

Экономика труда

Преимущества и риски самозанятости и платформенной занятости

Дмитрий Геннадьевич Бычков

ORCID: 0000-0003-4699-7662

Кандидат социологических наук,
ведущий научный сотрудник,
Научно-исследовательский финансовый
институт Министерства финансов РФ
(РФ, 125375, Москва,
Настасьинский пер., 3, стр. 2)
E-mail: bychkov@nifi.ru

Наталья Викторовна Локтюхина

ORCID: 0000-0002-8390-8537

Доктор экономических наук, профессор,
ведущий научный сотрудник,
Научно-исследовательский финансовый
институт Министерства финансов РФ (РФ, 127006,
Москва, Настасьинский пер., 3, стр. 2);
профессор кафедры экономики труда
и управления персоналом, Академия труда
и социальных отношений (РФ, 119454,
Москва, ул. Лобачевского, 90)
E-mail: loktn@mail.ru

Елена Евгеньевна Гришина

ORCID: 0000-0001-8548-5497

Кандидат экономических наук,
ведущий научный сотрудник,
Научно-исследовательский финансовый
институт Министерства финансов РФ
(РФ, 125375, Москва,
Настасьинский пер., 3, стр. 2)
E-mail: grishina@nifi.ru

Олеся Александровна Феоктистова

ORCID: 0000-0002-8169-7975

Кандидат экономических наук, руководитель
Центра финансов социальной сферы,
Научно-исследовательский финансовый
институт Министерства финансов РФ (РФ, 125375,
Москва, Настасьинский пер., 3, стр. 2)
E-mail: feoktistova@nifi.ru

Аннотация

В статье представлены результаты оценки рисков самозанятости и платформенной занятости в России, которые возникают в связи с отсутствием основных механизмов обязательного социального страхования занятых указанных категорий. В рамках методологии исследования применялся метод экспертных оценок, основанных на проведенных авторами развернутых интервью с менеджментом крупных цифровых платформ, представителями профсоюзов, органов власти, страховой компании. Авторы опирались также на сформированные профили исследуемых форм занятости на основе данных Федеральной налоговой службы, Росстата, ряда крупных цифровых платформ и телефонного опроса, проведенного Российской академией народного хозяйства и государственной службы при Президенте России. В результате исследования оценены риски самозанятости и платформенной занятости в зависимости от особенностей занятых и риски для бизнеса, в том числе для страховых компаний, реализующих программы добровольного страхования самозанятых и платформенных занятых. Отдельно оценены риски реализации следующих вариантов регулирования самозанятости и платформенной занятости: интеграции самозанятых и платформенных занятых в систему обязательного социального страхования; вовлечения исследуемой категории занятых в систему негосударственного социального страхования; вменения платформам в обязанность предоставлять социальные гарантии своим занятым или быть оператором социального страхования занятых. Сделан вывод, что нельзя проводить аналогию между самозанятостью и платформенной занятостью, с одной стороны, и трудовыми отношениями — с другой, а значит, полностью распространять на самозанятых и платформенных занятых гарантии трудового законодательства. В то же время для минимизации рисков самозанятости и платформенной занятости необходима принципиально новая модель социальных гарантий занятых указанных категорий, учитывающая выявленные в исследовании риски и особенности.

Ключевые слова: налог на профессиональный доход, социальное страхование самозанятых, новые формы занятости, структура занятости, независимые работники.

JEL: G22, H55, J23.

Labor Economics

Strengths and Weaknesses of Self-Employment and Platform Work in Russia

Dmitry G. Bychkov

ORCID: 0000-0003-4699-7662

Cand. Sci. (Soc.), Lead Researcher,
NIFI Ministry of Finance of the Russian Federation,^a
e-mail: bychkov@nifi.ru

Elena E. Grishina

ORCID: 0000-0001-8548-5497

Cand. Sci. (Econ.), Lead Researcher,
NIFI Ministry of Finance of the Russian Federation,^a
e-mail: grishina@nifi.ru

Natalia V. Loktyukhina

ORCID: 0000-0002-8390-8537

Dr. Sci. (Econ.), Professor, Lead Researcher,
NIFI Ministry of Finance of the Russian Federation,^a
Professor of the Department of Labor Economics
and Personnel Management, Academy
of Labor and Social Relations,^b
e-mail: loktn@mail.ru

Olesya A. Feoktistova

ORCID: 0000-0002-8169-7975

Cand. Sci. (Econ.), Director of the Center
of Social Sphere Finance, NIFI Ministry
of Finance of the Russian Federation,^a
e-mail: feoktistova@nifi.ru

^a3, str. 2, Nastas'inskiy per., Moscow, 125375,
Russian Federation

^b90, Lobachevskogo ul., Moscow, 119454,
Russian Federation

Abstract

The paper assesses the risks incurred through self-employment and platform work in Russia, which arise because the basic mechanisms for mandatory social insurance are lacking for these workers. As part of their research methodology, the authors used expert assessments based on extensive interviews with the management of large digital platforms and with representatives of trade unions, government authorities, and insurance companies. The authors also relied on the profiles regarding the forms of employment under study using data generated by the Federal Tax Service, the Federal Statistical Service, and a telephone survey of research staff of the Russian Academy of National Economy and Public Administration and CEOs of a number of large digital platforms. The authors assess the risks involved in self-employment and platform work as they relate to the characteristics of the employed and to commercial risks, including those encountered by insurance companies that issue policies to self-employed and platform workers. A separate assessment was carried out for exposure to risks from implementing various policy scenarios: 1) bringing self-employed and platform workers into the compulsory social insurance system; 2) restricting them to non-state social insurance; or 3) requiring platforms to provide social guarantees to their employees or act as social insurance agents for their workers. The authors conclude that it is impractical to provide self-employed and platform workers with the same kind of social security that formally hired labor enjoys. A fundamentally new approach to providing social guarantees to the self-employed and platform workers would be necessary to minimize their social risks, and any such approach would have to address the risks and challenges identified in this study.

Keywords: tax on professional income, social insurance for the self-employed, new forms of employment, composition of employment, independent workers, own-account workers.

JEL: G22, H55, J23.

Введение

По данным Федеральной налоговой службы России (далее — ФНС), количество самозанятых, применяющих режим налога на профессиональный доход (далее — НПД) на 31.03.2024 превысило 9,9 млн (из них более 9,4 млн — физические лица)¹. Значительная часть самозанятых одновременно являются платформенными занятыми, поскольку осуществляют свою деятельность через цифровые платформы. В России, по различным оценкам, насчитывается около 10 млн платформенных занятых², при этом порядка 2 млн работают в легальном секторе платформенной занятости и порядка 5 млн — нелегально [Синявская и др., 2021]. Самозанятость и платформенная занятость имеют общие позитивные черты: дают человеку возможность совмещать несколько видов работ, работать удаленно, без привязки к конкретному рабочему месту, расширяют возможности получения дохода и гибкость занятости.

В России увеличение численности «официальных» самозанятых (то есть плательщиков НПД) означает в том числе и их легализацию — переход из неформального сектора в формальный, что было одной из целей эксперимента по установлению специального налогового режима НПД. В этом смысле успешность данного эксперимента — безусловный плюс для государства и экономики. В то же время отношения самозанятости и занятости на платформах являются факторами социальной незащищенности, прежде всего из-за того, что такие занятые не участвуют в системе социального страхования (кроме обязательного медицинского страхования, далее — ОМС) и, как следствие, лишены ряда социальных гарантий, которые есть у наемных работников. В отличие от последних самозанятый имеет право помимо ОМС только на минимальное пенсионное обеспечение (социальную пенсию и доплату до прожиточного минимума пенсионера), ему не полагаются выплаты в связи с временной нетрудоспособностью, пособие по безработице в случае временного отсутствия дохода. Но при этом самозанятый сам может позаботиться о себе, став участником программы добровольного страхования.

В среде экспертов и практиков сегодня активно обсуждаются необходимость социальной защиты самозанятых и платформенных занятых на случай отсутствия дохода, в том числе в связи с невозможностью продолжать работать в старости, потенциальные механизмы ее предоставления и финансирования. В публикациях

¹ Статистика для национального проекта «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы». Единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства. <https://rmsp.nalog.ru/statistics2.html?ysclid=lu06t96i7v576129372>.

² Российский рынок услуг. Самозанятые исполнители и микробизнес 2020. 2021. 22 апреля. https://www.datainsight.ru/DI_Avito_Services.

рассматриваются правовые аспекты самозанятости и платформенной занятости [Беликов, Юдина, 2021; Галаева, Сайфетдинова, 2020; Мироненко, 2022; Черных, 2021], международный опыт [Агеева, 2022; Забелина, Сергеева, 2023], российские особенности этих типов занятости [Гирич и др., 2022; Садовая, 2022; Синявская и др., 2022]³. Однако на сегодня большинство научных работ посвящено платформенной занятости, и недостает комплексного взгляда на обе эти формы, нет оценки их рисков со стороны всех заинтересованных субъектов. Представленное в настоящей статье исследование самозанятости и платформенной занятости во взаимосвязи является новым подходом к изучению этих явлений⁴.

В целях исследования нами были проанализированы различные риски самозанятости и платформенной занятости, в том числе, например, риск подмены самозанятостью трудовых отношений. В рамках настоящей статьи мы акцентируем внимание на рисках, обусловленных отсутствием основных механизмов обязательного социального страхования самозанятых. Объектом исследования выступали самозанятые, зарегистрированные в качестве плательщиков НПД, в том числе занятые на платформах (за исключением тех из них, кто состоит в трудовых отношениях⁵).

1. Методология и используемые данные

Методология оценки рисков была построена на методе экспертных оценок, аналитических методах, расчетах и моделировании. Удалось выяснить мнение всех сторон социального партнерства по исследуемой проблеме, поскольку авторы провели развернутые экспертные интервью, в том числе с менеджментом крупных цифровых платформ (осуществляющих свою деятельность в разных сферах — такси, маркетплейсы, информационные технологии и др.), представителями объединения цифровых платформ, профсоюзов (в том числе профильного, действующего в интересах самозанятых), страховой компании (реализующей программы добровольного страхования самозанятых и предоставившей данные на условии анонимности), руководителями региональных органов власти по труду и занятости населения. Таким образом, в настоящем исследовании в контексте системы социальной за-

³ См. также: Платформенная занятость: вызовы и возможные решения. <https://www.csr.ru/upload/iblock/6ca/krk89ha0yxx3ystja243obvc7ly8bntv.pdf>.

⁴ Статья подготовлена по результатам научного-исследовательского проекта, реализованного в 2023 году коллективом Центра финансов социальной сферы НИФИ Минфина в рамках государственного задания.

⁵ Следует отметить, что, например, Росстат не разделяет платформенную занятость по видам занятости: трудовые отношения, самозанятость в формате НПД или неформальная занятость. В то же время данные цифровых платформ показывают, что существенная часть занятых на них являются самозанятыми в формате плательщика НПД.

щиты выделены риски отдельно для всех участников, вовлеченных в отношения самозанятости и платформенной занятости.

Важным основанием для оценки рисков выступили результаты анализа практики и проблем реализации самозанятости и платформенной занятости в России и за рубежом. Кроме того, авторами были сформированы профили (характеристики) самозанятых и платформенных занятых на основе данных ФНС⁶, микроданных Комплексного наблюдения условий жизни населения Росстата (далее — КОУЖ–2022)⁷, микроданных выборочного обследования рабочей силы Росстата (далее — ОРС–2022)⁸, данных телефонного опроса, проведенного РАНХиГС в июне 2022 года⁹, данных крупных цифровых платформ.

Перед авторами также стояла задача оценить риски реализации возможных решений по регулированию имеющихся проблем социальной защиты самозанятых и платформенных занятых. В частности, были приняты во внимание следующие обсуждаемые сегодня варианты.

Первый вариант — интеграция самозанятых и платформенных занятых в систему обязательного социального страхования, то есть вменение им обязанности по уплате взносов в соответствующие фонды; такой вариант предлагается в некоторых публикациях [Галаева, Сайфетдинова, 2020; Черных, 2021].

Второй вариант — вовлечение самозанятых и платформенных занятых в систему негосударственного социального страхования за счет формирования привлекательных для них схем, условий и тарифов, информирования о страховых программах, участия платформ в этой работе. Этот вариант был предусмотрен в предложенной Минтрудом России в 2022 году модели добровольного страхования самозанятых¹⁰, а также (судя по данным СМИ) в разрабатываемом законопроекте о платформенной занятости¹¹.

Третий вариант, рассматриваемый для самозанятых, работающих на цифровых платформах, — вменение платформам в обязанность предоставлять социальные гарантии своим исполнителям

⁶ Детальная статистика по плательщикам налога на профессиональный доход (самозанятым). Платформа поставки данных ФНС России. <https://geochecki-vpd.nalog.gov.ru/#/self-employment>.

⁷ Комплексное наблюдение условий жизни населения. Росстат, 2022. https://rosstat.gov.ru/free_doc/new_site/GKS_KOUZH_2022/index.html.

⁸ Итоги обследования рабочей силы. Росстат, 2022. https://rosstat.gov.ru/labour_force.

⁹ Данные предоставлены РАНХиГС. В рамках телефонного опроса опрашивались граждане России в возрасте 18 лет и старше. Выборка составила 1617 респондентов. Данные опроса репрезентативны в целом по Российской Федерации и отдельным социально-демографическим группам населения.

¹⁰ Проект федерального закона «О внесении изменений в Федеральный закон “Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством”», представлен Минтруда России по запросу НИФИ Минфина России.

¹¹ Исаев А. Права цифровых платформ в отношении платформенных занятых значительно уже, чем у работодателя в отношении работника // RG.RU. 2023. 16 мая. <https://rg.ru/2023/05/16/platformnaia-zaniatost-i-pravo.html>.

или быть оператором социального страхования исполнителей — перечислять часть дохода занятого в Социальный фонд России в качестве социальных взносов. Отдельные примеры реализации этого варианта есть в зарубежной практике. Например, социальный кодекс Индии предусматривает использование в качестве одного из источников финансирования социального обеспечения для работников платформ налог с оборота платформ¹².

Четвертый вариант — создание возможностей и стимулов для внедрения партнерских схем софинансирования системы социального страхования самозанятых, в котором участвуют различные заинтересованные стороны¹³.

2. Результаты исследования

Оценка зарубежного опыта

Зарубежный опыт показывает, что занятые на платформах меньше социально защищены, чем наемные работники. В большинстве государств степень такой защиты занятых напрямую зависит от характера труда — является ли он наемным или независимым. Если самозанятый работает по договору подряда, то заказчик по такому договору не является работодателем и от бремени обеспечения защиты прав подрядчика освобожден.

Отсутствие четкой правовой базы, которая позволяла бы однозначно классифицировать отношения самозанятых с цифровой платформой (как отношения найма или как договор подряда), породило множество судебных исков. Наиболее известным является судебный процесс с компанией *Uber* в Великобритании¹⁴, в результате которого отношения самозанятых с платформой были признаны трудовыми.

Реагируя на быстрые изменения в мире труда, каждое государство разрабатывает собственные, различающиеся по содержанию механизмы снижения рисков для работающих в новых формах занятости. Тем не менее в большинстве проанализированных стран для всех самозанятых взносы на социальное страхование обязательные, а не добровольные. В ряде случаев самозанятый может платить взносы в соответствии с желаемым уровнем потенциальной страховой выплаты.

¹² The Code on Social Security. 2020. https://www.indiacode.nic.in/handle/123456789/16823?view_type=search&sam_handle=123456789/1362.

¹³ Четвертый вариант почти не встречается в публикациях и на практике, его предложили к использованию проинтервьюированные авторами эксперты, по мнению которых, программа страхования платформенных занятых должна быть обязательной, но ее условия следует рассматривать и утверждать в каждом случае индивидуально в рамках согласительных комиссий из представителей платформ, платформенных занятых, страховых компаний и государства.

¹⁴ Верховный суд Великобритании признал водителей *Uber* полноправными сотрудниками компании. <https://www.kommersant.ru/doc/4701824?ysclid=lydv58hft24896332>.

Зарубежная практика показывает, что социальная защита реализуется за счет более высокого, чем в России, налога на самозанятость: например, в Колумбии налог составляет 15% ежемесячного дохода после вычета всех обязательных платежей¹⁵, в Швеции работодатель делает взнос в размере 31,42% заработной платы¹⁶, такой же размер взноса предусмотрен для наемных работников и самозанятых лиц¹⁷, в США из налогового взноса 15,3% прибыли в социальные фонды направляется 12,4% и на медицинское страхование — 2,9%¹⁸, в Белоруссии ставка НПД — 10%¹⁹. За счет такого подхода страны могут финансово обеспечивать самозанятым предоставление мер социальной защиты. Набор мер примерно одинаковый и включает чаще всего пособия по безработице, страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний, выплаты по временной нетрудоспособности, пенсии по старости и в связи с потерей кормильца, пенсии по инвалидности.

Также сходны в разных странах финансовые источники покрытия рисков: обязательные налоги или добровольные отчисления с занятых, добровольные или обязательные средства платформ, различные схемы софинансирования.

Использование зарубежного опыта регулирования самозанятости и платформенной занятости в России затрудняют следующие обстоятельства.

Во-первых, в других странах нет аналога российского экспериментального режима самозанятости, предусматривающего достаточно привлекательную для плательщиков НПД низкую налоговую ставку, и, как уже упоминалось, меры социальной защиты зачастую реализуются за счет более высокого налога на самозанятость. Можно предполагать, что подобный подход — обеспечение социальной защиты за счет увеличения ставки налога — в России не получит поддержки прежде всего у самих самозанятых.

¹⁵ В 2020 году в Колумбии был принят закон № 1174, который установил для работников, в том числе платформенных занятых, обязанность отчислять взносы в систему социального страхования. Из 15% страховых взносов 1% поступает на страхование от несчастных случаев на производстве, остальное — на медицинское страхование, софинансируемое государством, а также на пенсионное страхование и страхование по временной нетрудоспособности. Размер пенсионных выплат и выплат по временной нетрудоспособности застрахованным в рамках системы страхования будет соответствовать установленному минимальному уровню социального обеспечения. Взносы осуществляются ежемесячно, в любое время в течение месяца, в котором осуществлялась трудовая деятельность.

¹⁶ Self-Employment. Swedish Agency for Economic and Regional Growth. <https://verksamst.se/en/setting-up/other-ways/self-employment>.

¹⁷ Employer Contributions. Swedish Agency for Economic and Regional Growth. <https://verksamst.se/en/employees-recruitment/costs/employer-contributions>.

¹⁸ Виленский А.В. Российский институт самозанятости: развитие в контексте пространственных особенностей // Вестник Института экономики Российской академии наук. 2023. № 3. <https://cyberleninka.ru/article/n/rossiyskiy-institut-samozanyatosti-razvitie-v-kontekste-prostranstvennyh-osobennostey>.

¹⁹ Налоговый кодекс Республики Беларусь. Официальный сайт министерства по налогам и сборам Республики Беларусь. https://nalog.gov.by/tax_code/.

Во-вторых, страны, принимающие какие-либо меры в области социальной защиты самозанятых, прежде всего определяют тип трудовых отношений последних — наемный труд, независимый труд или некая промежуточная форма. В России эта проблематика находится в стадии обсуждения, что закономерно: ведь режим самозанятости носит характер эксперимента и рассчитан на период до конца 2028 года.

В-третьих, пока еще достаточно трудно оценить эффективность применяемых в зарубежных странах мер, поскольку они в основном были приняты недавно и материал, достаточный для выводов, еще не накоплен.

***Риски самозанятости и платформенной занятости
в зависимости от форм реализации занятости,
уровня доходов, социально-демографических
и иных характеристик***

Многочисленная группа самозанятых и платформенных занятых включает лиц с разными формами реализации занятости, уровнем доходов, социально-демографическими характеристиками. Соответственно, риски будут различаться для занятых в зависимости от их характеристик. Результаты сформированных авторами профилей самозанятых и платформенных занятых позволяют выделить следующие группы риска.

Риски в зависимости от вида занятости по отношению к основной работе. Риск социальной незащищенности выше для тех, для кого самозанятость — это основной вид деятельности, и, соответственно, ниже для тех, у кого это дополнительный источник дохода, например у работающих, сдающих в аренду свою недвижимость, у преподавателей образовательных организаций, занимающихся репетиторством.

ФНС России, располагая данными о том, для кого самозанятость в статусе НПД — дополнительный, а для кого — основной источник дохода, не размещает их в открытом доступе. Можно судить о самозанятости и платформенной занятости по отношению к основной работе из данных Росстата, которые имеют определенные ограничения в силу особенностей проведения ОРС. Так, Росстат публикует информацию о занятом населении по статусу занятости на основной работе (в соответствии с типом властных полномочий²⁰) (табл. 1).

²⁰ Тип властных полномочий — степень контроля работника над организацией своей работы, над экономической единицей, для которой выполняется работа, а также степень зависимости работника от другого лица или экономической единицы, на которую он работает, и/или от доступа на рынок. Тип властных полномочий используется для классификации работников как зависимых или независимых. <https://rosstat.gov.ru/folder/11110/document/13265>.

Т а б л и ц а 1

**Занятое население в возрасте 15 лет и старше по статусу в занятости на основной работе
(в соответствии с типом властных полномочий), июнь 2023 года (тыс. чел.)**

T a b l e 1

**Employed Population Aged 15 and Over by Principal Employment Status
(Self-Employed, Hired Staff, Employer, etc.), June 2023 (thousands)**

Занятое население, всего	Независимые работники			Зависимые работники			
	всего	в том числе		всего	в том числе		
		работодатели	самозанятые работники, не использующие наемный труд		зависимые подрядчики	наемные работники	помогающие на семейном предприятии
73 593	4884	896	3988	68 709	274	68 243	193

Источник: составлено авторами по данным Росстата: https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries.

В июне 2023 года Росстат зафиксировал 3,9 млн самозанятых, для которых эта деятельность была основной работой. ФНС России по состоянию на 30 июня 2023 года отчиталась, что в России насчитывается 7,8 млн самозанятых — плательщиков НПД (7,4 млн — физические лица, 0,4 млн — ИП). Данные ФНС России и Росстата методологически сложно сопоставимы, но тем не менее очевидно, что для части самозанятых эта деятельность действительно является источником дополнительного заработка. По данным Минфина России, в 2022 году 34% самозанятых не задекларировали никакого дохода, и это также может косвенно свидетельствовать, что для них это дополнительная деятельность.

Что касается платформенной занятости, то Росстат отслеживает ее по основному месту работы²¹, и, по данным за 2022 год, численность лиц, находящихся в состоянии платформенной занятости, составила 3,5 млн чел. Согласно исследованию Центра стратегических разработок, в 2021 году эта деятельность являлась основной для 86% платформенных занятых²², а в 2023 году платформенная занятость стала основным источником дохода (обеспечивала более 50% дохода) уже для 90% респондентов. Доля платформенных занятых, для которых эта деятельность выступает единственным источником дохода, с 2021 по 2023 год выросла на 34 п.п. (с 45 до 79% соответственно). Иные источники дохода характерны для 21% сотрудничающих с онлайн-платформами,

²¹ В качестве лиц, находящихся в состоянии платформенной занятости, Росстат учитывает респондентов, которые в течение недели, предшествующей опросу, использовали на основной работе для поиска клиентов или выполнения заказов сайты или приложения интернет-платформ. Такая работа может выполняться удаленно с помощью веб-платформ, или платформы используются только для поиска клиентов, а работа выполняется на дому у клиента или в другом месте.

²² Платформенная занятость: вызовы и возможные решения. М.: ЦСР, 2022. <https://www.csr.ru/upload/iblock/6ca/krk89ha0yxx3ystja243obvc7ly8bntv.pdf>.

из них 41% платформенных занятых совмещают платформенную занятость с постоянным местом работы, получая там зарплату²³. Трудовой договор и самозанятость по гражданско-правовому договору являются наиболее распространенными формами занятости. Однако с 2021 по 2023 год доля платформенных занятых по гражданско-правовому договору снизилась с 46 до 31%, а доля тех, кто заключил трудовой договор, напротив, увеличилась с 29 до 37%. Оформление сотрудничества платформенных занятых осуществляется чаще всего через посредников, например водителей такси — через таксопарки. И именно среди водителей такси и курьеров относительно других групп платформенных занятых выше (на 5 п.п.) доля тех, кто имеет трудовой договор²⁴.

По данным платформ, реализующих услуги такси, а также платформ, занимающихся сборкой заказов, высока доля тех, чье рабочее время сопоставимо с полным рабочим днем наемных занятых. Можно предположить, что среди самозанятых плательщиков НПД выше доля совместителей, чем среди платформенных занятых, в том числе и по причине того, что среди плательщиков НПД есть определенная доля арендодателей жилья. Не обладая точными данными, мы тем не менее можем констатировать, что наличие существенной доли самозанятых, для которых такая деятельность является дополнительной, а также тенденция перехода платформенных занятых в трудовые отношения снижают риски социальной незащищенности.

Риски в зависимости от уровня доходов и наличия сбережений. Наша гипотеза о влиянии уровня доходов на риски самозанятости и платформенной занятости основана на предположении, что у человека с низкими доходами ограничены возможности финансировать свое социальное страхование, формировать подушку безопасности на случай болезни и прочих непредвиденных обстоятельств, делать накопления на старость.

Статус плательщика НПД в принципе предусматривает ограничение по доходу — не более 2,4 млн руб. в год. Анализ профиля самозанятых не показал относительно высоких доходов от этого вида деятельности, хотя у нас были усредненные данные. По нашим оценкам, уровень бедности самозанятых принципиально не отличается от такового у других категорий занятых: 16% самозанятых лиц являются бедными и имеют среднедушевые доходы ниже границы бедности (среди работников организаций доля та-

²³ Социальные гарантии для платформенных занятых в России–2024. Результаты социально-экономического мониторинга. М.: ЦСР, 2024. <https://www.csr.ru/ru/research/sotsialnye-garantii-dlya-platformennykh-zanyatykh-v-rossii-2024/>.

²⁴ Там же.

ких лишь 11%, а среди работающих в целом — 13%)²⁵. Самооценка финансового положения домохозяйства у самозанятых более позитивная. Так, если среди всех работающих доля проживающих в домохозяйствах, которым трудно или очень трудно свести концы с концами, составляет более трети, то среди самозанятых — лишь четверть²⁶.

Особенности самозанятости и платформенной занятости в принципе сопряжены с рисками снижения или даже отсутствия дохода, поскольку такие занятые зависят от своих клиентов и заказчиков. По сравнению с занятыми в целом самозанятые и платформенные занятые чаще работают неполное рабочее время, причем основной причиной этого является отсутствие заказов или клиентов. В отличие от наемного работника самозанятый во многих видах деятельности сам обеспечивает себя средствами производства, тогда как в сфере найма это делает работодатель. Часть дохода самозанятого направляется на приобретение оборудования и материалов: водитель такси оплачивает бензин, аренду и техническое обслуживание автомобиля, мастер по маникюру закупает необходимые для своей работы средства, оплачивает свое обучение и т. п.

В рамках опроса, проведенного РАНХиГС в июне 2022 года, почти треть самозанятых сообщила о том, что в их семье практически отсутствуют сбережения и в случае потери всех доходов имеющихся средств хватит менее чем на месяц. Лишь 8% самозанятых заявили о наличии такого объема сбережений, которого хватит менее чем на год.

Низкие доходы у части самозанятых и платформенных занятых, жизнь от заработка до заработка, вероятность, что его может не быть в принципе, недостаточный объем сбережений повышают риски рассматриваемых форм занятости. Вместе с тем в условиях доступности таких финансовых инструментов, как микрозаймы у некредитных организаций и банковские потребительские кредиты, самозанятые нередко пользуются ими как квазистраховым механизмом в ситуации временной утраты трудоспособности.

Риски в зависимости от возраста и здоровья. Наши расчеты (табл. 2 и 3) показали, что среди самозанятых и платформенных занятых выше доля лиц более молодого возраста по сравнению как с наемными работниками, так и с иными категориями экономически активных и экономически неактивных лиц.

²⁵ Рассчитано авторами по данным КОУЖ–2022.

²⁶ Рассчитано авторами по данным КОУЖ–2022.

Т а б л и ц а 2

**Распределение платформенных занятых и занятых
в целом по возрастным группам (%)**

T a b l e 2

Distribution of Platform Workers and Employed Persons in General by Age Group (%)

	Платформенные занятые	Занятые без платформенных занятых	Занятые
До 40 лет	56	45	45
40–49 лет	26	27	27
50 лет и более	17	28	28
Всего	100	100	100

Примечание: разница суммы строк по столбцу со 100% возникает из-за округления.

Источник: рассчитано авторами по данным ОРС–2022: https://rosstat.gov.ru/labour_force.

Т а б л и ц а 3

**Распределение самозанятых, других работающих и неработающих
по возрастным группам (%)**

T a b l e 3

Distribution of Self-Employed, Employed and Unemployed by Age Group (%)

	Само- занятые	Все работающие	Наемные работники	Работающие не по найму	Нерабо- тающие	Всего
До 30 лет	24	17	17	18	13	16
30–39 лет	43	31	31	36	13	24
40–49 лет	19	27	27	27	11	20
50–59 лет	11	17	19	11	16	17
60–69 лет	1	6	6	6	27	15
70 лет и более	1	1	1	3	20	9
Всего	100	100	100	100	100	100

Примечание: разница суммы строк по столбцу со 100% возникает из-за округления.

Источник: рассчитано авторами по предоставленным им данным опроса РАНХиГС.

Относительно более молодой возраст самозанятых и платформенных занятых с точки зрения анализируемых нами рисков означает следующее. Для государства риск дополнительных расходов на выплату пенсий по старости самозанятым наступит в относительно отдаленной перспективе; это также относится к риску увеличения бюджетных расходов на их медицинское обеспечение, поскольку вероятность болезней увеличивается с возрастом. Так как среди самозанятых достаточно много молодежи, среди них достаточно высока доля лиц, оценивающих свое здоровье как хорошее или очень хорошее (58%). Среди работающих в целом доля таковых составляет 48%²⁷. Только 12% самозанятых лиц имеют хроническое заболевание, установленное врачом (среди всех

²⁷ Рассчитано авторами по данным КОУЖ–2022.

респондентов доля таких — 23%). Более высокие показатели здоровья самозанятых снижают для них риски социальной незащищенности в части охраны здоровья. Исключение — несчастные случаи, которые могут наступить в любом возрасте.

Риски социальной незащищенности для самозанятых и платформенных занятых в силу их более молодого возраста сейчас не так актуальны. По оценкам Центра стратегических разработок, уровень важности предоставления социальных гарантий за 2021–2023 годы несколько вырос, но продолжает находиться на уровне ниже среднего (0,83 по шкале от 0 до 5)²⁸. Однако следует признать, что мы не знаем и не можем спрогнозировать без проведения дополнительных исследований, какова будет стратегия трудового поведения нынешних еще молодых самозанятых, а также трудовое поведение лиц старшего возраста, которые могут всё больше входить в новые формы занятости.

Риски в зависимости от уровня образования и квалификации. Данную зависимость мы рассматриваем исходя из тезисов, что высокий уровень образования и квалификации, хорошие профессиональные компетенции повышают конкурентоспособность человека на рынке труда.

По нашим оценкам, среди самозанятых относительно выше доля лиц с низким уровнем образования, работающих не по специальности или не имеющих диплома о получении профессионального образования. Почти четверть самозанятых не имеют профессии, подтвержденной дипломом, среди работников организаций доля таких лишь 11% (табл. 4).

Среди самозанятых 49% имеют высшее или неоконченное высшее образование, 36% — среднее или начальное профессиональное образование, 15% не имеют профессионального образования (табл. 5).

По предоставленным авторам в 2023 году оценкам одной из платформ, треть опрошенных (33%) имеют образование выше среднего, самая многочисленная группа (43%) — со средним специальным образованием. Это коррелирует с обнародованными сервисом «Яндекс.Доставка» данными собственного исследования об уровне образования их курьеров: 40% имеют высшее и неоконченное высшее образование²⁹.

Существенных отличий в распределении самозанятых и платформенных занятых по уровню образования от других работа-

²⁸ Уровень важности — это средневзвешенный показатель с распределением от 0 до 5. Социальные гарантии для платформенных... <https://www.csr.ru/ru/research/sotsialnye-garantii-dlya-platformennykh-zanyatykh-v-rossii-2024/>.

²⁹ Опрос проведен в августе 2023 года среди 5700 работников. <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2023/09/07/993841-diplomirovannye-spetsialisti-podalis-v-kurieri>.

Т а б л и ц а 4

**Распределение самозанятых и прочих работающих по профессии,
подтвержденной дипломом, по уровню образования (%)**

T a b l e 4

**Distribution of Both Self-Employed and Other Workers With Varying Levels
of Professional Training by Level of Education (%)**

Образование	Само- занятые	Работники организаций	Рабо- тающие
Есть профессия, подтвержденная дипломом	76	89	86
Нет профессии, подтвержденной дипломом	24	11	14
Всего	100	100	100
Кадры высшей квалификации (послевузовское) — аспирантура, докторантура	1	2	1
Высшее — специалитет, магистратура	23	32	28
Высшее — бакалавриат	7	9	8
Неполное высшее (неоконченное высшее) — оконченные 3 курса	1	1	1
Среднее профессиональное — по программе подготовки специалистов	27	31	31
Среднее профессиональное — по программе подготовки квалифицированных рабочих	17	15	17
Среднее общее	20	8	10
Основное общее	4	3	3
Нет основного общего	0	0	0
Всего	100	100	100

Источник: рассчитано авторами по данным КОУЖ–2022: https://rosstat.gov.ru/free_doc/new_site/GKS_KOUZH_2022/index.html.

Т а б л и ц а 5

**Распределение самозанятых, других работающих и неработающих
по уровню образования (%)**

T a b l e 5

**Distribution of Self-Employed, Employed and Unemployed
by Level of Vocational Training (%)**

Образование	Само- занятые	Все рабо- тающие	Наемные работники	Работающие не по найму	Нерабо- тающие	Всего
Без профессиональ- ного образования	15	11	10	15	19	14
Начальное профессиональное образование	4	7	7	4	8	7
Среднее профессиональное образование	32	29	30	27	40	34
Высшее образова- ние или незакон- ченное высшее	49	53	53	54	33	45
Всего	100	100	100	100	100	100

Источник: рассчитано авторами по предоставленным им данным опроса РАНХиГС.

ющих респондентов не наблюдается. Таким образом, исходя из уровня образования и возможной квалификации, рассматриваемые группы занятых находятся в зоне одинакового риска безработицы. В то же время самозанятость и платформенная занятость — слишком молодое явление, и мы не знаем, как в долгосрочной перспективе может складываться профессиональная траектория соответствующих занятых. Останется ли человек на работе, не требующей высокой квалификации (тем самым не развиваясь, теряя свои знания и компетенции, полученные в системе образования), или же работа, например, курьером или сборщиком заказов в магазине — временная? От ответов на эти вопросы для каждого конкретного занятого зависят его личные риски.

Риски в зависимости от гражданства занятого. Одна из гипотез, выдвинутых в начале настоящего исследования, состояла в том, что существенная доля платформенных занятых — граждане других государств и, следовательно, их социальная защита является сферой ответственности соответствующих стран. Однако данные Минфина показали, что в период с 2019 по 2022 год удельный вес плательщиков НПД, являющихся гражданами других государств — членов ЕАЭС, а также Украины, в общем количестве плательщиков составлял в среднем лишь 2,19%³⁰. Невысокая доля иностранных граждан в численности самозанятых лишь немного снижает риски российского государства, вытекающие из социальных обязательств по отношению к самозанятым и платформенным занятым. В то же время за указанный период количество плательщиков НПД — граждан других государств ежегодно увеличивалось, и можно предположить, что эта тенденция будет продолжаться.

Риски в зависимости от формы взаимодействия самозанятого с цифровой платформой. У платформенного занятого есть квази-работодатель в виде цифровой платформы. Именно «квази», поскольку самозанятость и платформенная занятость меняют представление о сущности отношений на рынке труда [Локтюхина, Черных, 2021]. Это значит, что такой исполнитель в перспективе будет получать от платформы необходимую информацию о программах страхования и может быть вовлечен в них. Занятые на платформах, как отмечали многие опрошенные нами эксперты, находятся на виду, они более доступны с точки зрения организации в профсоюзы для защиты своих прав. Всё это снижает риски платформенной занятости. Самозанятый, который осуществляет

³⁰ Аналитическая записка «Проблемы применения специального налогового режима “Налог на профессиональный доход” в Российской Федерации и пути их решения», подготовленная Центром налоговой политики НИФИ по данным, предоставленным Департаментом налоговой политики Минфина России.

свою деятельность вне цифровой платформы, лишен всех перечисленных преимуществ, а значит, и риски самозанятости в этом смысле выше, чем риски платформенной занятости. Другой вопрос связан с тем, что отношения на платформах пока еще не урегулированы в правовом поле и для платформенного занятого в этом усматриваются риски.

***Риски реализации возможных решений
по регулированию самозанятости
и платформенной занятости***

В результате интервью с экспертами мы получили их оценку как рисков, возникающих из-за отсутствия механизмов социального страхования самозанятых и платформенных занятых, так и рисков реализации возможных решений по их регулированию. Основные проблемы, выделенные экспертами, следующие:

- склонность к мультизанятости (занятость на нескольких платформах, работа в разных местах и с множеством клиентов), а также высокая текучесть занятых на платформах осложняют применение известных вариантов страхования к самозанятым и платформенным занятым;
- неготовность занятых отдавать часть своего дохода на взносы в систему добровольного социального страхования;
- отношение к государству как к источнику гарантированной социальной поддержки;
- часть самозанятых, не работающих на таких платформах, как «Яндекс.Такси», в отличие от наемных работников, сами выступают налоговыми агентами, что не мотивирует их уплачивать добровольные страховые взносы;
- недостаточная правовая и финансовая грамотность значительной части самозанятых и платформенных занятых. Особенно эта проблема характерна для курьеров, водителей такси, клинеров. И напротив, платформы, взаимодействующие с репетиторами и специалистами по реализации различных бизнес-проектов и задач, отмечают более высокий уровень финансовой грамотности и осознанности среди этих категорий.

Большинство экспертов сошлись во мнении, что у тех людей, у которых не было опыта занятости в сфере найма, а имелся только в сфере самозанятости и платформенной занятости, формируется иной тип трудового поведения, чем у наемных работников.

Он характеризуется тем, что человек живет сегодняшним днем, не задумываясь об отдаленном будущем, о том, на какие средства он будет жить на пенсии. Отчасти данное обстоятельство объясняется трудовыми предпочтениями нового поколения, которое составляет от года к году всё большую долю в численности рабочей силы. Многие молодые люди не хотят двигаться по одной определенной колее, связанной с постоянной работой, принадлежностью к одной организации или одному коллективу, их труднее удержать, они менее склонны вливаться в коллектив. У них отсутствует заикленность на профессиональной карьере, они склонны выстраивать лично приемлемый баланс труда и досуга.

Из-за отдаленности во времени вопрос самостоятельного формирования пенсионных накоплений для большинства самозанятых сегодня не стоит, для них более актуально покрытие рисков потери доходов, которая может произойти в обозримой перспективе: оплата больничного, выплаты в связи с несчастными случаями на производстве, отпуск по уходу за ребенком, оплачиваемый отпуск.

В целом наше исследование показало, что страхование (тем более добровольное) в его классическом варианте не представляет на сегодня интереса для самозанятых и платформенных занятых. Создание системы добровольного страхования возможно лишь в долгосрочной перспективе с постепенным формированием соответствующей модели поведения у граждан. Отметим, что есть довольно оптимистичные экспертные оценки возможности создания программ добровольного страхования для самозанятых, но при условиях, что эту работу нужно начинать уже сейчас и что новый страховой продукт будет адаптирован к специфике его потенциальных пользователей, прост в техническом исполнении и понятен в использовании. Для того чтобы самозанятые и платформенные занятые всё-таки стали участниками некой новой модели защиты себя от социальных рисков, им необходимо предложить понятную (прежде всего для более молодой аудитории) модель, которая не будет ассоциироваться с существующей системой страхования.

***Риски для бизнеса — цифровых платформ,
заказчиков (клиентов) самозанятых
и платформенных занятых***

Риски для бизнеса — цифровых платформ, заказчиков (клиентов) самозанятых и платформенных занятых — важно рассмотреть, так как само существование самозанятости и платформенной занятости во многом зависит от инфраструктуры, в состав

которой входят собственно цифровые платформы, а также потребители результатов соответствующего труда.

Опрошенные нами эксперты отметили следующие риски в связи с рассматриваемыми формами занятости и предлагаемыми решениями по их регулированию.

1. Риски переквалификации гражданско-правовых отношений в трудовые отношения. Менеджмент цифровых платформ не усматривает признаков трудовых отношений при работе на платформах и одновременно опасается нормативно-правовой переквалификации занятости через платформы в трудовые отношения. При этом все эксперты указывают на существующую неопределенность законодательства, разграничивающего трудовые и гражданско-правовые отношения. Предполагаем, что этот риск в значительной мере будет урегулирован в результате принятия закона о платформенной занятости.
2. Риски дополнительных непроизводственных расходов платформ на реализацию социальных программ. Действительно, имеющийся на сегодня опыт предоставления социальных гарантий самозанятым со стороны цифровых платформ реализуется на добровольной основе и в основном крупными компаниями. Риск вменения платформам в обязанность предоставлять социальные гарантии заключается в том, что далеко не всем платформам это под силу. Многие из них развиваются из небольших стартапов, и вменение им дополнительных обязанностей может снижать их конкурентоспособность по сравнению со зрелыми компаниями.
3. Риск роста стоимости услуг для конечного потребителя в случае вменения платформам в обязанность софинансировать социальное страхование исполнителей этих услуг.
4. Риски сокращения бизнеса или ухода его в тень в случае избыточного регулирования со стороны государства самозанятости и платформенной занятости.
5. Риски технической невозможности администрирования платформами страховых взносов самозанятых. Расчеты с самозанятыми не всегда происходят через платформы, самозанятый одновременно может оказывать услуги через несколько платформ, что также осложняет ситуацию. По имеющейся информации, ряд крупных платформ совместно с ФНС в настоящее время апробируют технологию передачи данных о выручке от предоставленных услуг в режиме реального времени, что обеспечит портируемость данных самозанятого с одной платформы на другую (это позволяет сохранять историю работы,

сведения о полученных доходах, достигнутый платформенный рейтинг), полноту сведений о полученных им доходах и объеме уплаченного НПД из всех источников. В перспективе это даст возможность адекватной оценки объема прав на социальную защиту самозанятого.

6. Риск невыполнения обязательств со стороны клиента при работе на платформах. Он в равной степени касается как платформы, так и самозанятого, который в этом случае может лишиться своего дохода. Согласно исследованию юридической службы «Консоль.Про»³¹, почти все самозанятые (91,8%) сталкивались с клиентами, которые отказывались оплатить услуги или работы.

Риски для компаний, реализующих программы социального страхования самозанятых и платформенных занятых

Российские цифровые платформы находятся в начале пути по предоставлению социальных гарантий самозанятым. В этой сфере существует пока лишь отдельный опыт крупных платформ³². И здесь нам была интересна позиция страховых компаний, поскольку от степени рисков, которые они перед собой видят, зависит и их активность в реализации программ социального страхования самозанятых и платформенных занятых.

Анализ имеющегося опыта показал, что заинтересованности платформенных занятых в участии в такой страховой программе не наблюдалось, несмотря на ее выгодные условия³³. По мнению экспертов, которых мы интервьюировали в ходе исследования, основными факторами, вызывающими отказ платформенных занятых от покупки/продлонгации полиса, являются:

- негативное отношение к платформе (низкие тарифы, высокая комиссия, низкое качество техподдержки);
- низкий уровень финансовой грамотности;
- низкий уровень доверия к страховщикам;

³¹ Жандарова И. Исследование: Почти все самозанятые сталкивались с отказом оплатить работу. RG.RU. 2023. 25 августа. <https://rg.ru/2023/08/25/platezh-ne-proshel.html>.

³² Водителям «Яндекс.Такси» предложили больничный. <https://www.kommersant.ru/doc/4751265>; «Больничные» и страхование жизни (Москва и Московская область). <https://pro.yandex/lp/ru-ru/drivers-insurance/moscow>; «Больничные» и страхование жизни (Регионы РФ). <https://pro.yandex/lp/ru-ru/drivers-insurance/regions>.

³³ При стоимости страховки от 540 руб. в месяц в регионах до 1100 руб. в месяц в Москве, Московской области и Санкт-Петербурге платформа компенсировала 50 или 100% стоимости страховки соответственно в зависимости от статуса (привилегий) платформенного занятого. Страховая программа включала в себя (в зависимости от региона, в котором работает платформенный занятый) выплату до 0,5 или до 1 млн руб. при несчастном случае, произошедшем в нерабочее время, и страховую выплату по болезни в зависимости от региона — 800 или 2000 руб. в день с третьего дня нетрудоспособности.

- необходимость сначала оплачивать полис собственными средствами и только потом получать компенсацию.

Обращают на себя внимание также недостатки дизайна входа в программу страхования, которые напрямую влияли на ее эффективность: платформенному занятому стоило немалых усилий найти информацию о страховой программе на платформе, а также собрать большое количество документов для получения выплаты, причем некоторые условия полиса являлись для них трудно-выполнимыми, как, например, получение выписки из амбулаторной карты за последние пять лет.

Платформы могут предложить цифровую инфраструктуру для создания удобных схем реализации страховых программ, но пока не проявляют большой активности в этом вопросе. Это отчасти объясняется самими платформами тем, что их слишком активная позиция в отношении социальной защиты своих занятых может быть расценена как одно из оснований переквалификации отношений на платформах в трудовые. Такой результат наряду с результатами анализа причин низкой востребованности рассмотренного страхового продукта также подтверждает наш тезис, что продукты по добровольному социальному и пенсионному страхованию в их классическом, традиционном формате, вероятно, не будут востребованы самозанятыми, в том числе платформенными.

Заключение

Говоря о платформенной занятости, одна часть экспертов, а также менеджмент платформ считают, что она существенно отличается от наемной работы, что это предпринимательство, только без наемных работников, деятельность на свой страх и риск. Вторая часть экспертов, а также профсоюзы убеждены, что платформенная занятость ближе к сфере наемного труда. И, наконец, третья часть экспертов уверены, что платформенная занятость — самостоятельная новая или промежуточная форма занятости.

Оценивая самозанятость вне платформы, большинство экспертов полагают, что самозанятый выступает как предприниматель. Однако отдельные эксперты считают, что труд самозанятых не имеет многих элементов предпринимательской деятельности и не носит рисковый характер, поскольку многие самозанятые получают заказы от одного-двух заказчиков, что вполне укладывается в схему взаимодействия работника, работающего по основному месту работы и по совместительству [Черных, 2021].

В зависимости от видения сущности данных форм занятости разнятся и оценки их рисков для занятых. В глазах тех, кто считает самозанятость и платформенную занятость формами предпринимательской деятельности, их риски видятся чем-то само собой разумеющимся, результатом выбора индивидуумом такой формы занятости, ее неотъемлемой частью — ведь риск свойственен предпринимательству. Те же, кто считает самозанятость и платформенную занятость ближе к сфере наемного труда, закономерно более категоричны в оценке их рисков.

Рассмотрев мнения экспертов и детально проанализировав исследуемые формы занятости, мы приходим к выводу, что самозанятость — это самостоятельная трудовая деятельность по выполнению работ и оказанию услуг с целью получения дохода без привлечения наемных работников и с возможностью использования собственных имущества и средств производства. Если же самозанятость реализуется посредством платформ, организующих полный цикл процессов взаимодействия между контрагентами, то речь идет об отдельных элементах, схожих с трудовыми отношениями: контроле исполнения со стороны платформ, ограничении продолжительности работы (например, для водителей), системе мотивации в виде отчетов качества, статусов (привилегий), штрафов и т. п.

Принципиальное отличие занятости на платформе от наемной работы — в свободе платформенного занятого: наемный работник связан обязательствами, закрепленными в его трудовом договоре, он не может, например, не явиться на рабочее место, если у него есть такое обязательство.

Из-за подобного отличия мы не можем проводить прямые параллели между самозанятостью и платформенной занятостью, с одной стороны, и трудовыми отношениями — с другой, а значит, полностью распространять на самозанятых и платформенных занятых гарантии трудового законодательства в отношении наемных работников.

Сформированные нами профили самозанятости и платформенной занятости на сегодняшний день являются если не единственным, то одним из немногих оснований для оценки рисков таких форм занятости. Налицо недостаточность информации об анализируемых формах занятости и закрытость ряда данных ФНС. Экспертные оценки степени рисков зависят от взгляда эксперта на экономическую и правовую сущность этих форм занятости и, как мы сказали ранее, зачастую представлены полярными позициями. Всё это не позволяет делать однозначные выводы, в том числе в части наличия потребности и возможных условий формирования системы социальной защиты таких занятых.

Для более полного понимания степени рисков самозанятости и платформенной занятости необходимы исследования стратегий поведения соответствующих категорий занятых, важны отслеживание их профессиональных траекторий во времени и адекватная оценка уровня и динамики их доходов. Такие исследования целесообразно провести к моменту завершения эксперимента по режиму НПД, чтобы сформировать обоснованные решения о его дальнейшем развитии.

Результаты нашей оценки рисков самозанятости и платформенной занятости в России позволяют наметить направления разработки предложений по их минимизации. По мнению авторов, вариант добровольного страхования самозанятых (за счет формирования привлекательных для них схем, условий и тарифов, информирования о соответствующих страховых программах, участия платформ) не сработает, в том числе в силу ряда особенностей данной категории занятых, в числе которых высокая текучесть на платформах, их неготовность отдавать часть своего дохода на взносы в систему добровольного социального страхования, психологические особенности, особенности социально-трудового поведения и др. Привлекательность использования инструмента добровольного пенсионного страхования снижает еще и наличие гарантированной государством социальной пенсии и доплаты до прожиточного минимума пенсионеру.

Вариант интеграции самозанятых в систему обязательного страхования по аналогии с трудовыми отношениями может свести на нет результаты легализации самозанятых, которые были достигнуты в рамках эксперимента по НПД. Повышение налогов (как источник финансового обеспечения страхования) может вновь вернуть эти формы занятости в неформальный сектор, привести к росту стоимости для конечного потребителя услуг самозанятых.

Для минимизации рисков самозанятости и платформенной занятости необходима принципиально новая модель социальных гарантий соответствующим занятым, учитывающая отмеченные риски и особенности. И эту модель целесообразно разработать и апробировать еще до завершения эксперимента по НПД.

Литература

1. Агеева Е. В. Подходы к определению самозанятого лица для целей социального страхования в европейской практике // Самоуправление. 2022. № 2(130). С. 140–143.
2. Беликов Е. Г., Юдина Е. В. Правовое регулирование и перспективы применения специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» // Вестник Саратовской государственной юридической академии. 2021. № 1(138). С. 198–203. DOI: 10.24412/2227-7315-2021-1-198-203.

3. Галаева Л. А., Сайфетдинова А. Ф. Правовые вопросы включения лиц, самостоятельно обеспечивающих себя работой, в систему обязательного социального страхования // Экономика. Социология. Право. 2020. № 1(17). С. 120–128.
4. Гирич М. Г., Ивановичева К. В., Левашенко А. Д. Налогообложение доходов и социальное страхование занятых на онлайн-платформах: сравнение опыта России и других стран // Финансовый журнал. 2022. Т. 14. № 3. С. 44–60. DOI: 10.31107/2075-1990-2022-3-44-60.
5. Забелина О. В., Сергеева М. В. Международный опыт распространения социальной защиты на работников новых форм занятости // Вестник Академии. 2023. № 4. С. 45–53. <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=59463512>. DOI: 10.51409/v.a.2023.10.04.005.
6. Локтюхина Н. В., Черных Е. А. Трансформация теоретической сущности рынка труда в условиях индивидуализации отношений занятости // Трансформация рынка труда и политика занятости населения: Сборник материалов IV Международной научно-практической конференции «Костинские чтения». М.: Академия труда и социальных отношений, 2021. С. 21–24.
7. Мироненко Е. И. Проблемы правового регулирования социального обеспечения самозанятых // Образование и право. 2022. № 11. С. 54–57. DOI: 10.24412/2076-1503-2022-11-54-57.
8. Садовая Е. С. Особенности регулирования социально-трудовых отношений в условиях цифровой экономики // Труд и социальные отношения. 2022. Т. 33. № 5. С. 37–51. DOI 10.20410/2073-7815-2022-33-5-37-51.
9. Синявская О. В., Бирюкова С. С., Аптекарь А. П., Горват Е. С., Грищенко Н. Б., Гудкова Т. Б., Карева Д. Е. Платформенная занятость: определение и регулирование. М.: НИУ ВШЭ, 2021.
10. Синявская О. В., Бирюкова С. С., Горват Е. С., Карева Д. Е., Стужук Д. А., Чертенков К. О. Платформенная занятость в России: масштабы, мотивы и барьеры участия: аналитический доклад. М.: НИУ ВШЭ, 2022. DOI: 10.17323/978-5-7598-2494-7.
11. Черных Н. В. Труд самозанятых — новая ли форма нетипичной занятости? // Актуальные проблемы российского права. 2021. Т. 16. № 12(133). С. 98–108. DOI: 10.17803/1994-1471.2021.133.12.098-108.

References

1. Ageeva E. V. Podkhody k opredeleniyu samozanyatogo litsa dlya tseley sotsial'nogo strakhovaniya v evropeyskoy praktike [Approaches to the Definition of a Self-Employed Person for the Purposes of Social Insurance in European Practice]. *Samoupravlenie [Self-Government]*, 2022, no. 2, pp. 140–143. (In Russ.)
2. Belikov E. G., Yudina E. V. Pravovoe regulirovanie i perspektivy primeneniya spetsial'nogo nalogovogo rezhima “Nalog na professional'nyy dokhod” [Legal Regulation and Feasibility of Applying the Special Tax Regime for Professional Income Tax]. *Vestnik Saratovskoy gosudarstvennoy yuridicheskoy akademii [Bulletin of the Saratov State Law Academy]*, 2021, no. 1, pp. 198–203. DOI: 10.24412/2227-7315-2021-1-198-203. (In Russ.)
3. Galaeva L. A., Sayfetdinova A. F. Pravovye voprosy vklucheniya lits, samostoyatel'no obespechivayushchikh sebya rabotoy, v sistemu obyazatel'nogo sotsial'nogo strakhovaniya [Legal Issues Arising From Inclusion of the Self-Employed in the Mandatory Social Insurance System]. *Ekonomika. Sotsiologiya. Pravo [Economics. Sociology. Law]*, 2020, no. 1, pp. 120–128. (In Russ.)
4. Girich M. G., Ivanovicheva K. V., Levashenko A. D. Nalogooblozhenie dokhodov i sotsial'noe strakhovanie zanyatykh na onlayn-platformakh: sravnenie opyta Rossii i drugikh stran [Taxation and Social Insurance for Employees of Online Platforms: Comparison of Russian and International Experience]. *Finansovyy zhurnal [Financial Journal]*, 2022, vol. 14, no. 3, pp. 44–60. DOI: 10.31107/2075-1990-2022-3-44-60. (In Russ.)
5. Zabelina O. V., Sergeeva M. V. Mezhdunarodnyy opyt rasprostraneniya sotsial'noy zashchity na rabotnikov novykh form zanyatosti [International Experience in Extending Social

- Protection to Workers in New Forms of Employment]. *Vestnik Akademii [Academy Bulletin]*, 2023, no. 4, pp. 45-53. <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=59463512>. DOI: 10.51409/v.a.2023.10.04.005. (In Russ.)
6. Loktyukhina N. V., Chernykh E. A. Transformatsiya teoreticheskoy sushchnosti rynka truda v usloviyakh individualizatsii otnosheniy zanyatosti [Transformation of the Theoretical Essence of the Labor Market Under the Conditions for Individualization of Employment Relations]. *Transformatsiya rynka truda i politika zanyatosti naseleniya: Sbornik materialov IV Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii "Kostinskie chteniya," 11 fevralya 2021 [Labor Market Transformation and Employment Policy: Proceedings of the Fourth Kostinsky Readings International Scientific and Applied Research Conference, 11 February 2021]*. Moscow, Academy of Labor and Social Relations, 2021, pp. 21-24. (In Russ.)
 7. Mironenko E. I. Problemy pravovogo regulirovaniya sotsial'nogo obespecheniya samozanyatykh [Problems in Legal Regulation of Social Security for the Self-Employed]. *Obrazovanie i pravo [Education and Law]*, 2022, no. 11, pp. 54-57. DOI: 10.24412/2076-1503-2022-11-54-57. (In Russ.)
 8. Sadovaya E. S. Osobennosti regulirovaniya sotsial'no-trudovykh otnosheniy v usloviyakh tsifrovoy ekonomiki [Distinctive Features in Regulation of Social and Labor Relations Under the Conditions of a Digital Economy]. *Trud i sotsial'nye otnosheniya [Labor and Social Relations]*, 2022, vol. 33, no. 5, pp.37-51. DOI: 10.20410/2073-7815-2022-33-5-37-51. (In Russ.)
 9. Sinyavskaya O. V., Biryukova S. S., Aptekar A. P., Gorvat E. S., Grishchenko N. B., Gudkova T. B., Kareva D. E. *Platformennaya zanyatost': opredelenie i regulirovanie [Platform Employment: Definition and Regulation]*. Moscow, NIU VShE [HSE University], 2021. (In Russ.)
 10. Sinyavskaya O. V., Biryukova S. S., Gorvat E. S., Kareva D. E., Stuzhuk D. A., Chertentkov K. O. *Platformennaya zanyatost' v Rossii: masshtaby, motivy i bar'ery uchastiya: analiticheskiy doklad [Platform Employment in Russia: Scale, Incentives, and Barriers to Participation: Analytical Report]*. Moscow, NIU VShE [HSE University], 2022. DOI: 10.17323/978-5-7598-2494-7. (In Russ.)
 11. Chernykh N. V. Trud samozanyatykh - novaya li forma netipichnoy zanyatosti? [Self-Employed Labor - Is It a New Form of Atypical Employment?]. *Aktual'nye problemy rossiyskogo prava [Actual Problems of Russian Law]*, 2021, vol. 16, no. 12, pp. 98-108. DOI: 10.17803/1994-1471.2021.133.12.098-108. (In Russ.)