionerov> (дата обращения: 13.12.2022).

³⁶ Служба компаньонов для пожилых людей Parents Hive. URL: <https://drive.google.com/file/d/1tUH16ffyaR7guHWGfBtoPLcVjce6WOZ0/view> (дата обращения: 01.11.2022).

продуктов и понимание специфики этого сегмента занятости, сервисы могут выступить разработчиками информационной инфраструктуры для реализации партисипаторных схем участия в социальных программах; разрабатывать различные схемы страхования в партнерстве с представителями всех заинтересованных сторон, а также предоставлять софинансирование отдельных гарантий, связанных, прежде всего, со страхованием здоровья и временной нетрудоспособности, для определенных категорий своих партнеров и т.д.³⁷;

3) повышением цифровых компетенций пожилых россиян, созданием образовательных программ (в том числе при поддержке цифровых сервисов и платформ) по работе “в цифре”. Часть таких программ уже создаются в рамках “зависимой” самозанятости реализуемой в рамках цифровых экосистем (например, Сбер, Яндекс и т.д.).

Потенциал новых форм занятости для расширения трудового участия пожилых, формирования новых профессиональных траекторий в старших возрастах несомненен, но реализация потенциала в российских условиях будет зависеть от комплексности и оперативности принимаемых управленческих решений на разных уровнях.

“Маятниковость” российского управления — от полного попустительства до жестких, излишне детализированных как законодательных, так и контрольных инициатив в отношении новых форм занятости — способна нивелировать то позитивное в части гибкости трудовых стратегий, в повышении дополнительных доходов населения, что в состоянии предоставить новые формы занятости для пожилых. Безусловно, законодательство и регуляторные практики должны обеспечивать соблюдение прав работников, не ущемлять и без того ограниченные на российском рынке труда возможности для предпенсионеров и пенсионеров. Но необходимо понимание, что объем и содержание прав и обязанностей в рамках новых моделей занятости должны формироваться путем консенсуса между ключевыми стейкхолдерами — бизнесом, государством и самими работниками. Вероятно, они не могут быть в принципе сопоставимы с объемом прав и обязанностей всех сторон при стандартных формах занятости.

Разработка мер стимулирования новых форм занятости должна опираться (на всех уровнях) на изучение готовности российских

³⁷ Платформенная занятость... С. 7.

пенсионеров включаться в новые форматы социально-трудовых отношений. Речь должна вестись не только о популяризации тех или иных форм (позитивный опыт по разработке мер в отношении самозанятости имеется в ряде Субъектов Федерации), но также и соответствующем повышении правовой и цифровой грамотности предпенсионеров и пенсионеров, целенаправленной работы с ними по формированию “портфельного подхода” к занятости. Только преодоление складывающегося в общественном сознании стереотипа восприятия любых отклоняющихся от стандартных форм занятости как “неполноценных”, “дискриминирующих”, “ущербных” может дать толчок к построению более гибких стратегий занятости пожилых, учитывающих и многообразие жизненных ситуаций, и финансовые возможности, и факторы здоровья. Опора на предложенный Ч. Хэнди портфельный подход³⁸ обеспечит пожилым сотрудникам возможности для нахождения баланса между свободой и финансами, для эффективной интеграции самозанятости, занятости на неполный рабочий день, временных подработок, волонтерской деятельности и т.д. в единый портфель работ для обеспечения финансовой устойчивости и реализации жизненных планов.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Барков С.А., Маркеева А.В., Колодезникова И.В. Жизненные и трудовые стратегии пенсионеров в современной России // Вест. РУДН. Сер. Социология. 2022. Т. 22. № 4. URL: <https://doi.org/10.22363/2313-2272-2022-22-4-828-843>

Гимпельсон В., Капелюшников Р. Нестандартная занятость и российский рынок труда. Препринт WP3/2005/05. М., 2005.

Голенкова З.Т. Прекариат как новое явление в современной структуре / Наемный работник в современной России / Отв. ред. З.Т. Голенкова. М., 2015.

Григорьева И., Богданова Е. Концепция активного старения в Европе и России перед лицом пандемии COVID-19 // Laboratorium: журнал социальных исследований. 2020. Т. 12. № 2. DOI: 10.25285/2078-1938-2020-12-2-187-211

Зачем нанимать профессионалов 45+ // Исследовательский центр Head Hunter. Обзор. 12 ноября 2022. URL: <https://hh.ru/article/research> (дата обращения: 18.01.2023).

Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспектив решения в разных странах. Обзорная версия. Международное Бюро Труда. Женева, 2017.

Платформенная занятость: определение и регулирование. М., 2021.

Потуданская В.Ф., Мокрецова А.В. Классификация нестандартных форм занятости // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2012. № 1(18).

³⁸ Хэнди Ч. Слон и блоха. Будущее крупных корпораций и мелкого бизнеса. М., 2004.

Работа в будущем. Возможно ли общество, где в труде нет необходимости? // Сайт ФОМ. Аналитический обзор. 2021.09.02. URL: <https://fom.ru/Rabota-i-dom/14537> (дата обращения: 14.10.2022).

Рогозин Д.М. Счастье и свобода в старости: власть, секс, путешествия // Социодигер: Старые люди — новые тренды. 2022. Т. 3. Вып. 5–6 (18).

Самый сложный возраст для поиска работы — предпенсионный, проще всего трудоустроиться в возрасте 30–35 лет // Сайт Исследовательского центра портала Superjob.ru. Обзор. 25 марта 2021 года. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/112750/samyj-slozhnyj-vozrast-dlya-poiska-raboty/> (дата обращения: 27.06.2022).

Сизова И.Л., Григорьева И.А. Ломкость труда и занятости в современном мире // Социологический журнал. 2019. Т. 25. № 1. DOI: 10.19181/socjour.2018.25.1.6279

Стребков Д.О., Шевчук А.В. Что мы знаем о фрилансерах? Социология свободной занятости. М., 2022.

Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. М., 2014.

Тощенко Ж.Т. Прекариат: от протокласса к новому классу. Монография. М., 2018.

Фриланс в России больше чем фриланс // ВЦИОМ. Аналитический обзор. 2022.26.07. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/frilans-v-rossii-bolshe-chem-frilans> (дата обращения 13.01.2023).

Хэнди Ч. Слоны и блохи. Будущее крупных корпораций и мелкого бизнеса. М., 2004.

Эгглстон К., Фукс В. Новый демографический переход: наибольший прирост продолжительности жизни в настоящее время происходит за счет старших возрастов // Демографическое обозрение. 2019. Т. 6. № 4.

REFERENCES

Barkov S.A., Markeeva A.V., Kolodeznikova I.V. Zhiznennye i trudovye strategii pensionerov v sovremennoi Rossii [Life and work strategies of pensioners in contemporary Russia] // Vest. RUDN. Ser.Sotsiologiya. 2022. Vol. 22. N 4. DOI: 10.22363/2313-2272-2022-22-4-828-843 (in Russian).

Bloom D., et al. Implications of Population Ageing for Economic Growth // Oxford Review of Economic Policy. 2010. Vol. 26. N 4.

Daniel D., Nicolas N., Ozden C., Rijkers B., Violaz M., Winkler H. Who on Earth Can Work from Home? // Policy Research Working Papers. 2020. N 9347.

Eggleston K., Fuchs V. Novyi demograficheskii perekhod: naibol'shii prirost prodolzhitel'nosti zhizni v nastoyashchee vremya proiskhodit za schet starshikh vozrastov [A new demographic transition: most gains in life expectancy currently now realized late in life] // Demograficheskoe obozrenie. 2019. Vol. 6. N 4 (in Russian).

Frilans v Rossii bol'she chem frilans [Freelancing in Russia is more than freelancing] // VCIOM. Analytical review. 07/26/2022. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/frilans-v-rossii-bolshe-chem-frilans> (accessed: 13.01.2023) (in Russian).

Gimpelson V., Kapelyushnikov R. Nestandardnaya zanyatost' i rossiiskii rynok truda [Precarious employment and the Russian labor market]. Preprint WP3/2005/05 M., 2005 (in Russian).

Golenkova Z.T. Prekariat kak novoe yavlenie v sovremennoi strukture. Naemnyi rabotnik v sovremennoi Rossii [The precariat as a new phenomenon in the modern structure. Hired worker in modern Russia] / Pod. red. Z.T. Golenkova. M., 2015 (in Russian).

Grigorieva I.A., Bogdanova E. Kontseptsiya aktivnogo stareniya v Evrope i Rossii perez litsom pandemii COVID-19 [The concept of active aging in Europe and Russia in the face of the COVID-19 pandemic] // *Laboratorium: Journal of Social Research*. 2020. Vol. 12. N 2. DOI: 10.25285/2078-1938-2020-12-2-187-211 (in Russian).

Handy C. Slon i blokha. Budushchee krupnykh korporatsii i melkogo biznesa [The Elephant and the Flea. The future of large corporations and small businesses]. M., 2004 (in Russian).

Kalleberg A.L. Good jobs, bad jobs: the rise of polarized and precarious employment systems in the United States, 1970s–2000s. N.Y., 2011.

Kalleberg A.L. Precarious lives: job insecurity and well-being in rich democracies. Cambridge, 2018.

Kalleberg A.L. Precarious work, insecure workers: employment relations in transition // *American Sociological Review*. 2009. Vol. 74 (1). P. 1–12. URL: <https://doi.org/10.1177/000312240907400101>

Nestandartnye formy zanyatosti. Analiz problem i perspektiv resheniya v raznykh stranakh. Obzornaya versiya. Mezhdunarodnoe Byuro Truda [Non-standard forms of employment. Analysis of problems and prospects for solutions in different countries. International Labor Office]. Zheneva, 2017 (in Russian).

New Forms of Employment. Publications Office of the European Union. Eurofound. Luxembourg. Report. 2015. URL: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf (accessed: 12.10.2022).

New forms of employment: 2020 update. New Forms of Employment Series. EU, Luxembourg, 2020. URL: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20027e.pdf (accessed: 11.11.2022).

Platformennaya zanyatost': opredelenie i regulirovanie [Platform employment: definition and regulation]. M., 2021 (in Russian).

Potudanskaya V.F., Mokretsova A.V. Klassifikatsiya nestandartnykh form zanyatosti [Classification of non-standard forms of employment] // *Biznes. Obrazovanie. Pravo. Vestnik Volgogradskogo instituta biznesa*. 2012. N 1 (18) (in Russian).

Productivity gains from teleworking in the post COVID-19 era: how can public policies make it happen? // Organization for Economic Co-operation and Development. Report. 2020. URL: <http://www.oecd.org/coronavirus/policyresponses/productivity-gains-from-teleworking-in-the-post-covid-19-era-a5d52e99/> (accessed: 10.01.2023).

Rabota v budushchem. Vozmozhno li obshchestvo, gde v trude net neobkhodimosti? [Work in the future. Is it possible to have a society where labor is not necessary?] // Analytical review. FOM. 2021.09.02. URL: <https://fom.ru/Rabota-i-dom/14537> (accessed: 14.10.2022) (in Russian).

Rogozin D.M. Schaste i svoboda v starosti: vlast', seks, puteshestviya [Happiness and Freedom in the Old Age: Power, Sex, Travel] // *Sotsiodiger: Starye lyudi — novye trendy*. 2022. Vol. 3. Iss. 5–6 (18) (in Russian).

Samyi slozhnyi vozrast dlya poiska raboty — predpensionnyi, proshche vsego trudoustroitsya v vozraste 30–35 let [The most difficult age for finding a job — pre-retirement, the easiest to get a job at the age of 30–35 years] // *Superjob.ru*. Review.

March 25, 2021. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/112750/samyj-slozhnyj-vozrast-dlya-poiska-raboty/> (accessed: 27.06.2022) (in Russian).

Sizova I.L., Grigoryeva I.A. Lomkost' truda i zanyatosti v sovremennom mire [Fragility of labor and employment in the modern world] // *Sotsiologicheskii zhurnal*. 2019. Vol. 25. N 1. DOI: 10.19181/socjour.2018.25.1.6279 (in Russian).

Standing G. Prekariat: novyi opasnyi klass [Precariat: a new dangerous class]. M., 2014 (in Russian).

Strebkov D.O., Shevchuk A.V. Chto my znaem o frilanserakh? Sotsiologiya svobodnoi zanyatosti [What do we know about freelancers? Sociology of free employment]. M., 2022 (in Russian).

Toshchenko Zh.T. Prekariat: ot protoklassa k novomu klassu. Monografiya [Precariat: from protoclass to new class]. Monograph. M., 2018 (in Russian).

Zachem nanimat' professionalov 45+ [Why Hire Professionals 45+] // *Issledovatel'skii tsentr Head Hunter. Obzor*. 12.11.2022. URL: <https://hh.ru/article/research> (accessed: 18.01.2023) (in Russian).