

Научная статья

УДК 331.2

DOI: 10.35854/2219-6242-2025-3-350-358

Гибкая занятость и оплата труда: исследование особенностей выбора альтернативных форматов работы

Николай Владимирович Чаплашкин^{1, 2}

¹ Центр развития образования и международной деятельности («Интеробразование»), Москва, Россия, kalyan82@rambler.ru, <https://orcid.org/0009-0004-8282-1909>

² Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Москва, Россия

Аннотация. В статье раскрыты ключевые аспекты формирования индивидуальных предпочтений в отношении альтернативных форматов организации рабочего времени в противовес классической схеме 40-часовой рабочей недели с пятидневным рабочим графиком и обязательным присутствием на рабочем месте, а также показана их зависимость от вопросов сохранения/уменьшения текущего уровня оплаты труда. Для интерпретации результатов использованы общенаучные методы анализа и синтеза, системный метод, факторный анализ, позволившие изучить влияние различных факторов на принятие решения относительно выбора между современными форматами работы. По итогам проведенного исследования сделан вывод о том, что возрастной фактор является определяющим при выборе модели гибкой занятости с пониженной оплатой труда. Утверждается, что существует четкая корреляция между возрастом работника и его готовностью к таким условиям труда. Полученные результаты могут свидетельствовать о том, что внедрение различных форматов гибкой занятости требует индивидуального подхода к разным категориям работников и учета их специфических предпочтений в организации рабочего времени.

Ключевые слова: четырехдневная рабочая неделя, сокращенная рабочая неделя, свободная занятость, неполное рабочее время, гибкий график, дистанционная занятость, оплата труда

Для цитирования: Чаплашкин Н. В. Гибкая занятость и оплата труда: исследование особенностей выбора альтернативных форматов работы // Социология и право. 2025. Т. 17. № 3. С. 350–358. <https://doi.org/10.35854/2219-6242-2025-3-350-358>

Original article

Flexible employment and labour remuneration: A study of the features of choosing alternative work formats

Nikolay V. Chaplashkin^{1, 2}

¹ Center of the Development of Education and International Activities («Interobrazovanie»), Moscow, Russia, kalyan82@rambler.ru, <https://orcid.org/0009-0004-8282-1909>

² Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia

Abstract. The article reveals the key aspects of the formation of individual preferences regarding alternative formats of organizing working time as opposed to the classical scheme of a 40-hour work week with a five-day work schedule and mandatory presence at the workplace, and also shows their dependence on the issues of maintaining or reducing the current level of labour

© Чаплашкин Н. В., 2025

remuneration. The work employed general scientific methods of analysis and synthesis, a system method, and factor analysis to interpret the results, which enabled to study the influence of various factors on decision-making regarding the choice between modern work formats. The study concluded that the age factor is the determining factor when choosing a flexible employment model with reduced wages. It is argued that there is a clear correlation between the employee's age and his readiness for such working conditions. The results obtained may indicate that the introduction of various flexible employment formats requires an individual approach to different categories of employees and consideration of their specific preferences in the organization of working hours.

Keywords: four-day work week, shortened work week, flexible employment, part-time work, flexible schedule, remote employment, labour remuneration

For citation: Chaplashkin N.V. Flexible employment and labour remuneration: A study of the features of choosing alternative work formats. *Sociology and Law. 2025;17(3): 350-358. (In Russ.).* <https://doi.org/10.35854/2219-6242-2025-3-350-358>

Введение

Историческая динамика развития трудовых отношений характеризуется систематическим совершенствованием условий труда, и не только в аспекте орудий производства, но и в контексте организационных аспектов трудовой деятельности, в том числе организации рабочего места, продолжительности рабочего дня/недели, ослабления зависимости работников от работодателей, повышения комфорта (самочувствия) работников и т. д.

Прогрессивные тенденции в сфере организации труда, наблюдаемые в последние десятилетия, демонстрируют универсальность происходящего процесса. Помимо развитых стран Запада, все больше и больше разных государств начинают видеть взаимосвязь между качеством трудовой деятельности и комплексом факторов, воздействующих на психофизиологическое состояние работников, включая оптимальный баланс между профессиональной и личной сферами жизни [1; 2; 3].

Эмпирические исследования свидетельствуют о наличии экономической настороженности в отношении внедрения различных вариантов гибкой занятости у части трудоспособного населения. Данное явление обусловлено исторически сложившимися стереотипами восприятия гибкой занятости как формы нестандартной занятости, ассоциирующейся с периодами социально-экономической нестабильности, наблюдающейся, в частности, в 90-е годы XX века [4]. Так было и в пандемийный период COVID-19 при повсеместном переходе на дистанционную занятость.

Психологическое сопротивление некоторых категорий работников внедрению гибких форм организации труда, включая дистанционный формат, альтернативные графики работы и сокращенную продолжительность рабочего времени, обусловлено устойчивыми представлениями о том, что изменение условий работы, отличных от традиционной модели занятости по классической схеме 40-часовой рабочей недели с пятидневным рабочим графиком и обязательным присутствием на рабочем месте, повлечет уменьшение заработной платы. Особенно четко эта настороженность прослеживается в вопросах внедрения четырехдневной рабочей недели в связи с уменьшением продолжительности рабочего времени, что и ассоциируется с пропорциональным снижением оплаты труда [5; 6].

Материалы и методы

Исследование, проведенное нами с октября по ноябрь 2024 г., представляет собой поисковую работу, направленную на выявление и анализ факторов, определяющих в том числе готовность субъектов трудовых отношений к работе

в различных гибких форматах организации рабочего времени и зависимости этих предпочтений от снижения оплаты труда¹.

В рамках исследования посредством пологовозрастного анализа произведена попытка интерпретации полученных эмпирических данных с учетом факторов, влияющих на принятие решения относительно выбора между традиционной моделью организации рабочего времени и различными вариантами гибкой занятости. Вследствие поискового характера исследования и небольшого объема выборки пологовозрастного анализ ограничен четко выраженными тенденциями. На выбор респондентов в опросе представлены традиционная постоянная штатная занятость с обязательным присутствием на рабочем месте и самые популярные сегодня форматы гибкой организации рабочего времени в рамках занятости в штате организации:

- постоянная штатная занятость с гибким/свободным графиком присутствия на рабочем месте;
- постоянная штатная занятость с возможностью выполнять работу дистанционно/удаленно;
- постоянная штатная занятость с сокращенным рабочим днем / сокращенной рабочей неделей;
- постоянная штатная занятость с гибридным графиком (совмещение выполнения обязанностей дистанционно и на стационарном рабочем месте).

Результаты проведенного нами исследования показали, что большинство работников склонны к тенденции гибкости в организации рабочего времени. К тому же обнаружена высокая степень поддержки различных форм гибкого графика среди респондентов, как следует из таблицы 1.

Таблица 1

Ответы на вопрос «Готовы ли Вы работать в более гибком режиме? / ... с меньшим размером оплаты труда?», % от общего количества респондентов
 Table 1. Answers to the question “Are you ready to work in a more flexible schedule? / ... with lower labour remuneration?”, % of the total number of respondents

Вопрос/ответ	Да, %	Нет, %	Затрудняюсь ответить, %
Готовы ли Вы работать удаленно?	65,2	22,4	12,4
Готовы ли Вы работать удаленно с меньшим размером заработной платы?	19,2	69,6	11,2
Готовы ли Вы работать с гибким/свободным графиком занятости?	74,8	10,8	14,4
Готовы ли Вы работать с гибким/свободным графиком занятости с меньшим размером заработной платы?	15,6	72,4	12,0
Готовы ли Вы работать в режиме сокращенной рабочей недели?	64,8	18,0	17,2
Готовы ли Вы работать в режиме сокращенной рабочей недели с пропорциональным уменьшением размера заработной платы?	14,4	74,0	11,6

Источник: составлено автором.

¹ Место проведения опроса: Российская Федерация, все федеральные округа. Время проведения: октябрь — ноябрь 2024 г. Исследуемая совокупность: городское экономически активное население России старше 18 лет. Размер выборки — 250 респондентов.

Однако многие, опасаясь пропорционального снижения заработной платы, не спешат говорить о готовности работать по тому или иному гибкому формату. Поддержка идеи того или иного формата работы не означает готовности к переходу на него в текущем моменте. Ключевым сдерживающим фактором выступает именно вопрос потенциального снижения оплаты труда.

Интерпретация полученных эмпирических данных демонстрирует, что работать удаленно готовы более 65 % респондентов. Однако при условии пропорционального снижения оплаты труда данный показатель снижается к 19 %.

В отношении гибкого графика работы складывается аналогичная ситуация: этому формату работы отдают предпочтение почти 75 % респондентов, но в таком режиме с меньшим размером оплаты труда готовы работать лишь 15 %. Схожая динамика прослеживается в отношении сокращенной рабочей недели: около 65 % респондентов выражают готовность к уменьшению продолжительности рабочего времени, при этом менее 15 % согласны на пропорциональное снижение оплаты труда. Вопрос пропорционального уменьшения зарплаты демонстрирует снижение доли неопределенности в ответах респондентов. Особенно это находит отражение в выборе готовности работать в режиме сокращенной рабочей недели: доля затруднившихся с ответом снижается с 17,2 до 11,6 %.

Итак, четкое понимание условий оплаты труда помогает респондентам принять решение, что очень важно. Этот факт необходимо использовать как при проведении подобных исследований, так и при подготовке предложений по внедрению.

Становится очевидным, что главным препятствием для перехода на гибкие форматы является возможное потенциальное снижение заработной платы. Вместе с тем в выборе того или иного формата и с учетом снижения оплаты труда работники демонстрируют, хотя и небольшую, но очевидную приверженность к дистанционной работе. Количество респондентов, готовых трудиться с меньшей оплатой труда в дистанционном формате, больше, чем с гибким графиком или по сокращенной рабочей неделе. Укажем, что гибкий график, в особенности сокращенная рабочая неделя, могут подразумевать в различных вариациях меньшее количество рабочих часов в неделю.

Половозрастной анализ факторов, влияющих на готовность работать по той или иной модели гибкой занятости, показывает примерно одинаковое распределение по предложенным форматам занятости. В младшей возрастной группе (у респондентов младше 25 лет) наблюдается прямо пропорциональная зависимость: чем моложе респондент, тем выше вероятность его согласия на работу в условиях пониженной оплаты при наличии гибких условий труда. Очевидной становится готовность респондентов молодого возраста работать за меньшие деньги, но в более комфортных условиях. Однако такая демографическая группа представлена преимущественно учащимися и студентами образовательных учреждений, не имеющими опыта профессиональной деятельности и не приступавшими к трудовой деятельности, либо молодыми людьми, недавно вышедшими на рынок труда и не имеющими достаточного опыта для выстраивания трудовых траекторий.

Поколение 2000-х выросло в условиях экономической стабильности, в отличие от предыдущего поколения, пережившего кризисные 90-е гг. Молодые работники (до 25 лет) не имеют характерных для старших коллег установок на субординацию и страх перед работодателем благодаря более благополучному жизненному опыту и финансовой поддержке родителей. Молодежь чувствует себя защищенной ввиду возможности вернуться к родителям и вести стабильную жизнь за их счет [7].

В старших возрастных группах (старше 25 лет) доля готовых работать в более гибких условиях за меньшие деньги не превышает 20 % от общего количества респондентов возрастной группы. Самой «негибкой» в этом плане представляется

возрастная категория 45–54 лет, где доля готовых работать в более гибких условиях труда, но с уменьшением оплаты труда не превышает 7 %. Исключение составляет молодежь в группе 30–34 лет, в которой 26 % респондентов демонстрируют готовность к более гибким условиям труда с учетом уменьшения оплаты труда при выборе дистанционной занятости.

Относительно повышенная готовность к работе в условиях пониженной оплаты наблюдается в возрастной группе 30–34 лет. В этой группе 70 % готовых работать за меньшие деньги составляют молодые женщины, что может свидетельствовать о специфике данного возрастного периода, то есть речь идет о создании семьи, рождении детей.

Страхи о снижении оплаты труда логичны и обоснованны. Все-таки главная цель бизнеса — получение прибыли и ее максимизация. Поэтому часто бизнес сокращает издержки за счет оплаты труда. Однако российское трудовое законодательство стремится идти в ногу со временем. Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ), нормативно-правовые акты в сфере труда содержат и нормы, регулирующие оплату труда в условиях гибкой занятости.

Так, в период пандемии COVID-19 принят Федеральный закон от 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ о регулировании дистанционной (удаленной) работы¹, согласно которому установлены гарантии по оплате труда. В частности, ст. 312.5 «Дополнительные гарантии по оплате труда дистанционного работника» ТК РФ гласит о том, что выполнение работником трудовой функции дистанционно не может служить основанием для снижения его заработной платы.

Следует обратить внимание на тот факт, что наём нового сотрудника на меньшую оплату труда (но не менее гарантированного минимума) не запрещен. Статья 312.5 ТК РФ прямо запрещает снижать зарплату действующего дистанционного работника только на основании того, что он работает удаленно. Зарплата должна быть такой же, как у коллег с аналогичными деловыми качествами (квалификацией, опытом, образованием). Однако работодатель вправе устанавливать любой размер оплаты труда при найме нового сотрудника, если он не ниже МРОТ.

При этом можно устанавливать разные условия оплаты для новых дистанционных сотрудников, не нарушая закона. Важно, чтобы различия в оплате были обоснованы не форматом работы: могут быть установлены разные оклады для разных должностей и уровней квалификации. Иными словами, работодатель может нанимать новых сотрудников на более низкую оплату труда по сравнению с работающими дистанционно сотрудниками, но если это обосновано не форматом работы, а другими объективными факторами.

До того, как увидел свет Федеральный закон от 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ, в период карантинных мер, в начале 2020 г., Минтруд России разработал рекомендации по применению гибких форм занятости в условиях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции на территории РФ². Ранее

¹ О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях: федер. закон от 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ // Справ.-правовая система «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_370070/ (дата обращения: 20.04.2025).

² О направлении Рекомендаций по применению гибких форм занятости в условиях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции на территории РФ: письмо Минтруда России от 23 апреля 2020 г. № 14-2/10/П-3710 // Справ.-правовая система «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_351512/ (дата обращения: 20.04.2025).

подготовлены для использования в работе ответы на чаще всего поступающие вопросы на горячую линию Федеральной службы по труду и занятости (Роструда) о соблюдении трудовых прав работников в условиях распространения коронавирусной инфекции¹.

Согласно рекомендациям, размер заработной платы с учетом удаленной занятости при сохранении должностных обязанностей, которые возложены на сотрудника, не должен быть уменьшен. Гибкий график, по российскому законодательству, подразумевает, что работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других). В связи с этим снижения количества рабочих часов не происходит, а следовательно, и снижения оплаты труда.

Относительно вопроса о сокращенной рабочей неделе позиция власти характеризуется четким требованием сохранения прежнего уровня оплаты труда при уменьшении количества рабочих часов. При этом официальный подход базируется на недопустимости ухудшения материального положения работников и демонстрирует категорическое неприятие практики снижения заработной платы в связи с сокращением рабочего времени при рассмотрении этого как неприемлемого с экономической точки зрения и с позиции социальной справедливости.

Вместе с тем следует разграничивать понятия «сокращенная рабочая неделя» и «неполная рабочая неделя». Предлагаемые форматы сокращенной рабочей недели с сохранением заработной платы, обсуждаемые в последнее время, — это варианты полной рабочей недели с сокращением количества рабочих дней и часов. Из примеров российской трудовой практики [8] следует, что в ранних экспериментах, связанных с сокращением рабочей недели, на первом месте находился выход из сложившегося плохого экономического положения компаний, и почти всегда «неполная рабочая неделя» — это временная вынужденная мера, чтобы выйти из кризиса.

В современном трудовом законодательстве представлены положения о неполном рабочем времени. Неполное рабочее время, в частности неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части (ст. 93 ТК РФ), может быть установлена работнику по соглашению сторон трудового договора и при приеме на работу, и впоследствии. К таким работникам относятся беременные женщины, один из родителей (опекун, попечитель), имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лицо, осуществляющее уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

В случае работы на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Неполное рабочее время должно быть установлено на удобный для работника срок, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у работодателя.

¹ О направлении ответов на наиболее часто поступающие вопросы на горячую линию Роструда, касающиеся соблюдения трудовых прав работников в условиях распространения коронавирусной инфекции: письмо Роструда от 9 апреля 2020 г. № 0147-03-5 // Справ.-правовая система «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_351187/ (дата обращения: 20.04.2025).

Согласно этой же ст. 93 ТК РФ работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Выводы

Таким образом, все популярные модели гибкой занятости не подразумевают снижения оплаты труда для действующих сотрудников при их переводе на соответствующий формат работы. Вместе с тем в целях соблюдения трудовых прав работникам необходимо фиксировать условия оплаты труда и заключать дополнительное соглашение к трудовому договору при переводе на иной формат работы. Для работодателя такой перевод сотрудников вызывает дополнительные административные трудности:

- увеличение административных расходов на учет рабочего времени;
- сложности с контролем производительности;
- риски нарушения трудового законодательства и т. д.

Однако не стоит забывать о том, что и законодательство, и технологии не стоят на месте. Для минимизации указанных рисков возможны следующие перспективы:

- совершенствование законодательной базы;
- развитие цифровых инструментов учета рабочего времени;
- формирование новых моделей оплаты труда;
- расширение практики гибридного формата работы.

Проведенный анализ позволяет сформулировать ряд выводов. Возрастной фактор является определяющим при выборе модели гибкой занятости с пониженной оплатой труда. Существует четкая корреляция между возрастом работника и его готовностью к таким условиям труда.

Ценностные ориентиры молодого поколения (до 25 лет) характеризуются приоритетом комфортных условий труда над уровнем оплаты. Чем моложе респондент, тем выше его готовность к работе за меньшие деньги при наличии гибких условий. Это подтверждается и данными других исследований.

Тенденция к увеличению доли работников, готовых к гибкой занятости с пониженной оплатой, среди молодого поколения может свидетельствовать о формировании нового типа трудовых отношений в современном обществе. Экономическое поведение старших возрастных групп (от 25 лет) демонстрирует более консервативный подход к выбору условий труда. Большинство работников этой категории (более 80 %) не готовы к снижению оплаты труда, даже при наличии гибких условий.

Работники показывают высокую заинтересованность в гибких форматах работы, но готовы к ним только при сохранении текущего уровня оплаты труда. Это указывает на необходимость для работодателей искать компромиссные решения, позволяющие сохранить и желаемые условия работы, и уровень дохода сотрудников.

Исследование свидетельствует о том, что для успешного внедрения гибких форматов работы необходимо:

- обеспечить прозрачность условий оплаты;
- гарантировать сохранение текущего уровня дохода;
- предоставить четкие условия перехода на новый формат работы.

Полученные данные в дальнейшем возможно использовать в том числе для прогнозирования будущих изменений на рынке труда и адаптации бизнес-моделей компаний к изменяющимся предпочтениям работников разных возрастных групп.

В современных условиях гибкие форматы работы становятся неотъемлемой частью трудового рынка России. Для успешного внедрения таких форматов следует обеспечить баланс интересов всех сторон трудовых отношений и создать надежную правовую основу для регулирования оплаты труда. Можно предположить, что после окончания тяжелого кризисного периода в нашей экономике все больше и больше компаний, независимо от сфер деятельности, чаще будет приходить к более гибким форматам организации работы и сокращению продолжительности рабочей недели не в качестве антикризисной меры. Главное, что желания работников и работодателей в определенной точке будут совпадать.

Список источников

1. Бехтель М. Будущее труда: размышления, взгляды, перспективы / пер. с нем. М.: Институт им. Гете, 2000. 214 с.
2. Малоун Т. У. Труд в новом столетии. Как новые формы бизнеса влияют на организации, стиль управления и вашу жизнь / пер. с англ. М.: Олимп-Бизнес, 2006. 272 с.
3. Wood S., ed. The transformation of work? Skill, flexibility and the labour process. Abingdon: Routledge, 1989. 386 p.
4. Воротынская А. М. Новые формы занятости и информационная безопасность // Журнал правовых и экономических исследований. 2020. № 1. С. 5–9. DOI: 10.26163/GIEF.2020.25.54.001
5. Аборкина Е. О. Анализ перспектив изменения продолжительности рабочей недели // В центре экономики. 2022. Т. 3. № 3. С. 105–110.
6. Михайлова З. А. Реформирование института рабочего времени в трудовом праве РФ, или так ли хороша четырехдневная рабочая неделя // Вопросы российской юстиции. 2019. № 4. С. 322–327.
7. Чаплашкин Н. В. Трансформация поведенческих установок молодежи на рынке труда и занятости: влияние пандемии и переоценка работниками своих свобод // Социодинамика. 2024. № 9. С. 14–32. DOI: 10.25136/2409-7144.2024.9.71721
8. Чаплашкин Н. В., Григорович Е. В. Реальность применения сокращенной рабочей недели в России: от трудового законодательства к практическим примерам // Вестник экономики, права и социологии. 2024. № 2. С. 317–323.

References

1. Bechtel M. The future of labor. Reflections, views, prospects. Transl. from German. Moscow: Goethe Institute; 2000. 214 p. (In Russ.).
2. Malone T.W. The future of work: How the new order of business will shape your organization, your management style, and your life. Boston, MA: Harvard Business Review Press; 2004. 240 p. (Russ. ed.: Malone T. Trud v novom stoletii. Kak novye formy biznesa vliyayut na organizatsii, stil' upravleniya i vashu zhizn'. Moscow: Olymp-Business; 2006. 272 p.).
3. Wood S., ed. The transformation of work? Skill, flexibility and the labour process. Abingdon: Routledge; 1989. 386 p.
4. Vorotynskaya A. New forms of employment and information security. *Zhurnal pravovykh i ekonomicheskikh issledovaniy* = *Journal of Legal and Economic Studies*. 2020;(1):5-9. (In Russ.). DOI: 10.26163/GIEF.2020.25.54.001
5. Aborkina E.O. Analysis of the prospects for changing the length of the working week. *V tsentre ekonomiki* = *In the Center of Economy*. 2022;3(3):105-110. (In Russ.).
6. Mikhaylova Z.A. Reforming the institute of working time in the labor law of the Russian Federation, or is a four-day working week so good? *Voprosy rossiiskoi yustitsii* = *Issues of Russian Justice*. 2019;(4):322-327. (In Russ.).
7. Chaplashkin N.V. Transformation of behavioral attitudes of young people in the labor and employment market: The impact of the pandemic and workers' reassessment of their freedoms. *Sotsiodinamika* = *Sociodynamics*. 2024;(9):14-32. (In Russ.). DOI: 10.25136/2409-7144.2024.9.71721

8. Chaplashkin N.V., Grigorovich E.V. The reality of using a shortened working week in Russia: From labor legislation to practical examples. *Vestnik ekonomiki, prava i sotsiologii* = *The Review of Economy, the Law and Sociology*. 2024;(2):317-323. (In Russ.).

Информация об авторе

Н. В. Чаплашкин — кандидат социологических наук, действительный государственный советник Российской Федерации 3-го класса, советник генерального директора; 119021, Москва, Большой Чудов пер., д. 8, стр. 1; доцент кафедры социологии; 125167, Москва, Ленинградский пр., д. 49/2.

Information about the author

N. V. Chaplashkin — PhD in Social Sciences; Actual State Counselor of the Russian Federation, 3rd class; Advisor to the General Director; 8 Bolshoy Chudov Ln., bldg. 1, Moscow 119021, Russia; Associate Professor at the Department of Sociology; 49/2 Leningradsky Ave., Moscow 125167, Russia.

Конфликт интересов: автор декларирует отсутствие конфликта интересов, связанных с публикацией данной статьи.

Conflict of interest: the author declares no conflict of interest related to the publication of this article.

Статья поступила в редакцию 05.08.2025; одобрена после рецензирования 29.08.2025; принята к публикации 25.09.2025.

The article was submitted 05.08.2025; approved after reviewing 29.08.2025; accepted for publication 25.09.2025.