

Налогообложение доходов и социальное страхование занятых на онлайн-платформах: сравнение опыта России и других стран

Мария Георгиевна Гирич

E-mail: girichmari@mail.ru, ORCID: 0000-0001-8093-2665

РАНХиГС, г. Москва 119571, Российская Федерация

Кристина Валерьевна Ивановичева

E-mail: k.ivanovicheva@mail.ru

ВАВТ Минэкономразвития России, г. Москва 119285,

Российская Федерация

Антонина Давидовна Левашенко

E-mail: antonina.lev@gmail.com, ORCID: 0000-0003-2029-3667

РАНХиГС, г. Москва 119571, Российская Федерация

Аннотация

Тематика занятости на онлайн-платформах актуальна, в научном сообществе идет активное обсуждение вопросов применения норм трудового права, налогообложения и социального страхования лиц, оказывающих услуги через платформы.

Целью данной статьи является выработка рекомендаций в части регулирования отношений, возникающих между платформой и занятым лицом на ней, в России, включая вопросы применения трудового и предпринимательского законодательства, налогообложения и социального страхования таких лиц с учетом сравнения правового регулирования в России и в зарубежных странах. Методология работы основана на сравнительно-правовом анализе нормативно-правовых документов зарубежных стран (Испании, Великобритании, Италии, Франции) и России.

Среди международных тенденций регулирования занятости на онлайн-платформах выделяется применение трудового законодательства для регулирования отношений между занятым и платформой либо внедрение специального статуса «квазинаемного» работника с наделением платформ некоторыми обязательствами по обеспечению занятых трудовыми правами. В

России не определен правовой статус платформенных занятых, например, должно ли являться лицо работником либо обязательно иметь статус индивидуального предпринимателя или юридического лица. Для налоговых целей такие лица чаще всего имеют статус самозанятого (налогоплательщика налога на профессиональный доход), поэтому в статье сравниваются подходы к налогообложению занятых на платформах в России и в зарубежных странах. Кроме того, самозанятые в России не могут уплачивать взносы социального страхования, поэтому в статье представлены подходы зарубежных стран к социальному страхованию занятых на платформах, а также аспект возникновения у платформ обязательств по социальному страхованию занятых с учетом распространения на деятельность платформ трудового законодательства.

Ключевые слова: онлайн-платформы, занятость, ОЭСР, налогообложение, социальное страхование, самозанятые

JEL: K31, K34

Благодарности: статья подготовлена в рамках выполнения научно-исследовательской работы государственного задания РАНХиГС.

Для цитирования: 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. № X. С. XX–XX.

<https://doi.org/10.31107/2075-1990-2022-X-XX-XX>.

© Гирич М. Г., Ивановичева К. В., Левашенко А. Д., 2022

Taxation and Social Insurance of the Employees of Online Platforms: a Comparison of Russian and International Experience

Maria G. Girich¹, Kristina V. Ivanovicheva², Antonina D. Levashenko³

¹ Center for Competence and Analysis of OECD Standards RANEPА, Moscow 119571, Russian Federation

² Russia-OECD Club RFTA, Moscow 119285, Russian Federation

³ Center for Competence and Analysis of OECD Standards RANEPa, Moscow 119571, Russian Federation

1 girichmari@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0001-8093-2665>

2 k.ivanovicheva@mail.ru

3 antonina.lev@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-2029-3667>

Abstract

The issue of online platforms' employment is topical due to the emergence of questions of application of labour law, taxation and social insurance to such persons providing services via platforms.

The purpose of this article is to develop recommendations regarding the regulation of relations arising between the platform and its employee in Russia, including the application of labour and business legislation, taxation and social insurance of such persons, taking into account the comparison of regulation in Russia and in foreign countries. The methodology of the work is based on a comparative legal analysis of regulation in foreign countries (Spain, Great Britain, Italy, France) and Russia.

One of the international trends in the regulation of employment on online platforms is the application of labour laws to regulate the relationship between the employee and the platform, or the introduction of a special status of a "quasi-employee" with the conferment of certain obligations to platforms to provide employees with labour rights. Currently, in Russia the legal status of platform employees is not defined, it is not regulated whether a person is an employee, an entrepreneur, or a legal entity. Platform employees are usually self-employed (taxpayers of tax on professional income) for the purpose of taxation, that is why the article compares the approaches to taxation of such employees in Russia and in foreign countries. Also, the self-employed in Russia cannot make social insurance contributions. The article presents the approaches of foreign countries to social insurance of self-employed, as well as the issue of the emergence of platforms' obligations for social insurance of their employees, considering the application of labour law on the activity of platforms.

Keywords: online platforms, employment, OECD, taxation, social insurance, self-employed

JEL: K31, K34

Acknowledgments: the article was prepared as part of the research work in RANEPА.

For citation: Girich M.G., Ivanovicheva K.V., Levashenko A.D. (2022). Taxation and social insurance of the employees of online platforms: a comparison of Russian and international experience// Financial Journal. 2022. Vol. 14. No. X. pp. XX–XX. (In Russ.). <https://doi.org/10.31107/2075-1990-2022-X-XX-XX>.

© Girich M.G., Ivanovicheva K.V., Levashenko A.D., 2022

ВВЕДЕНИЕ

Цифровые технологии обеспечивают значительный рост производительности труда и стимулируют развитие платформ труда [Бобков, Черных, 2020]. Согласно Отчету ОЭСР «Онлайн-платформы и их роль в цифровой трансформации» 2019 г., онлайн-платформы создают новые рынки и даже целые экономики [OECD, 2019a]. Международная организация труда (далее – МОТ) приводит следующее определение «цифровых платформ занятости» (*digital labour platforms*) – это веб-платформы, в рамках которых работа как передается на аутсорсинг исполнителям в определенной географической области (краудворк), так и распределяется между пользователями платформ в определенной географической области [De Stefano et al., 2021]. ОЭСР дает следующее определение занятости на онлайн-платформах: «транзакции, опосредованные приложением (специальной программой на мобильном устройстве) или веб-сайтом, который с помощью алгоритма сопоставляет клиентов с исполнителями, предоставляющими услуги за плату» [OECD, 2019a].

ОЭСР отмечает, что организацию труда за счет оказания услуг (выполнения работ) через онлайн-платформы можно рассматривать как новый вид трудовых отношений [OECD, 2019b]. Содержание и условия услуг/работ, предлагаемых на онлайн-платформах, можно разделить на две категории: оказываемые лично и на месте (транспортные услуги, ручной труд) и реализуемые через интернет (веб-дизайн, юридические услуги и др.).

В мире растет количество занятых на платформах. По данным МОТ, число платформ, в рамках которых происходит оказание услуг, в мире выросло в пять раз – с 142 в 2010 г. до 777 в 2020 г. В странах G20 количество платформ увеличилось с 128 до 611. Это составляет 79 % онлайн-платформ, работающих по всему миру в 2021 г. [ILO, 2021b]. В странах G20 платформы в основном сосредоточены в США (37 %), в Европейском союзе (22 %), Индии (10 %) и Великобритании (6 %). Наибольшее количество платформ приходится на сектор доставки – 281 платформа (49 %), выполнение работ онлайн (фрилансеры, программисты и пр.) – 251 платформа (36 %), и сектор такси – 76 (14 %) [ILO, 2021a]. Более 1/5 пользователей платформ используют три и более платформы для работы.

В отчете Всемирного банка World Development Report 2019 г. отмечается, что общая численность фрилансеров в мире достигает 84 млн человек – около 3 % от общей численности рабочей силы в 3,5 млрд человек: 0,5–1 % рабочей силы в США и до 5 % в Европе заняты в экономике платформ [World Bank, 2019]. Цифровые платформы занятости во всем мире принесли доход в размере не менее 52 млрд долл. США в 2019 г., при этом 70 % полученных доходов было сосредоточено в США (49 %) и Китае (23 %).

В России отсутствует статистка о количестве и составе платформенных работников [Черных, 2021]. По данным Федеральной налоговой службы (далее – ФНС) в России зарегистрировано 3,77 млн самозанятых (на конец 2021 г.). Топ-5 видов деятельности самозанятых включали в себя перевозки только пассажиров (17 %), деятельность по перевозке и пассажиров, и грузов (12 %), перевозки только грузов (2,7 %) и доставку (1,5 %). По данным ВШЭ,

к 2030 г. в России в платформенной занятости будет насчитываться от 6–8 млн до 15 млн человек [Синявская и др., 2021]. Для трех из четырех платформенных занятых распределяющим задачи субъектом является платформа [Папченкова и др., 2022].

Таким образом, платформенная занятость активно развивается в России и в мире, при этом возникают вопросы, каким образом следует регулировать такие онлайн-платформы, нужен ли для занятых на онлайн-платформах специальный статус либо таких занятых можно признавать работниками, каким образом следует применять законодательство о социальном страховании и налоговое законодательство и пр.

В целом все платформы можно разделить на две категории.

1. Платформы как «информационные площадки для взаимодействия». На таких платформах занятое лицо самостоятельно устанавливает стоимость своих услуг, определяет условия оказания услуг или выполнения работ (например, время работы, способ оказания услуг и пр.), использует собственные инструменты для оказания услуг, самостоятельно получает лицензии или разрешения на ведение деятельности и пр. [Pieter De Groen W. et al. 2018] Платформа предоставляет только такие технические и программные средства, как место для размещения предложения услуг/работ, личный кабинет, поисковую систему. То есть такие платформы выступают информационными посредниками между заказчиком и лицом, которое оказывает услуги (выполняет работы) для заказчика (клиента). При этом платформа не осуществляет контроль за предоставлением услуг/работ и не создает условия для их оказания, а выступает инфраструктурой для поиска клиентов и размещения предложения услуг/работ. К таким платформам относятся: YouDo, «Юла», «Яндекс.Услуги», Profi.ru и пр.

2. Платформы как «активные посредники». Такие платформы устанавливают тарифы (стоимость) услуг (например, стоимость услуг такси формируют алгоритмы платформы, а не водитель), условия оказания услуг/работ (например, платформы определяют время работы курьера или

маршрут таксиста), предоставляют инструменты (например, форму и транспорт курьеру), помогают получить разрешения/лицензии для деятельности (например, могут помочь таксистам в получении разрешения на оказание услуг пассажирских перевозок), устанавливают меры контроля за лицами, оказывающими услуги через платформы (например, вводят систему рейтингования в зависимости от количества выполненных курьером заказов), а также применяют санкции в отношении исполнителей (например, могут отключить таксиста от платформы, если таксист отказался выполнять заказы, предложенные платформой) [Pieter De Groen W. et al. 2018]. То есть платформы как «активные посредники» полностью контролируют процесс оказания услуг или выполнения работ занятыми на таких платформах, в том числе с использованием алгоритмов, что создает презумпцию возникновения отношений между платформой и лицом, оказывающим услуги или выполняющим работы через онлайн-платформу, схожих с трудовыми, даже если между платформой и лицом заключен гражданско-правовой договор. К таким платформам относятся: «Яндекс Go», «Яндекс.Еда», Uber, Delivery Club, «Ситимобил» и пр.

В данной статье будут рассматриваться онлайн-платформы как «активные посредники», так как контроль со стороны таких платформ может приводить к возникновению между занятым на онлайн-платформе и самой платформой отношений, схожих с трудовыми. В связи с этим в зарубежных странах на такие отношения распространяется трудовое законодательство, что ведет к возникновению у онлайн-платформы обязательств по обеспечению защиты трудовых прав лиц, оказывающих услуги с ее помощью, а также обязательств выступать в качестве налогового агента, осуществлять уплату взносов на социальное страхование занятых и пр. Также в статье будут рассматриваться платформы как «информационные площадки для взаимодействия» с точки зрения того, какой статус должен иметь занятый для осуществления деятельности, например, должен ли занятый быть

предпринимателем. При этом у платформ в данном случае не возникает обязательств в части налогообложения и социального страхования.

ОПЫТ ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН ПО НАЛОГООБЛОЖЕНИЮ ДОХОДОВ И СОЦИАЛЬНОМУ СТРАХОВАНИЮ ЗАНЯТЫХ НА ОНЛАЙН-ПЛАТФОРМАХ

В зарубежных странах активно развивается регулирование занятости на онлайн-платформах, в частности в некоторых странах формируется тенденция признания отношений, возникающих между платформой и лицом, оказывающим услуги (выполняющим работу) через платформу, трудовыми. Поэтому необходимо рассмотреть вопрос того, каким образом регулируется статус занятого на платформе: как работника по трудовому законодательству или как лица, осуществляющего предпринимательскую деятельность. Это необходимо для дальнейшего исследования вопросов налогообложения и социального страхования занятых на платформах в зависимости от их статуса.

В данном разделе сравниваются страны, в которых приняты первые правовые нормы регулирования деятельности платформенных занятых либо статус таких занятых урегулирован за счет судебной практики. Кроме того, при выборе стран учитывалась разница в подходах к регулированию, в частности признаны ли такие занятые работниками или предпринимателями, кто должен уплачивать взносы социального страхования, а также появляются ли у платформ налоговые обязательства.

Опыт Испании

Отличительная особенность испанского опыта состоит в том, что занятые на платформах признаны работниками по трудовому законодательству.

В Испании в 2021 г. была принята поправка в Закон о статусе работников о «презумпции» труда работников цифровых платформ (ст. 8.1), то есть письменный трудовой договор возникает в отношениях между лицами,

оказывающими платные услуги от имени работодателя, и работодателем, осуществляющим предпринимательскую деятельность, который ведет управление и контроль за оказанием лицами услуг, в том числе с использованием алгоритмов, или устанавливает условия их работы через цифровую платформу. То есть если платформа использует алгоритмы, определяющие условия оказания услуг лицами (например, время или место оказания услуги, стоимость услуги и пр.), то презюмируется заключение письменного трудового договора между онлайн-платформой и лицом, занятым на ней.

Таким образом, занятые на платформах признаются работниками по трудовому законодательству со всеми вытекающими обязательствами платформ по социальному страхованию, принятию обязательств быть налоговым агентом и соблюдению трудовых прав работников.

Если платформа не создает условия труда и не контролирует занятого на ней, то такой занятый не может быть признан работником, а должен иметь статус самозанятого или экономически зависимого самозанятого либо предпринимателя с ограниченной ответственностью. В данном случае статус самозанятого – это не специальный налоговый режим (как в России), а в рамках Закона 20/2007 от 11 июля «О статусе самостоятельного труда» самозанятыми признаются физические лица, которые регулярно, лично, без посредников, самостоятельно и вне руководства другого лица получают прибыль от экономической или профессиональной деятельности¹. Самозанятый является экономически зависимым, если работа осуществляется для клиента, от которого самозанятый получает не менее 75 % своего дохода от деятельности.

По Закону о поддержке предпринимателей и их интернационализации самозанятый может получить специальный статус предпринимателя с ограниченной ответственностью (*emprendedor de responsabilidad limitada*) для

¹ Закон 20/2007 от 11 июля «О статусе самостоятельного труда» (Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo), 2021. URL: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-13409>.

ограничения своей ответственности, при этом необходимо зарегистрироваться в Торговом реестре, вести бухгалтерскую отчетность и проводить аудит.

Что касается уплаты налогов, то независимо от статуса (работник, самозанятый или предприниматель с ограниченной ответственностью) лицо платит подоходный налог от 19 до 47 % в зависимости от дохода. То есть в Испании не разделяется система налогообложения в зависимости от статуса (как в России специальный режим для ИП и плательщиков НПД), однако для самозанятых существуют налоговые льготы: если самозанятый работает первый год, то платит до 7 % налога на доход, если работает второй и третий год – 15 %. При этом самозанятые вправе вычитать из налогооблагаемой базы все расходы, связанные с деятельностью (в России подобной возможности вычесть расходы для плательщиков НПД не существует).

Для занятых, признанных работниками, платформа выступает в качестве налогового агента. Также у платформ возникают обязательства в части социального страхования. В Испании для занятых на платформах, признанных по трудовому законодательству работниками, ставка зависит от размера дохода – от 944,4 до 4070,1 евро, при этом для предпринимателей минимальная ставка составляет 1214,1 евро. Самозанятый может выбрать процент от дохода до 30,6 %, включая 28,3 % на общие расходы, 1,3 % – на непредвиденные расходы, 0,9 % – в связи с прекращением деятельности, еще 0,1 % – на профессиональное обучение.

Опыт Италии

Особенность итальянского опыта в том, что к занятым на платформах применяется специальный статус «квазинаемного» работника, который дает определенные права занятым, схожие с правами работников по трудовому договору.

В Италии в феврале 2021 г. Прокуратура Милана и Инспекция труда Италии выпустили разъяснение в отношении регулирования работы курьеров платформ Uber Eats, Just Eat и нескольких других служб доставки еды,

разъяснив, что курьеры являются работниками в форме «квазинаемной занятости»². Было признано, что между курьерами и платформами фактически возникают трудовые отношения. Например, платформы управляют доступом к резервированию рабочих часов (слотов), сроками и маршрутами доставки, принимают оплату от клиентов. Платформы составляют рейтинг курьеров в зависимости от их производительности труда, заставляя курьеров принимать все заказы, чтобы не понизить свой рейтинг, что может влиять на количество заказов. Такое ранжирование курьеров не позволяло курьерам брать больничный или уйти в отпуск, что было признано нарушением трудовых прав.

Квазинаемная занятость – это вид занятости, которая по своим характеристикам находится между занятостью по трудовому договору и самозанятостью, то есть самозанятый работает по договору с работодателем, выполняет работу лично, внештатно, без контроля со стороны работодателя, при этом работа носит длящийся характер [Aloisi et al., 2018]. В данном случае статус самозанятого – разновидность предпринимательской деятельности по ст. 2222 Гражданского кодекса Италии.

Стоит отметить, что статус квазинаемного работника отличается от статуса работника по трудовому договору. Квазинаемные работники обладают ограниченными трудовыми правами и гарантиями, например, не имеют права на ежегодный оплачиваемый отпуск, больничный, декретный отпуск, а также на оплату сверхурочной работы, но имеют право на минимальную оплату труда, ежедневный отдых, право на коллективные переговоры и пр. [Del Punta, 2019]. Признание курьеров квазинаемными работниками несет ряд обязательств для онлайн-платформ, в частности по уплате взносов социального страхования. При этом статус квазинаемной занятости наделяет платформы, как работодателей, обязательствами уплачивать страховые взносы и выступать налоговым агентом.

² Cater L. Italy demands €733M in fines from food delivery platforms. 2021. URL: <https://www.politico.eu/article/italy-demands-733-million-euros-in-fines-from-food-delivery-platforms/>.

Если занятый на платформе независим от нее и платформа не определяет условия труда, то лицо может выбрать статус самозанятого либо стать индивидуальным предпринимателем. Разница в том, что деятельность ИП должна быть профессиональной организованной экономической деятельностью, в то время как деятельность самозанятых не имеет критерия профессионализма, не дает права нанимать сотрудников и пр.

В отличие от Испании в Италии разные ставки налогообложения. При квазинаемной занятости с дохода работника уплачивается подоходный налог с прогрессивной ставкой. Так, начиная с дохода до 15 тыс. евро удерживается 23 %, от 15 тыс. до 28 тыс. евро – 25 %, от 28 тыс. до 55 тыс. евро – 35 % и 43 % – на сумму больше 55 тыс. евро [PwC, 2022a]. В данном случае платформа может выступать налоговым агентом.

Самозанятые самостоятельно платят подоходный налог по ставке 20 %, (если доход менее 65 тыс. евро – 15 %), а в первые пять лет возможна уплата налога по ставке 5 % в соответствии со схемой фиксированной ставки, установленной Законом о бюджете³. Налоговых льгот для самозанятых законом не предусмотрено. На предпринимателей распространяется прогрессивная ставка налога на доход от 23 до 43 %, но в 2019 г. ввели специальный налоговый режим для предпринимателей с годовым доходом в диапазоне от 65 тыс. до 100 тыс. евро – 20 % [PwC, 2022a].

В Италии квазинаемный работник обязательно должен быть зарегистрирован в системе социального страхования и уплачивать взносы по отдельному режиму социального обеспечения в рамках INPS (схема обязательного социального страхования) в размере 16 %. Также существует схема социального страхования со взносом 23,5 %, которая не является обязательной. Примечательно, что 3/4 социальных взносов уплачивает работодатель и 1/4 – работник. Таким образом, занятый на платформе и платформа делят социальные взносы. Для самозанятых и ИП также

³ Информация для конкретных категорий работников / AgenziaEntrate, 2022. URL: <https://www.agenziaentrate.gov.it/portale/web/english/information-for-specific-categories-of-workers>.

предусмотрено несколько схем (от 24 до 34,23 %), например, схема обязательного социального страхования (INPS) со взносом в размере 24 % [PwC, 2022b]. Отдельный режим социального обеспечения может применяться, если самозанятый или ИП платят НДС – 25,98 %.

Опыт Великобритании

В Великобритании в деле *Uber BV v Aslam and others* 2021 г. был подан иск в Суд по трудовым спорам для установления статуса занятости истцов, которые были водителями Uber⁴. Суд установил, что определение «работник» в разделе 230 (3) Закона о правах в сфере занятости 1996 г. (*Employment Rights Act*) включает всех, кто работает по трудовому договору, но также распространяется на некоторых лиц, занимающихся индивидуальной трудовой деятельностью (самозанятых – *self-employed*).

Суд Великобритании признал, что транспортные услуги, выполняемые водителями через приложение Uber, очень четко определены и контролируются Uber. Водители находятся в состоянии подчинения и зависимости по отношению к Uber. Например, если поездка забронирована через приложение, именно Uber устанавливает тариф и водителям не разрешается взимать плату, превышающую тариф. Кроме того, условия договоров, по которым водители предоставляют свои услуги, устанавливаются Uber, и водители не имеют права изменять их. Uber также в значительной степени контролирует способ предоставления водителями своих услуг, например, использует рейтинговую систему.

Таким образом, водители Uber получили статус «работника», при этом Закон о правах в сфере занятости выделяет работника по трудовому договору (*employee*) и работника без трудового договора (*worker*). Для последних предусмотрены некоторые трудовые права (например, на минимальную оплату труда), однако такие работники не защищены трудовым

⁴ Дело *Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents)* (апелляционная жалоба № EWCA Civ 2748), 2021. URL: <https://www.supremecourt.uk/press-summary/uksc-2019-0029.html>.

законодательством от несправедливого увольнения, не обладают правом на запрос гибкого графика работы (если это не предусмотрено контрактом) и пр.⁵ Таким образом, статус работника без трудового договора аналогичен статусу квазинаемного работника в Италии.

Признание водителя Uber работником (*worker*) привело к некоторым обязательствам платформ в части налогообложения и социального страхования. Поэтому в марте 2021 г., через месяц после вынесения решения Верховным судом Великобритании, Uber сделала заявление, что британские водители получают некоторые дополнительные льготы, в том числе оплачиваемый отпуск, будут зарегистрированы в пенсионной схеме и станут получать минимальную заработную плату, которая составляет 8,72 фунта стерлингов (12,07 долл. США) в час для лиц в возрасте 25 лет и старше, после того как они будут принимать запрос на поездку.

Если платформа не создает условия труда для занятого, не контролирует деятельность занятого, то такой занятый не будет считаться работником, но лицо должно иметь статус «индивидуального предпринимателя» (*sole trader*). Индивидуальным предпринимателем считается самозанятое лицо (занимается индивидуальной трудовой деятельностью по смыслу трудового законодательства), если заработало от деятельности в качестве самозанятого более 1 тыс. фунтов за год. Таким образом, самозанятые – это индивидуальные предприниматели с точки зрения права в Великобритании⁶.

Что касается налогообложения, то в Великобритании индивидуальные предприниматели и работники без трудового договора (*workers*) платят подоходный налог по стандартной ставке (20 % и 0 % до 12 500 фунтов). При этом, если бы таксисты были признаны работниками по трудовому договору (*employees*), то им необходимо было бы уплачивать налог на заработную плату: 0 % для доходов до 12 570 фунтов в год, 20 % для доходов до 50 270 фунтов, 40 % для доходов до 150 тыс. фунтов, 45 % для доходов свыше 150

⁵ Там же.

⁶ Apply for a National Insurance number / Gov.UK, 2021. URL: <https://www.gov.uk/apply-national-insurance-number?step-by-step-nav=01ff8dbd-886a-4dbb-872c-d2092b31b2cf>.

тыс. фунтов в год. Однако сюда же включаются и все отчисления по страховым взносам.

Для занятых на платформе работников без трудового договора и индивидуальных предпринимателей действует единая система социального страхования. Ставка социальных взносов составляет 3,05 фунта в неделю для доходов от 6515 до 9569 фунтов, 9 % – для доходов от 9569 до 50270 фунтов в год и пр. Если доход лица ниже 6515 фунтов в год, то лицо не обязано платить социальные взносы, но может платить взнос в размере 3,05 фунта в неделю добровольно для того, чтобы не иметь пробелов в истории социальных взносов.

Опыт Франции

Во Франции занятые на платформах также признаются работниками, однако платформы не несут налоговых обязательств или обязательств социального страхования для таких работников.

В 2020 г. Кассационный суд Франции в решении № 374 признал водителя Uber работником в рамках трудового законодательства⁷. Суд указал, что в соответствии со статьей L. 8221-6 Трудового кодекса лицо оказывает услуги на условиях, при которых такое лицо находится в «правовых отношениях подчинения» с получателем услуг, если получатель услуг устанавливает условия оказания услуг, контролирует их исполнение, применяет санкции за неисполнение услуг. Суд отметил, что показатель «подчиненности» между водителем Uber и платформой Uber выразался в том, что водитель не может самостоятельно выбирать клиентов, устанавливать тариф или стоимость услуг, маршрут или условия оказания услуг перевозки, так как перечисленные условия регулируются платформой Uber с использованием алгоритмов. [Soulie A., 2020]. Перечисленные факторы говорят об отсутствии свободы у водителя Uber в отношении определения

⁷ Пояснительная записка к делу № 374 от 04.03.2020 (апелляционная жалоба № 19-13.316) / Кассационный суд Франции, 2020. URL: <https://www.courdecassation.fr/getattatchedoc/5fca56cd0a790c1ec36ddc07/141417f0f59c5dcae5b5d7d2ac4a807b>.

условий оказания услуг и о наличии «отношений подчинения» между водителем и платформой как между работником и работодателем.

При этом если в Италии и Испании отношения, возникающие между платформой и занятым, признаются трудовыми со всеми вытекающими обязательствами в части обеспечения трудовых прав и социального страхования, то во Франции платформы обязаны обеспечивать только трудовые права, тогда как в рамках законодательства о социальном страховании занятые на онлайн-платформах признаются самозанятыми, а также предпринимателями для целей налогового законодательства.

То есть во Франции, несмотря на распространение на онлайн-платформы обязательств по обеспечению трудовых прав, занятые на таких платформах должны получить статус предпринимателя для целей налогообложения и самостоятельно уплачивать налоги. В этой стране понятие «самозанятость» появляется в Трудовом кодексе, самозанятый – это предприниматель, который устанавливает свои условия работы, если они не определены в договоре с клиентом⁸.

Для целей налогообложения самозанятый должен иметь один из статусов предпринимателя: индивидуального предпринимателя (предприниматель отвечает имуществом), либо индивидуального предпринимателя с ограниченной ответственностью (предприниматель отвечает по обязательствам ограниченно), либо компании с одним участником с ограниченной ответственностью, либо упрощенного акционерного общества с одним участником⁹. При этом предприниматель уплачивает подоходный налог, ставки которого варьируются от 0 % (если доход менее или равен 10 064 евро в год) до 45 %. Также предусмотрены специальные налоговые льготы в рамках режима промышленной и коммерческой прибыли ВИС (*Bénéfices Industriels et Commerciaux*) (скидка на налог до 50 % при доходе до 72 600 евро за оказание услуг). То есть при режиме ВИС лицо вычитает 50 % от дохода,

⁸ Трудовой кодекс Франции. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGITEXT000006072050/>.

⁹ Какой правовой статус выбрать для своей компании? / Министерство экономики, финансов и стимулов, 2022. URL: <https://www.economie.gouv.fr/entreprises/entreprise-choisir-statut-juridique>.

налогообложение осуществляется на оставшиеся 50 % прибыли. Если лицо занимается «свободной» деятельностью (консалтинг, творческие и интеллектуальные профессии), то лицо подпадает под режим BNC (*Bénéfices Non Commerciaux*), скидка составляет 34 % при доходе до 72 600 евро в год (налог уплачивается за оставшиеся 66 % дохода).

Таким образом, во Франции нет специального статуса самозанятого для налогообложения, занятый на платформе должен получить статус предпринимателя, однако существуют также пониженные ставки налога (например, 0 % для дохода до 10 064 евро в год), возможность вычесть свои расходы из базы налогообложения, получить налоговые льготы (скидка 29–50 % на налог). Такая схема налогообложения применяется ко всем занятым на платформах, независимо от того, контролирует ли платформа оказание услуг (выполнение работ) и является ли активным посредником между занятым и потребителем работ/услуг либо же платформа является лишь информационной системой.

Что касается взносов на социальное страхование, во Франции для целей такого страхования занятые на любых платформах признаются самозанятыми, даже если имеют статус предпринимателя для целей налогообложения. Таких самозанятых переводят на общую схему социального страхования (как для работников). Например, схема включает взносы по болезни и материнству (для дохода до 16 454 евро – от 0 до 3,17 % и до 6,5 % в зависимости от размера дохода), взносы по инвалидности и смерти (1,3 %), взносы по старости (от 17,75 %), взносы на семейное пособие (от 0 до 3,1 %) и пр.

Выводы

На данный момент в ряде стран отношения между платформой и занятыми признаются трудовыми или «полутрудовыми» независимо от наличия трудового договора между ними. При этом страны применяют разные подходы к регулированию таких отношений. Некоторые страны вводят промежуточный статус для занятых на платформах между наемным

работником и самозанятым (Великобритания, Италия), предоставляя таким занятым отдельные трудовые права и права социального обеспечения, аналогичные тем, которые гарантируются работникам по трудовому договору. В Испании занятые на платформах признаются работниками по трудовому законодательству, что накладывает на платформы прямые обязательства по обеспечению трудовых прав, а также по социальному страхованию. Во Франции можно выделить третий подход – признание занятых на платформах работниками с возложением на платформы обязательств по обеспечению таких работников трудовыми правами, при этом платформы не имеют обязательств выступать в качестве налогового агента занятого или обеспечивать такого занятого социальным страхованием, так как занятый признается предпринимателем (самозанятым) для целей налогового законодательства и законодательства о социальном страховании.

При этом для платформ, на которых занятые самостоятельно определяют свои условия труда, занятые могут иметь статус либо самозанятого, либо предпринимателя; разница в том, что у ИП чаще всего ограниченная ответственность, а также существуют требования по регистрации в торговом реестре, ведению бухгалтерского учета и пр.

Что касается ставок налогообложения, то для самозанятых, ИП и работников (в том числе полунаемных) в рассматриваемых зарубежных странах налог на доход составляет от 19 % до 45 %, при этом ставка является прогрессивной, однако для низкого дохода предусматривается ставка от 0 %. Кроме того, специально для самозанятых и ИП в Великобритании, Франции и Италии введены льготные ставки (от 15 %, при этом в России ставка ниже – от 4 %). Также существует возможность вычесть расходы на социальное обеспечение, а также расходы, связанные с деятельностью (например, таксист может вычесть расходы на технический осмотр автомобиля, топливо, ремонт и пр.), предоставляются налоговые льготы для низкого дохода, например, ставка 0–2%.

В рассматриваемых зарубежных странах чаще всего самозанятые, предприниматели, а также лица, которые признаются работниками без заключения трудового договора, участвуют в общей системе социального страхования (Италия, Франция), тогда как некоторые другие страны (Великобритания (для статуса ИП), Испания) применяют специальные схемы социального страхования для самозанятых и ИП. При этом в Италии, Великобритании и Испании платформы создают условия для труда занятых и участвуют в уплате страховых взносов, в то время как во Франции в целях страхования работник должен создать ИП и воспользоваться схемой страхования для самозанятых.

В табл. 1 представлены схемы в отношении статуса занятых на платформе и вытекающих налоговых обязательств и обязательств социального страхования.

Таблица 1

Подходы зарубежных стран в части налогообложения и социального страхования занятых на онлайн-платформах / Approaches of foreign countries to taxation and social insurance of online platforms' employees

Тип занятого	Занятые зависят от платформы		Занятые не зависят от платформы	
	Работник по трудовому договору	Полунаемный работник ¹⁰	Самозанятый	Предприниматель
1.	Испания			
Статус	✓	не существует	✓	✓
Налогообложение	подходный налог от 19 до 47 % по размеру дохода		подходный налог от 19 до 47 % по размеру дохода	подходный налог от 19 до 47 % по размеру дохода
Социальное страхование	ставка от размера дохода: от 944,4 до 4070 евро		процент от дохода до 30,6 %	минимальная ставка 1214,1 евро
2.	Италия			
Статус		✓	✓	✓

¹⁰ Прим.: имеется в виду промежуточный статус между работником по трудовому договору и самозанятым.

Налогообложение	не применяется	НДФЛ 23–43 %	– 20 % – 15 % – для дохода менее 65 тыс. евро	– НДФЛ 23–43 % – 2 % для дохода менее 100 тыс. евро
Социальное страхование		от 16 до 23,5 %	от 24 до 32,722 %	от 24 до 32,722 %
3.	Великобритания			
Статус	не применяется	✓	получает статус ИП	✓
Налогообложение		– 20 % – от 0 % до 12 500 фунтов		– 20 % от 0 % до 12 500 фунтов
Социальное страхование		– от 3,05 фунтов в неделю для дохода от 6515 до 9569 фунтов – 9 % для доходов от 9569 до 50 270 фунтов в год		– от 3,05 фунтов в неделю для дохода от 6515 до 9569 фунтов – 9 % для доходов от 9569 до 50 270 фунтов в год
4.	Франция			
Статус	✓	не существует	получает статус ИП	✓
Налогообложение	не применяется			– 0 % на доход 10 064 евро в год – от 11 до 45 %
Социальное страхование			около 28 %	статус самозанятого для целей соц. страхования

Источник: составлено авторами / Source: compiled by the authors.

ПОДХОД РОССИИ К НАЛОГООБЛОЖЕНИЮ ДОХОДОВ И СОЦИАЛЬНОМУ СТРАХОВАНИЮ ЗАНЯТЫХ НА ОНЛАЙН-ПЛАТФОРМАХ

В России на данный момент статус занятых на платформах не определен. Сами онлайн-платформы зачастую позиционируют себя исключительно в качестве информационных сервисов, выполняющих роль посредников между заказчиком и исполнителем [Акманов, 2021].

При этом занятые на платформах часто имеют статус самозанятого, уплачивая налог на профессиональный доход (далее – НПД). Стоит отметить, что в России самозанятость – это льготный налоговый режим, тогда как в других странах, например, в Италии, Великобритании и Испании, самозанятость – это статус лица, работающего по договорам гражданско-правового характера (далее – ГПХ), в том числе с одним клиентом, во Франции – специальный режим для социального страхования.

С появлением такой категории занятости, как самозанятость, в России некоторые работодатели стали привлекать самозанятых граждан к работе по договорам ГПХ, при этом сама работа продолжала носить трудовой характер, так как это позволяет работодателю экономить на взносах социального страхования и трудовых гарантиях. Ввиду этого зоной риска развития самозанятости является «размывание» трудовых отношений, в том числе если отношения возникают на онлайн-платформах [Мухина, Миракян, 2021]. Поэтому самозанятые обращаются в судебные органы ввиду задержки оплаты и отсутствия способов повлиять на работодателя, ведь в данном случае отношения носят трудовой характер, но никаких обязательств в отношении самозанятого у работодателя не возникает, так как действует договор ГПХ.

Между тем суды в России нередко переквалифицируют отношения по договору ГПХ в трудовые. На основании анализа ряда судебных споров между самозанятыми и организациями можно выделить ряд критериев, согласно которым суд устанавливал трудовой характер правоотношений: лицо обязуется выполнять ряд функций, а отношения сторон носят длящийся характер (Постановление ФАС Поволжского округа от 02.08.2010 по делу № А55-35154/2009)¹¹; закрепление обязанности осуществлять трудовую функцию лично (Постановление ФАС Восточно-Сибирского округа по делу № А33-21611/2009)¹²; предмет договора – выполнение конкретного вида работ

¹¹ Постановление ФАС Поволжского округа от 02.08.2010 по делу № А55-35154/2009. URL: <https://kad.arbitr.ru/Card/f32d0b66-6ebe-4e61-b8c8-7a5d32b8b246>.

¹² Постановление ФАС Восточно-Сибирского округа от 15 сентября 2010 г. по делу № А33-21611/2009. URL: <https://www.alppp.ru/court/fas-vostochno-sibirskogo-okruga/09-2010/postanovlenie-fas-vostochno-sibirskogo-okruga-ot-15-09-2010-po-delu--a33-216112009-sud-pe.html>.

(Постановление ФАС Дальневосточного округа от 09.02.2011 по делу № А59-2316/2010)¹³; руководство работой лица и осуществление контроля (Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда РФ от 25.09.2017 № 66-КГ17-10)¹⁴; порядок оплаты услуг соответствует порядку, обозначенному в Трудовом кодексе (Постановление ФАС Дальневосточного округа от 14.07.2010 по делу № А59-5463/2009)¹⁵ и другие.

Тем не менее российские суды в спорах об установлении факта трудовых правоотношений часто рассматривают платформы только как информационный сервис [Чесалина, 2020].

Регулирующим органам известна практика возникновения трудовых отношений посредством заключения гражданско-правовых договоров. Существует договоренность между ФНС и Рострудом об одновременных проверках работодателей, которые нанимают самозанятых в качестве работников¹⁶. В соответствии с письмом УФНС по Московской области от 27 июля 2020 г. № 10-17/051757@ ФНС выработала алгоритм выявления возможной налоговой оптимизации и среди проверочных мероприятий проводится сопоставление данных, поступающих от самозанятых, с данными бывших работодателей, анализ страховых выплат и истории трудоустройства¹⁷.

Также в письме от 16 сентября 2021 г. № АБ-4-20/13183@ ФНС разработала критерии, опираясь на которые налоговые органы могут обнаруживать факты злоупотреблений работодателя при привлечении к выполнению работ самозанятых граждан, уплачивающих налог на

¹³ Постановление ФАС Дальневосточного округа от 09.02.2011 № Ф03-10021/2010 по делу № А59-2316/2010. URL: <https://kad.arbitr.ru/Card/dfeb68a0-6816-4535-864a-e5c889cb7022>.

¹⁴ Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда РФ от 25.09.2017 № 66-КГ17-10. URL: <https://legalacts.ru/sud/opredelenie-verkhovnogo-suda-rf-ot-25092017-n-66-kg17-10/>.

¹⁵ Постановление ФАС Дальневосточного округа от 14.07.2010 № Ф03-4384/2010 по делу № А59-5463/2009. URL: <https://kad.arbitr.ru/Card/d927c55f-ceb1-41f9-b4d4-d87ce126e2aa>.

¹⁶ Гражданско-правовые договоры между работодателями и самозанятыми могут быть переключены в трудовые / ФНС России, 2021. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_338558/.

¹⁷ Письмо УФНС по Московской области от 27 июля 2020 г. № 10-17/051757@. URL: <https://www.v2b.ru/documents/pismo-ufns-rf-po-moskovskoy-obl-ot-27-07-2020-10-17-051757/>.

профессиональный доход¹⁸. Такие критерии демонстрируют организационную зависимость самозанятого от работодателя, характерную для трудовых отношений. Она проявляется в обязательной регистрации физического лица в качестве самозанятого, распределении самозанятых на предприятии в зависимости от их вида деятельности (производственной функции), определении режима работы и отдыха, непосредственном руководстве работой самозанятого и осуществлении контроля. Помимо организационной зависимости выделяется также инфраструктурная зависимость, проявляющаяся в выполнении работы самозанятым из материалов заказчика с использованием его инструментов и оборудования. Более того, заказчик может устанавливать порядок выплат и их учет в соответствии с положениями Трудового кодекса РФ.

При этом в настоящее время некоторые эксперты считают, что вносить изменения в законодательство для четкого разграничения самозанятости и работы по трудовому договору нецелесообразно¹⁹.

Таким образом, в России на данный момент не урегулирован статус занятых на онлайн-платформах, при этом установлены критерии разделения трудовых и гражданско-правовых отношений. Кроме того, если занятый на платформе является плательщиком НПД, то он не может уплачивать взносы в фонды социального страхования, что снижает уровень защиты в случае временной нетрудоспособности, выхода на пенсию и пр.

В России распространение действия трудового законодательства на онлайн-платформы может привести к их уходу с рынка, так как у платформ появится ряд обязательств в части заключения трудового договора, перевода занятых на платформах в штат и пр. Поэтому с учетом проведенного исследования, предлагается реализовать один из следующих двух возможных вариантов защиты прав занятых на платформах:

¹⁸ Письмо ФНС РФ от 16 сентября 2021 г. № АБ-4-20/13183@ «О рассмотрении обращения». URL: <https://www.v2b.ru/documents/pismo-fns-rf-ot-16-sentyabrya-2021-g-ab-4-20-13183-o-rassmotrenii/>.

¹⁹ Эксперты ОНФ указали на проблемы и перспективы института самозанятых. 2021. URL: <https://onf.ru/2020/07/29/eksperty-onf-ukazali-na-problemy-i-perspektivy-instituta-samozanyatyh/>.

1. публикация Минтрудом России рекомендаций для онлайн-платформ по принятию на себя добровольных обязательств в части предоставления некоторых специальных прав, которые могут быть схожи с трудовыми правами, в отношении занятых на платформах, например, по обеспечению безопасных условий труда, по участию занятых в коллективных переговорах и пр.;

2. принятие поправок в Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» либо принятие специального закона для занятых на платформах, которые будут гарантировать отдельные специальные права для них. Например, если отношения между платформой и исполнителем соответствуют определенным критериям (платформа устанавливает тарифы, определяет условия труда и пр.), то такие платформы могут гарантировать отдельные права, схожие с трудовыми, например право на минимальную оплату труда, право на отдых, ежегодный оплачиваемый отпуск, создавать условия для безопасного труда, для ведения коллективных переговоров и пр. То есть в данном случае реализуется подход Италии и Великобритании.

Что касается аспектов налогообложения, то в России занятые на платформах платят налоги, применяя режимы для ИП (например, в секторе такси, где статус ИП необходим для получения разрешений на перевозки), либо платят НПД. Режим самозанятости регулируется в рамках Федерального закона «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» от 27.11.2018 № 422-ФЗ²⁰. Режим могут применять физические лица и ИП (не должны иметь работодателя или наемных работников по трудовым договорам), при этом годовой доход таких лиц для применения налога на профессиональный доход не должен превышать 2,4 млн руб. Ставка налога составляет 4 % (и 6% при реализации товаров (работ, услуг, имущественных прав) индивидуальным

²⁰ Федеральный закон «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход»» от 27.11.2018 № 422-ФЗ. URL: consultant.ru/document/cons_doc_LAW_311977/.

предпринимателям и юридическим лицам). То есть режим может использоваться физическими лицами, которые работают через платформы, а также ИП; разница в том, что для некоторых видов деятельности необходимо обязательно иметь статус ИП, например, для получения разрешения на осуществление деятельности по перевозке пассажиров и багажа легковым такси.

Согласно данным ФНС России, только 38,4 % самозанятых указали свой вид деятельности, из них 92,2 % всех чеков от партнеров приходится на сервисы компании «Яндекс». Можно сделать вывод о том, что около 35 % плательщиков налога на профессиональный доход оказывают услуги (выполняют работы) на платформах «Яндекса» или на аналогичных платформах.

Таким образом, в России занятый на платформе может использовать статус самозанятого, уплачивать 4 % налога, при этом из налогооблагаемой базы не вычитаются расходы, которые лицо несет на оказание услуг, а сам статус ограничен доходом до 2,4 млн руб. Если доход выше 2,4 млн руб., то самозанятый может перейти, например, на упрощенную систему налогообложения (далее – УСН) для ИП.

С учетом опыта зарубежных стран рекомендуется развивать в России систему налогообложения самозанятых, чей доход превышает 2,4 млн руб. Например, установить правило, что если доход превышает 2,4 млн руб., то самозанятый может использовать УСН без необходимости регистрации в качестве ИП. Также представляется целесообразным установить для самозанятых возможность вычета расходов на оказание услуг/выполнение работ из налогооблагаемой базы.

Если говорить о социальном страховании, то ИП имеют обязательства по уплате всех социальных взносов, тогда как в соответствии с ч. 11 ст. 2 422-ФЗ плательщики НПД не могут делать выплаты в Фонд социального страхования, который осуществляет страхование при временной нетрудоспособности, а также при рождении ребенка, материнстве и пр. В

отношении отчислений в Пенсионный фонд плательщик НПД может осуществлять добровольную уплату страхового взноса в фиксированном размере, как ИП. В Фонд обязательного медицинского страхования (далее – ФОМС) отчисления самозанятых формируются из уплаты НПД: в бюджет субъекта направляется 63 % выплаты, а в бюджет ФОМС – 37 %²¹. При этом напрямую плательщик НПД не делает отчисления: НПД поступает в бюджет регионов, которые далее платят в ФОМС. Таким образом, занятые на платформах лица, уплачивающие НПД, фактически не имеют возможности уплачивать взносы в рамках социального страхования и остаются незащищенными, например, при потере заработка, при временной нетрудоспособности из-за болезни или по другим причинам.

В настоящее время некоторые российские компании дают возможность пользоваться услугами добровольного страхования. Например, компания «Яндекс» реализует программу заботы о прямых партнерах «Для своих», в рамках которой предоставляет частное страхование через страховую компанию «Манго»²². Стоимость страхового полиса составляет 540 руб. («Яндекс» оплачивает 50 %, застрахованный – еще 270 руб. в месяц). Осуществляется страхование в случае болезни – 800 руб. в день со второго дня болезни (до 24 тыс. руб. в месяц). Программа доступна для водителей и курьеров, работающих от 120 часов в месяц. Страхование несчастных случаев – до 2 млн руб.

В зарубежных странах иные подходы к обеспечению социального страхования занятых на платформах как в статусе работника (на платформах как активных посредниках), так и в статусе самозанятого (на платформах как информационных площадках для взаимодействия).

Сегодня в России возможно развитие системы социального страхования самозанятых путем введения уплаты взносов в Фонд социального страхования

²¹ Информация для самозанятых граждан / Фонд социального страхования Российской Федерации, 2022. URL: <https://r50.fss.ru/130747/468739/index.shtml>.

²² Мы запускаем программу поощрения для водителей / Яндекс Go. 2022. URL: <https://taxi.yandex.ru/blog/loyalty/>.

на добровольной основе. Также самозанятые могут пользоваться фондами частного страхования, в данном случае участниками такой системы могут быть сами платформы (как в примере с компанией «Яндекс»), однако важно, чтобы отношения с платформой в таком случае не квалифицировались как трудовые. Минтруд может вынести специальные рекомендации для онлайн-платформ по организации системы добровольного страхования.

В развитие предложения по созданию возможности для самозанятых, чей доход превышает 2,4 млн руб., переходить на УСН без необходимости регистрации ИП, следует предусмотреть обязательства по уплате взносов социального страхования, аналогичных ИП.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В настоящее время между онлайн-платформами и занятыми на таких платформах могут возникать отношения, схожие по характеру с трудовыми. Такие отношения возникают в случае, если у занятого на платформе отсутствует право самостоятельно искать или выбирать клиентов, устанавливать цену или условия оказания услуг; если платформа составляет рейтинг исполнителей в зависимости от их производительности труда, что влияет на количество заказов и не дает возможности отказаться от заказа; если платформа может применять санкции при отказе исполнителя от выполнения работы, например отключить исполнителя от платформы; если условия договоров, по которым занятые оказывают свои услуги или выполняют работы, устанавливаются платформой и занятые не имеют права изменять их. То есть отношения, схожие по характеру с трудовыми, возникают на платформе как «активном посреднике».

Опыт зарубежных стран показывает, что на платформы как «активные посредники» может распространяться трудовое право: либо платформы обязаны полностью соблюдать трудовые права, либо только отдельные права, если для занятых на платформах установлен статус полу- или квазинаемной занятости. Такой подход ведет к появлению у платформ обязательств по

взиманию и уплате налогов с дохода занятых (они выступают налоговыми агентами), а также по социальному страхованию. При этом в некоторых странах, например, во Франции, наделение платформ обязательствами по обеспечению трудовых прав не приводит к обязательствам по социальному страхованию и уплате налогов.

В России на данный момент трудовое право не распространяется на онлайн-платформы, следовательно, платформы не имеют специальных обязательств в отношении занятых. Представляется перспективным развитие законодательства РФ о занятости в части предоставления занятым на платформах ряда прав, которые имеются у работников по трудовому договору. Речь идет о платформах – активных посредниках. Если платформа является информационным посредником и не устанавливает условия оказания услуг (выполнения работ), то не имеет смысла стимулировать ее предоставлять занятым отдельные права, схожие с трудовыми (как на платформах – «активных посредниках»).

В нашей стране возможно также упрощение режима ИП за счет развития самозанятости путем применения УСН и внедрения обязательного страхования для самозанятых, чей доход превышает 2,4 млн руб., без необходимости регистрации ИП, как это работает, например, в Италии и Испании.

В России на данный момент статус самозанятого (или плательщика налога на профессиональный доход) не позволяет уплачивать взносы социального страхования, и платформенные занятые остаются социально незащищенными, например, в случае временной нетрудоспособности. Считаем, что самозанятым следует предоставить возможность осуществлять взносы в фонды социального страхования на добровольной основе либо привлекать платформы к проектам с фондами частного страхования (как это делает компания Яндекс), в том числе с частичной уплатой платформами взносов в фонды вместе с самозанятым.

Список источников

Акманов Д. Р. Платформенная занятость: проблемы и перспективы законодательного регулирования // Вопросы российской юстиции. 2021. № 14. С. 396–402. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/platformennaya-zanyatos-problemy-i-perspektivy-zakonodatelnogo-regulirovaniya>

Бобков В. Н., Черных Е. А. Платформенная занятость: масштабы и признаки неустойчивости // Мир новой экономики. 2020. Т. 14 (2). С. 6-15. URL: <https://doi.org/10.26794/2220-6469-2020-14-2-6-15>.

Мушина И. И., Миракян Д. Г. Самозанятость в России: современные тенденции и перспективы развития // Социально-трудовые исследования. 2021. № 3 (44). С. 21–31. URL: <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2021-44-3-21-31>.

Папченкова Е. А. и др. Платформенная занятость: вызовы и возможные решения / Фонд «Центр стратегических разработок». Апрель 2022. URL: <https://www.csr.ru/ru/publications/platformennaya-zanyatost-vyzovy-i-vozmozhnye-resheniya/>.

Синявская О. В. и др. Платформенная занятость: определение и регулирование. Москва: НИУ ВШЭ, 2021. URL: https://ncmu.hse.ru/data/2021/05/26/1438190156/Доклад_Платформенная_занятость_002.pdf.

Черных Е. А. Социально-демографические характеристики и качество занятости платформенных работников в России и мире // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2021. Т. 14. № 2. С. 172–187. URL: <https://doi.org/10.15838/esc.2021.2.74.11>.

Чесалина О. В. Трудоправовые гарантии для лиц, занятых посредством онлайн-платформ // Herald of the Euro-Asian Law Congress. 2020. № 1. С. 108–117. URL: <https://doi.org/10.34076/2619-0672-2020-4-1-108-117>.

Aloisi A., De Stefano V. Employment and working conditions of selected types of platform work. National context analysis: Italy. Eurofound, 2018. URL: https://www.researchgate.net/publication/327939830_Employment_and_working_conditions_of_selected_types_of_platform_work_National_context_analysis_Italy.

Del Punta R. Labour Market Reforms and Beyond: The Italian Case // International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. 2019. Vol. 35. Iss. 3. P. 355–378.

De Stefano V. et al. Platform work and the employment relationship. ILO Working Paper 27, March 2021. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_777866.pdf.

Pieter De Groen W., Kilhoffer Z. et al. Employment and working conditions of selected types of platform work / Eurofound. Publications Office of the European Union, Luxembourg. 2018. Available at: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18001en.pdf.

Soulier A. French Supreme Court Says Uber Drivers Are Employees! 2020. URL: <https://www.mondaq.com/france/contract-of-employment/925062/french-supreme-court-says-uber-drivers-are-employees>.

An Introduction to Online Platforms and Their Role in the Digital Transformation. OECD, 2019. URL: <https://doi.org/10.1787/53e5f593-en>.

Digital platforms and the world of work in G20 countries: Status and Policy Action. ILO, 2021. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--ddg_p/documents/publication/wcms_829963.pdf.

Policy Responses to New Forms of Work. OECD, 2019. URL: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/0763f1b7-en.pdf?expires=1653289347&id=id&accname=guest&checksum=BF97DC9F23FB7F0EDD18206689F1E9E4>.

World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. ILO, 2021. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf.

World Development Report: The Changing Nature of Work. World Bank, 2019. URL: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/816281518818814423/pdf/2019-WDR-Report.pdf>.

Worldwide Tax Summaries. Italy. Other Taxes. PwC, 2022. URL: <https://taxsummaries.pwc.com/italy/individual/other-taxes>.

Worldwide Tax Summaries. Italy. Taxes on Personal Income. PwC, 2022. URL: <https://taxsummaries.pwc.com/italy/individual/taxes-on-personal-income>.

References

Akmanov D. (2021). Platform Employment: problems and Prospects of Legislative Regulation. *Voprosy rossiiskoi yustitsii – Issues of Russian justice*, no. 14, pp. 396–402 (In Russ.). Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/platformennaya-zanyatos-problemy-i-perspektivy-zakonodatelnogo-regulirovaniya>.

Aloisi A., De Stefano V. (2018). Employment and working conditions of selected types of platform work. National context analysis: Italy. Eurofound. Available at: https://www.researchgate.net/publication/327939830_Employment_and_working_conditions_of_selected_types_of_platform_work_National_context_analysis_Italy.

Bobkov V.N., Chernykh E.A. (2020). Platform Employment — the Scale and Evidence of Instability. *Mir novoy ekonomiki – The world of new economy*, vol. 14, no. 2, pp. 6-15 (In Russ.). Available at: <https://doi.org/10.26794/2220-6469-2020-14-2-6-15>.

Chernykh E.A. (2021). Socio-demographic characteristics and quality of employment of platform workers in Russia and the world. *Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz – Economic and Social Changes:*

Facts, Trends, Forecast, vol. 14, no. 2, pp. 172–187. Available at: <https://doi.org/10.15838/esc.2021.2.74.11>.

Chesalina O.V. (2020). Labour Law Guarantees for Platform Workers. *Herald of the Euro-Asian Law Congress*, iss. 1, pp. 108–117 (In Russ.). Available at: <https://doi.org/10.34076/2619-0672-2020-4-1-108-117>.

De Stefano V. et al. (2021). Platform work and the employment relationship. ILO Working Paper 27, March. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_777866.pdf.

Del Punta R. (2019). Labour Market Reforms and Beyond: The Italian Case. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 35, iss. 3, pp. 355–378.

ILO (2021a). Digital platforms and the world of work in G20 countries: Status and Policy Action. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---ddg_p/documents/publication/wcms_829963.pdf.

Mukhina I. I., Mirakyan D. G. (2021). Self-employment in Russia: Modern Trends and Development Prospects. *Sotsial'no-trudovye issledovaniya – Social and labor research*, no. 3(44) (In Russ.). Available at: <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2021-44-3-21-31>.

OECD (2019a). Policy Responses to New Forms of Work.. Available at: <https://doi.org/10.1787/0763f1b7-en>.

OECD (2019b). An Introduction to Online Platforms and Their Role in the Digital Transformation. Available at: <https://doi.org/10.1787/53e5f593-en>.

Papchenkova E. et al. (2022). Platform employment: challenges and possible solutions. Fond “Centre for Strategic Research” (In Russ.). Available at: <https://www.csr.ru/ru/publications/platformennaya-zanyatost-vyzovy-i-vozmozhnye-resheniya/>.

Pieter De Groen W., Kilhoffer Z. et al. (2018). Employment and working conditions of selected types of platform work. Eurofound. Publications Office of the European Union, Luxembourg. 80 p. Available at: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18001en.pdf

PwC (2022a). Worldwide Tax Summaries. Italy. Taxes on Personal Income. Available at: <https://taxsummaries.pwc.com/italy/individual/taxes-on-personal-income>.

PwC (2022b). Worldwide Tax Summaries. Italy. Other Taxes. Available at: <https://taxsummaries.pwc.com/italy/individual/other-taxes>.

Sinyavskaya O. et al. (2021). Platform Employment: determination and regulation. Moscow: HSE University (In Russ.). Available at: https://ncmu.hse.ru/data/2021/05/26/1438190156/Доклад_Платформенная_занятость_002.pdf.

Soulier A. (2020). French Supreme Court Says Uber Drivers Are Employees! Available at: <https://www.mondaq.com/france/contract-of-employment/925062/french-supreme-court-says-uber-drivers-are-employees>.

World Bank. (2019). World Development Report 2019: The Changing Nature of Work. Available at: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/816281518818814423/pdf/2019-WDR-Report.pdf>.

Информация об авторах

Мария Георгиевна Гирич, младший научный сотрудник Российского центра компетенций и анализа стандартов ОЭСР РАНХиГС при Президенте РФ, г. Москва

Кристина Валерьевна Ивановичева, лаборант-исследователь клуба «Россия – ОЭСР» Института международной экономики и финансов ВАВТ Министерства экономического развития РФ, г. Москва

Антонина Давидовна Левашенко, старший научный сотрудник, руководитель Российского центра компетенций и анализа стандартов ОЭСР РАНХиГС, г. Москва

Information about the authors

Maria G. Girich, Junior Researcher at the Russian Center of competence and analysis of OECD standards RANEPА, Moscow

Kristina V. Ivanovicheva, Research Assistant at the Russia-OECD Club of the Institute of International Economics and Finance, Russian Foreign Trade Academy, Moscow

Antonina D. Levashenko, Senior Researcher, Head of the Russian Center of competence and analysis of OECD standards RANEPА, Moscow