

И. Ф. Ярулин

Ю. Н. Соловьева

DOI 10.31483/r-103472

## КАК ЗАЩИТИТЬ СОЦИАЛЬНЫЕ ПРАВА САМОЗАНЯТЫХ? МНЕНИЕ РОССИЯН

***Аннотация:** статья посвящена изучению последствий пандемии коронавируса, оказавшей наибольшее влияние на экономическую область, и, в частности, на рынок труда. Представлен анализ динамики режима работы в допандемийный и пандемийный периоды. Указаны минусы дистанционного формата работы. Приведены результаты опроса россиян о дальнейшем предпочтительном режиме осуществления своих трудовых обязанностей. Показана сравнительная характеристика по возрастным группам выбора места трудовой деятельности. Выявлено, что наиболее тяжело перенёсшими пандемийный и постпандемийный периоды оказались представители «крайних» возрастных категорий – молодёжь в возрасте от 18 до 24 лет и лица 60 лет и старше. Негативные изменения, отмеченные самими россиянами, в числе которых значится потеря работы и в связи с этим резкое падение уровня доходов, вынудили молодёжь и людей пенсионного возраста адаптироваться к новым условиям рынка труда путём трудоустройства в неформальный сектор экономики, в частности, приобретением статуса самозанятого, до недавнего времени являвшегося нелегальным. Однако, несмотря на попытки государства придать самозанятости официальный характер, многие граждане не спешат регистрировать свою деятельность, так как имеющиеся в «законе о самозанятых» недочёты вызывают недоверие и, вследствие этого, нежелание «выйти из тени». Одними из таких недочётов, по мнению авторов, являются отсутствие закреплённого в законодательном акте чёткого определения термина «самозанятый», а также условий предоставления минимальных социальных гарантий. В результате даже самозанятые не имеют точного представления о данной форме осуществления трудовой деятельности, не говоря уже о рядовых россиянах. Авторы считают,*

что решением вышеуказанных проблем могут выступать различные ликбезы, касающиеся самозанятости, как в бизнес-среде, так и среди обычных граждан, закрепление исчерпывающего определения понятия «самозанятый» на законодательном уровне, рассмотрение условий предоставления самозанятым гражданам социальных гарантий со стороны государства. Сделанные авторами выводы основываются на результатах социологических опросов россиян.

**Ключевые слова:** экономические последствия пандемии, неформальная занятость, самозанятость, социальные права самозанятых.

**Abstract:** the article is devoted to the study of the consequences of the coronavirus pandemic, which had the greatest impact on the economic field, and, in particular, on the labor market. An analysis of the dynamics of the mode of operation in the pre-pandemic and pandemic periods is presented. The disadvantages of the remote format of work are indicated. The results of a survey of Russians on the further preferred mode of carrying out their labor duties are given. A comparative characteristic by age groups of choosing a place of labor activity is shown. It was revealed that the representatives of the «extreme» age categories – young people aged 18 to 24 years and people 60 years and older – were the most difficult to endure the pandemic and post-pandemic periods. The negative changes noted by the Russians themselves, including the loss of a job, and in connection with this a sharp drop in income levels, forced young people and people of retirement age to adapt to new labor market conditions through employment in the informal sector of the economy, in particular, by acquiring the status of self-employed, until recently illegal. However, despite the attempts of the state to give self-employment an official character, many citizens are in no hurry to register their activities, since the shortcomings in the «law on the self-employed» cause mistrust and, as a result, unwillingness to «come out of the shadows». One of these shortcomings, according to the authors, is the lack of a clear definition of the term «self-employed» enshrined in the legislative act, as well as the conditions for providing minimum social guarantees. As a result, even the self-employed do not have an accurate idea of this form of labor activity, not to mention ordinary Russians. The authors

*believe that the solution to the above problems can be various educational programs related to self-employment, both in the business environment and among ordinary citizens, fixing an exhaustive definition of the concept of «self-employed» at the legislative level, considering the conditions for providing self-employed citizens with social guarantees from the state. The conclusions made by the authors are based on the results of sociological surveys of Russians.*

**Keywords:** *economic consequences of the pandemic, informal employment, self-employment, social rights of the self-employed.*

### *Введение*

Распространению неформальных видов занятости, в частности, самозанятости, способствовало формирование новых условий рынка труда, обусловленное пандемией 2020 года. Затронув практически все сферы жизни общества, наибольшее влияние пандемия оказала на экономическую область, вынудив предприятия и организации функционировать с учётом новых обстоятельств, что повлекло за собой катастрофические потери, по большей части, в малом и среднем бизнесе: 1,16 млн. закрытых предприятий по итогам 2020 года [7]. Тем, кто смог пережить это непростое время, пришлось как можно быстрее адаптироваться, подстраиваясь под вводимые ограничения, что потребовало перевода части сотрудников на новый для многих удалённый режим работы. Некоторая доля работников вовсе попала под сокращение в связи с тяжёлым финансовым положением ряда организаций, а потому введением их руководителями режима жёсткой экономии и оптимизации производства. Потеря работы и снижение доходов в связи с этим заставили часть населения в поисках нового места осуществления трудовой деятельности перейти в неформальный сектор экономики.

В настоящей статье *целью* исследования выдвигается анализ последствий пандемии на рынке труда, выявление наиболее уязвимых групп работников с точки зрения социальных гарантий и условий труда, а также оценка мнения россиян о способах защиты социальных прав самозанятых.

*Эмпирической базой* выступают данные всероссийских опросов граждан, проведённых в 2021 и в 2022 годах Всероссийским центром исследований общественного мнения (ВЦИОМ).

### *Первые последствия пандемии на рынке труда*

Новые условия жизни в период пандемии продиктовали и новые условия работы. Со стороны занятого населения основной трудностью рабочих будней стал перевод части сотрудников на дистанционный формат работы. При этом в допандемийный период в 2019 году также наблюдался процент работников, исполняющих свои обязанности вне места нахождения работодателя (табл. 1).

Таблица 1

Режим работы<sup>1</sup>,  
% от работающих россиян

Вариант ответа	Год	
	2020	2019
Удалённый формат	11	4
Работа в офисе, на предприятии, разъездной характер	75	84
Смешанный формат (работа осуществляется как удалённо, так и на предприятии/в организации)	12	6
Работа не осуществлялась	-	5
Затрудняюсь ответить	2	1

Согласно результатам опроса, процент сотрудников, осуществлявших трудовую деятельность дистанционно, вырос с 4% в 2019 году до 11% в 2020 году. Количество работников, сохранивших за собой право присутствовать непосредственно в месте нахождения работодателя, сократилось – 75% в 2020 году против 84% в 2019 году. Кроме того, также выросли показатели численности занятых граждан, трудившихся в смешанном формате, то есть работавших как удалённо, так и непосредственно на предприятии или в организации, – процент сотрудников, осуществлявших свою деятельность комбинированно, вырос в два

<sup>1</sup> Источник: составлено автором на основе данных опроса россиян, проведённого ВЦИОМ, «Удалённая работа по-русски: плюсы и минусы», 2021 г. Опрошено 1 600 человек в возрасте от 18 лет 28 января 2021 г. методом телефонного интервью. Подробнее см.: [6].

раза, с 6% в 2019 году до 12% в 2020 году. Распределение прочих процентов, значительно не повлиявших на результаты, по ответам респондентов произошло по вариантам ответов «Работа не осуществлялась» и «Затрудняюсь ответить».

Несмотря на, казалось бы, очевидные плюсы работы в удалённом формате, довольно высокий процент занятых отметили наличие ряда существующих неудобств при реализации своих должностных обязанностей (табл. 2).

Таблица 2

Минусы удалённого формата работы<sup>2</sup>,  
% от занятых, работающих удалённо или в смешанном формате

Вариант ответа	
Неудобно работать удалённо в принципе	29
В удалённом формате работы больше минусов, нежели плюсов	20
При удалённом формате работы увеличился рабочий день	43
При удалённом формате работы рабочий день стал ненормированным	65
При удалённом формате работы труднее работать из-за наличия отвлекающих факторов	34
При удалённом формате работы нет возможности лучше организовать рабочий процесс	49
При удалённом формате работы труднее работать из-за отсутствия коллектива	33
При удалённом формате работы эффективность работы снизилась	44

С утверждением об общем неудобстве работы в удалённом формате согласились 29% респондентов. 20% опрошенных отметили, что в дистанционном режиме работы больше минусов, чем плюсов. Результаты исследования показали, что у 43% работающих россиян увеличился рабочий день в связи с переходом на удалённый режим. По мнению 65% занятых граждан, при удалённом формате работы рабочий день стал ненормированным. 34% трудящихся согласны с тем,

<sup>2</sup> Источник: составлено автором на основе данных опроса россиян, проведённого ВЦИОМ, «Удалённая работа по-русски: плюсы и минусы», 2021 г. Опрошено 1 600 человек в возрасте от 18 лет 28 января 2021 г. методом телефонного интервью. Подробнее см.: [6].

что в удалённом режиме им труднее выполнять свои обязанности из-за наличия отвлекающих факторов, а у 49% возникли сложности с организацией рабочего процесса вне места нахождения работодателя. Проблемным отсутствие коллектива при работе из-за удалённого формата нашли 33% респондентов. Наконец 44% сотрудников наблюдали снижение у себя эффективности работы в результате перехода на дистанционный режим осуществления трудовой деятельности.

На фоне обозначенных минусов примечательно распределение мнения о предпочтении дальнейшего формата работы по возрастным группам (табл. 3). Необходимо отметить тот факт, что работу в удалённом формате предпочитают занятые в возрасте от 18 до 24 лет, то есть молодёжь. Это позволяет сделать вывод о том, что выбор осуществления рабочей деятельности вне места нахождения работодателя обусловлен сохранением высокой мобильности молодых людей по сравнению с другими возрастными категориями.

Таблица 3

Дальнейший предпочтительный формат работы<sup>3</sup>,  
% от занятых

Вариант ответа	Общий процент	Возрастная группа, лет				
		18–24	25–34	35–44	45–59	60 и старше
Удалённый формат	8	33	5	7	7	9
Работа в офисе, на предприятии, разъездной характер	65	35	64	65	71	68
Смешанный формат (работа осуществляется как удалённо, так и на предприятии/в организации)	23	28	28	25	17	18
Затрудняюсь ответить	4	3	3	3	5	5

Подавляющее большинство занятых граждан, что составляет 65% от общего количества опрошенных, предпочли бы в дальнейшем работать непосредственно на предприятии или в организации, против 8% респондентов, сделавших выбор,

<sup>3</sup> Источник: составлено автором на основе данных опроса россиян, проведённого ВЦИОМ, «Удалённая работа по-русски: плюсы и минусы», 2021 г. Опрошено 1 600 человек в возрасте от 18 лет 28 января 2021 г. методом телефонного интервью. Подробнее см.: [6].

<sup>6</sup> <https://phsreda.com>

если бы таковой был, в пользу удалённого формата осуществления своих обязанностей. Комбинированную работу, сочетающую осуществление трудовой деятельности как дистанционно, так и в месте нахождения работодателя, выбрали 23% сотрудников. Остальные 4% работников затруднились с ответом.

В возрастной группе от 18 до 24 лет результаты процентного соотношения выбора дальнейшего формата работы распределились следующим образом: 33% опрошенной молодёжи предпочли бы работать в удалённом режиме. На 2% больше пришлось на ответ о выполнении своих трудовых обязанностей очно – 35%. Такой небольшой разброс результатов позволяет сделать вывод о том, что представители данной возрастной группы так и не пришли к единому мнению, в каком формате им удобнее всего трудиться в дальнейшем – дистанционно или непосредственно в месте нахождения работодателя, так как для одних важна стабильность в самом начале трудовой деятельности, а другим необходимо сохранить высокий уровень мобильности. Комбинированно готовы трудиться 28% респондентов от 18 до 24 лет, так как такой режим работы – фактически «золотая середина» между поиском потенциальной стабильности и сохранением высокой мобильности. Всего 3% опрошенной молодёжи так и не смогли определиться с дальнейшим предпочтительным форматом работы.

В возрастной группе от 25 до 34 лет наблюдается уже совершенно другая картина при распределении результатов выбора о дальнейшем предпочтительном формате осуществления своих трудовых обязанностей. Так, дистанционный формат работы предпочли всего 5% респондентов от общего количества опрошенных представителей данной возрастной группы. Наибольший процент ответов приходится на вариант «Работа в офисе, на предприятии, разъездной характер» – 64%, что позволяет сделать вывод о том, что представители данной возрастной группы предпочитают уже больше поиск потенциальной стабильности в трудовой деятельности, нежели сохранение высокого уровня мобильности. 28% респондентов согласились бы в дальнейшем на смешанный формат осуществления своих трудовых обязанностей. 3% от общего числа опрошенных

представителей данной возрастной группы испытали затруднение с выбором режима работы в будущем.

Распределение результатов опроса о дальнейшем предпочтительном формате работы среди представителей возрастной группы от 35 до 44 лет находится в схожих границах с показателями процентного соотношения результатов опроса в возрастной группе от 25 до 34 лет. На дистанционную работу готовы всего 7% респондентов. 65% предпочли бы в дальнейшем исполнять свои трудовые обязанности непосредственно в месте нахождения работодателя. Четверть опрошенных представителей возрастной группы от 35 до 44 лет согласились бы работать в смешанном формате. 3% респондентов не смогли отдать предпочтение какому-либо одному режиму работы.

Процентное соотношение результатов опроса в возрастной группе от 45 до 59 лет выглядит следующим образом: в удалённом формате в дальнейшем согласились бы работать 7% опрошенных. Подавляющее большинство представителей данной возрастной группы, а именно 71%, выбрали бы исключительно очный формат выполнения своих трудовых обязанностей. Трудиться комбинированно готовы всего 17% от общего количества опрошенных. У 5% возникли трудности с выбором дальнейшего формата работы.

В возрастной группе «60 лет и старше» 9% не возражают осуществлять свою трудовую деятельность дистанционно. 68% опрошенных представителей данной возрастной группы предпочли бы работать непосредственно в месте нахождения работодателя. Этот результат распределения процентного соотношения находится в схожих рамках с результатами распределения процентного соотношения среди представителей возрастных групп от 25 до 34 лет и от 35 до 44 лет. 18% респондентов в возрасте 60 лет и старше согласны на смешанный формат работы. 5% от общего количества опрошенных столкнулись с трудностями при выборе дальнейшего предпочтительного режима выполнения своих трудовых обязанностей.



Стоит подчеркнуть, что при сравнении соотношение выбора дальнейшего формата работы в разных возрастных группах серьёзно варьируется (рис. 1; рис. 2; рис. 3).

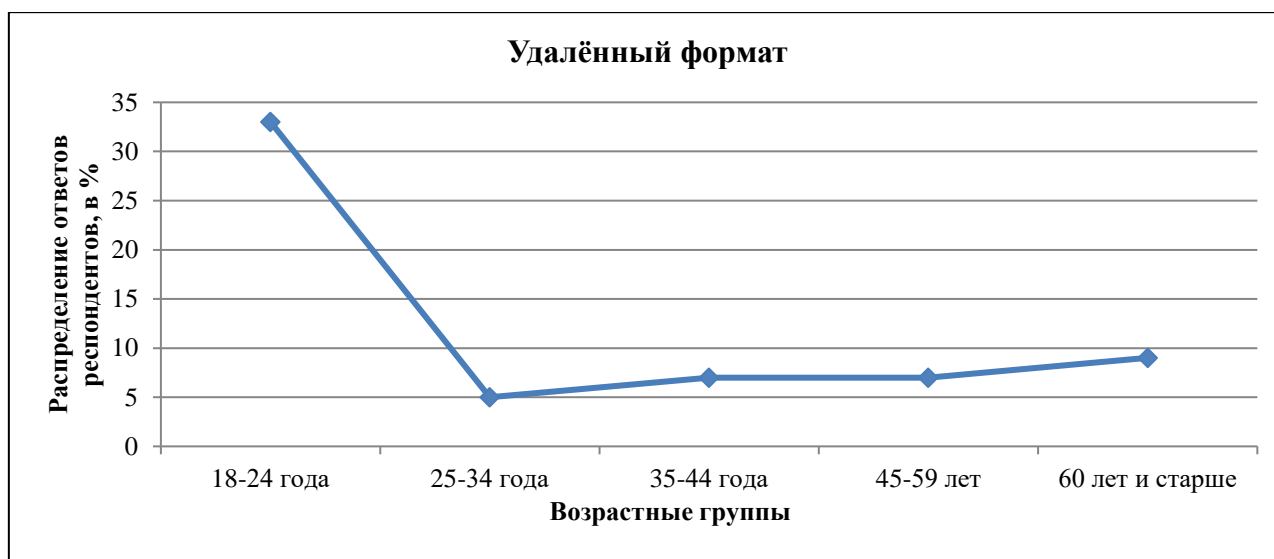


Рис. 1. Процентное распределение ответов по возрастным группам на вопрос «Какой формат работы вы бы предпочли в дальнейшем?»<sup>4</sup>

Так, трудиться дистанционно предпочитает наибольшее количество опрошенных в группе от 18 до 24 лет – 33%. Далее наблюдается резкий спад выбора удалённого режима осуществления трудовой деятельности среди респондентов. Наименьший показатель выбора в пользу удалённого формата работы оказался в группе от 25 до 34 лет – всего 5%. При распределении результатов в оставшихся возрастных группах наблюдается незначительный рост. В двух возрастных группах от 35 до 44 лет и от 45 до 59 лет распределение процентов среди предпочитающих осуществлять свою трудовую деятельность дистанционно оказалось равным – по 7% на каждую группу соответственно. В возрастной группе «60 лет и старше» показатель желающих перейти на удалённую работу вновь вырос и составил 9%, однако, по сравнению с предыдущими тремя возрастными группами рост оказался незначительным.

<sup>4</sup> Источник: составлено автором на основе данных опроса россиян, проведённого ВЦИОМ, «Удалённая работа по-русски: плюсы и минусы», 2021 г. Опрошено 1 600 человек в возрасте от 18 лет 28 января 2021 г. методом телефонного интервью. Подробнее см.: [6].

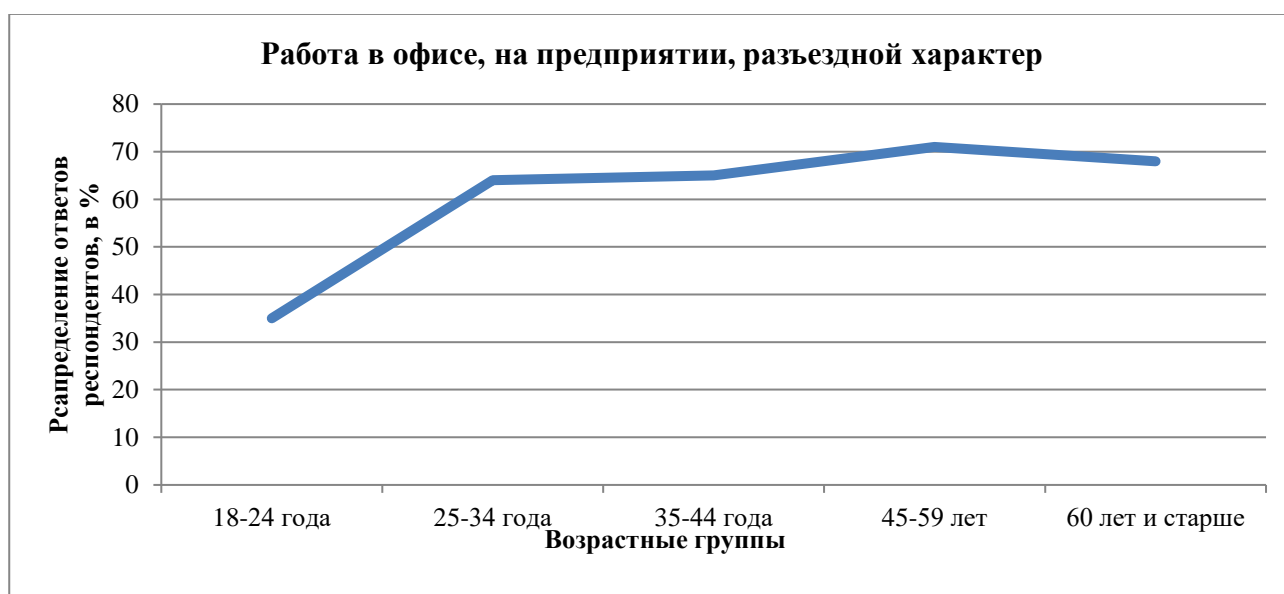


Рис. 2. Процентное распределение ответов по возрастным группам на вопрос «Какой формат работы вы бы предпочли в дальнейшем?»<sup>5</sup>

Работу в непосредственном месте нахождения работодателя выбрали 35% респондентов в возрастной группе 18–24 года, что всего лишь на 2% больше варианта выбора удалённой работы в той же возрастной группе, как отмечалось ранее. Однако, необходимо отметить, что в процентном соотношении по сравнению с показателями выбора очной работы в других возрастных группах в данной возрастной группе этот показатель самый низкий. Далее наблюдается резкий рост показателя. В трёх возрастных группах от 25 до 34 лет, от 35 до 44 лет и в группе «60 лет и старше» результаты процентного распределения выбора очного формата осуществления своих обязанностей располагаются в схожих пределах – 64%, 65% и 68% соответственно. Наибольший процент предпочтения работы в офисе, на предприятии или работы разъездного характера наблюдается в возрастной группе от 45 до 59 лет и составляет 71%. В данном случае одной из причин может быть поиск стабильности в трудовой сфере среди работающих представителей этой возрастной группы, чем и объясняется такой высокий показатель выбора очного формата выполнения своих трудовых обязанностей.

<sup>5</sup> Источник: составлено автором на основе данных опроса россиян, проведённого ВЦИОМ, «Удалённая работа по-русски: плюсы и минусы», 2021 г. Опрошено 1 600 человек в возрасте от 18 лет 28 января 2021 г. методом телефонного интервью. Подробнее см.: [6].

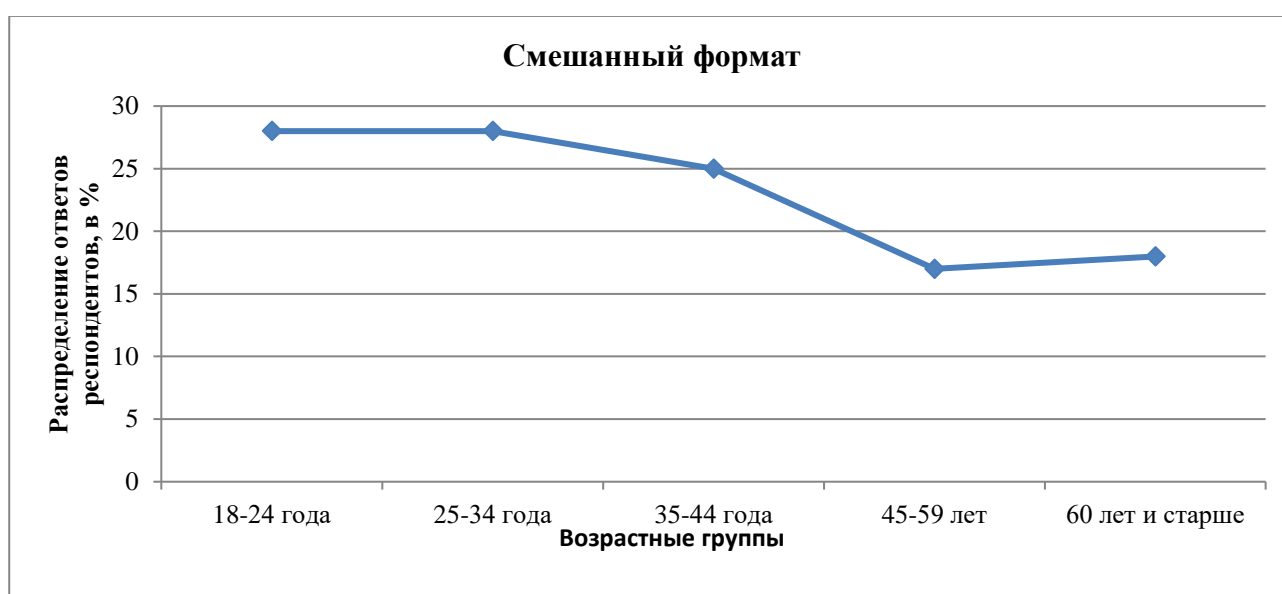


Рис. 3. Процентное распределение ответов по возрастным группам на вопрос «Какой формат работы вы бы предпочли в дальнейшем?»<sup>6</sup>

В процентном соотношении распределение результатов выбора смешанного формата работы среди представителей различных возрастных групп оказалось примерно на одном уровне: 28% опрошенных предпочли бы в дальнейшем комбинированную работу в возрастных группах от 18 до 24 лет и от 25 до 34 лет соответственно. Всего на 3% ниже показатель данного выбора в возрастной группе от 35 до 44 лет: 25% представителей данной группы согласились бы работать комбинированно. Далее наблюдается резкий спад. Уже в возрастной группе от 45 до 59 лет всего 17% опрошенных готовы трудиться в смешанном формате. В возрастной группе «60 лет и старше» отмечается рост показателя данного выбора, однако, разница незначительна. На данную группу приходится 18% работников, желающих совмещать очный и дистанционный формат осуществления трудовой деятельности.

Незначительное процентное распределение по возрастным группам приходится на тех респондентов, кто испытал затруднения с выбором дальнейшего формата работы.

<sup>6</sup> Источник: составлено автором на основе данных опроса россиян, проведённого ВЦИОМ, «Удалённая работа по-русски: плюсы и минусы», 2021 г. Опрошено 1 600 человек в возрасте от 18 лет 28 января 2021 г. методом телефонного интервью. Подробнее см.: [6].

На фоне пандемии, жизнь в которой протекает уже два года, и новых условий работы вследствие этого, среди наиболее негативных изменений, которые отметили 78% россиян, особо выделяют дистанционную работу, снижение доходов, рост цен, а также потерю работы (табл. 4).

Таблица 4

Негативные изменения в жизни в связи с пандемией коронавируса<sup>7</sup>,  
% от опрошенных

Вариант ответа	
Высокий уровень инфляции/рост цен	10
Дистанционное обучение/работа	9
Снижение доходов/уровня жизни	9
Локдаун/самоизоляция	5
Проблемы с работой	3
Потеря работы	3
Неопределённость/нестабильность	2

Наиболее часто респонденты выделяли высокий уровень инфляции и рост цен. На этот вариант пришлось 10% всех ответов. Дистанционную учёбу и работу как негативный фактор пандемии отметили 9% опрошенных. Со снижением доходов и уровня жизни согласились также 9% россиян. Такие негативные изменения в жизни, как локдаун и самоизоляция, выделили 5% респондентов. По 3% от общего количества всех ответов пришлось на варианты «Проблемы с работой» и «Потеря работы» соответственно. Неопределённость и нестабильность внесла негативные изменения в жизнь 2% опрошенных.

Особенно тяжело в связи с ситуацией на рынке труда период пандемии переживали возрастные группы от 18 до 25 лет и лица предпенсионного возраста, а также люди старше 60 лет.

*Представители «крайних» возрастных групп на рынке труда*

<sup>7</sup> Источник: составлено автором на основе данных опроса россиян, проведённого ВЦИОМ, «Два года с COVID: как российское общество адаптировалось к пандемии», 2022 г. Опрошено 1 600 человек в возрасте от 18 лет в феврале 2022 г. методом интернет-опроса по стратифицированной случайной выборке на основе вероятностной панели. Подробнее см.: [5].

<sup>12</sup> <https://phsreda.com>

Помимо пандемии, существует и другая серьёзная проблема. Работники в числе молодёжи и старшего возраста с точки зрения условий труда, а также социальных гарантий зачастую подвергаются большей дискриминации по сравнению с представителями прочих возрастных групп. По этой причине молодые люди и люди старших возрастных групп сталкиваются с трудностями при поиске места работы. Кроме того, нежелание со стороны работодателей принимать на работу молодых специалистов объясняется отсутствием у последних необходимого опыта работы, а потенциальным сотрудникам старшего поколения отказывают по причине предпенсионного и пенсионного возраста, и потенциальными проблемами в связи с этим. Такая ситуация объясняет активный поиск представителями этих групп путей адаптации к суровым реалиям в области профессиональной самореализации, и нахождению решения в сфере неформальной занятости. Так называемые «крайние» возрастные группы, а именно молодые люди и пенсионеры, чаще всего трудятся на условиях нестандартной занятости, что подтверждается исследованиями в области российского рынка труда и занятости. Именно среди представителей возрастных групп от 15 до 19 лет и от 60–69 лет по сравнению с остальными возрастными группами наиболее высока доля работающих не по найму – 23,7% и 11,2% против 93–95% занятых в возрасте от 20 до 59 лет, трудящихся по найму в организациях или у физических лиц [8, с. 44].

При переходе от представителей более молодых возрастных групп к представителям более старших возрастных групп процентное соотношение неформально занятых изменяется по параболической траектории, что подтверждается данными Росстата за 2019 г.: в неформальном секторе экономики насчитывалось 48% работников в возрасте от 15 до 19 лет. Доля представителей возрастной группы от 20 до 24 лет, занятых неофициально, составила 26,4%. Наименьший процент отмечался среди лиц 55–64 лет – 17,4–17,9%. Далее можно было вновь наблюдать рост показателя неформально занятых – 23,3% в возрастной группе 65–69 лет и 39,3% в возрастной группе «70 лет и старше» соответственно [8, с. 91]. Доля наёмных работников, трудящихся по устной договорённости, а, следовательно, тоже относящихся к неформально занятым, по изменению схожа с

предыдущей категорией трудящихся – 43,8% до 20 лет, 23% – среди представителей возрастной группы от 21 до 30 лет, на работников в возрасте от 31 до 60 лет приходится 14–18%, представители возрастной группы «61 год и старше» составляют в данной категории занятых 16,8% [1].

Маргинализация молодёжи и представителей старшего возраста в трудовой сфере объясняется достижением ими определённого этапа жизненного цикла, и, в связи с этим, трудового пути, что, в свою очередь, характеризуется приобретением новых социальных статусов и освоением новых социальных ролей [2, с. 3]. Для представителей молодёжи неформальная занятость выступает переходным этапом от низкоквалифицированного работника к опытному востребованному сотруднику. В период обучения и сразу после получения образования работа по найму с низким уровнем дохода, а также препятствия при трудоустройстве по специальности вынуждают молодых людей к поиску такой занятости, которая смогла бы обеспечить наиболее высокий заработок за наименее короткий период времени, что, в свою очередь, чревато неосмотрительным отношением к официальному оформлению, социальным гарантиям и условиям труда.

Для людей старших возрастных групп неформальная занятость может выступать порой единственным доступным способом получения трудового дохода, так как, с точки зрения государства, например, те же пенсионеры уже обеспечены различными социальными гарантиями, а также финансовой поддержкой в виде пенсии в соответствии со своим статусом, а, значит, социально защищены. Поэтому ответственность за защиту их трудовых прав в полном объёме перекладывается на плечи работодателей. Однако, нежелание последних сохранять сотрудников предпенсионного и пенсионного возрастов связано, прежде всего, с наличием факторов, способных серьёзно осложнить выполнение своих трудовых обязанностей такими работниками. К таким факторам, в первую очередь, относится неудовлетворительное состояние здоровья, устаревшее профессиональное образование, низкий уровень технологической грамотности, нецелесообразность дополнительного обучения таких работников из-за увеличения периода отдачи от полученного образования.

Стоит отметить, что основной вывод из всего вышесказанного – это сложности с доступом работников, которые предпочли неформальный сектор экономики официальному трудоустройству, к достойному уровню оплаты за свой труд. Поэтому одной из главных проблем неформальной занятости в данном случае становится проблема «серой зарплаты». Самозанятые – большая группа представителей неформально занятых – подвержена высокому риску в плане неформальных платежей. И, если раньше получать зарплату «в конверте» наличными считалось нормой, сейчас подавляющая часть неформальных платежей плавно перетекла в банковскую сферу. Причиной этого становится объём и время выполняемых самозанятыми работ. Краткосрочные проекты вызывают трудности в юридическом оформлении и несут за собой нежелательные для заказчика издержки по официальному устройству самозанятых [4]. И хотя движение к легализации деятельности самозанятых началось как со стороны государства и предприятий, так и со стороны самих работников, трудности с отказом от официального оформления всё же сохраняются.

#### *Защита социальных прав самозанятых: мнение россиян*

Очерченный круг проблем характеризуется по большей части социальным аспектом. Поэтому возникает вопрос: «Как защитить социальные права самозанятых граждан?». Так, на данный момент остро стоит проблема ответственности самозанятых за совершение взносов в государственные социальные фонды, чтобы обеспечить минимальные гарантии, а именно оплачиваемый больничный, декретный отпуск и т. д.: должны ли быть эти взносы обязательными или носить добровольный характер? Сами россияне считают, что самозанятым необходимо предоставлять выбор (табл. 5).

Таблица 5

Распределение процентного соотношения ответов на вопрос «Обязаны ли самозанятые совершать взносы в государственные социальные фонды?»<sup>8</sup>,

<sup>8</sup> Источник: составлено автором на основе данных опроса россиян, проведённого ВЦИОМ, «Самозанятые в России: как защитить их социальные права?», 2021 г. Опрошено 1 600 человек в возрасте от 18 лет 18 мая 2021 г. методом телефонного интервью. Подробнее см.: [3].

## % от опрошенных

Вариант ответа	Общий процент	Возрастная группа, лет				
		18–24	25–34	35–44	45–59	60 и старше
Сделать обязательными для самозанятых выплаты в государственные социальные фонды	22	15	17	19	20	34
Предоставить самозанятым выбор	51	56	62	55	51	37
Оставить налоги для самозанятых без изменений	18	21	18	19	19	14
Затрудняюсь ответить	9	8	3	7	10	15

Большинство респондентов, а именно 51%, считают, что самозанятые должны сами решать, совершать им взносы в государственные социальные фонды или нет. 22% опрошенных считают, что такие взносы необходимо сделать обязательными. 18% россиян склоняются к варианту о том, что налоги для самозанятых не требуют изменений. 9% испытали затруднения с ответом. Необходимо отметить, что распределение процентного соотношения выбора ответа на вопрос о необходимости сделать взносы в государственные социальные фонды обязательными для самозанятых находится в схожих границах между различными возрастными группами. Представители разных поколений практически сошлись во мнениях. Так, сделать обязательными выплаты для самозанятых выбрали 15% опрошенных в возрасте от 18 до 24 лет, 17% – в возрасте от 25 до 34 лет, 19% представителей возрастной группы от 35 до 44 лет, 20% респондентов от 45 до 59 лет. Только в возрастной группе «60 лет и старше» наблюдается рост процента выбора данного варианта ответа – 34% от общего числа опрошенных.

Большинство россиян в различных возрастных группах согласны с тем, что самозанятым необходимо предоставлять выбор платить или не платить взносы. За этот вариант ответа высказались 56% представителей молодёжи в возрасте от 18 до 24 лет. Наибольший показатель выбора данного варианта ответа, а именно 62%, наблюдается в возрастной группе от 25 до 34 лет. Чуть больше половины опрошенных также согласны с этим утверждением в возрастных группах от 35



до 44 лет и от 45 до 59 лет – 55% и 51% соответственно. Далее наблюдается резкий спад. О необходимости предоставить самозанятым свободу выбора в данном вопросе в возрастной группе «60 лет и старше» согласились всего 37%.

Представители различных возрастных категорий россиян также оказались солидарны во мнении оставить налоги для самозанятых без изменений: 21% – от 18 до 24 лет, 18% – среди представителей возрастной группы от 25 до 34 лет. На возрастные группы от 35 до 44 лет и от 45 до 59 лет пришлось по 19% выбора данного варианта ответа. Наименьший показатель процентного соотношения между различными возрастными группами наблюдается в группе «60 лет и старше»: только 14% опрошенных согласны с тем, что налоги для самозанятых не требуют изменений.

Распределение оставшихся процентов пришлось на категорию «Затрудняюсь ответить». Наименьший процентный показатель наблюдается в возрастной группе от 25 до 34 лет – 3%, наибольший показатель – среди представителей возрастной категории «60 лет и старше» – 15%. На возрастные группы от 18 до 24 лет, 35 до 44 лет и от 45 до 59 лет пришлось по 8%, 7% и 10% соответственно.

### *Заключение*

Период пандемии оказал сильное влияние на рынок труда и занятости в России. С новыми условиями работы согласны не все, что подтверждается результатами различных опросов, а большинство россиян отметили, что в их жизни произошли негативные изменения из-за пандемии коронавируса, связанные с работой. Самыми уязвимыми категориями работников оказались представители молодёжи, а также люди старшего поколения, так как сложившаяся ситуация в трудовой сфере привела к определённым трудностям. Необходимость адаптации к новым реалиям рынка труда, вызванная стремлением сохранить, в первую очередь, достойный уровень заработной платы за осуществление своей деятельности, вынудила некоторые категории граждан искать места применения своих профессиональных навыков и умений в неформальном секторе экономики.

Самозанятые, наиболее многочисленная группа среди представителей нестандартной занятости, при всём стремлении как со стороны государства, так и

со стороны их самих, легализовать осуществление собственной деятельности, сталкиваются с рядом проблем, носящих социальный характер. Несмотря на вышедший в 2019 году «закон о самозанятых», до сих пор остро стоит вопрос о том, как защитить социальные права таких граждан. В первую очередь тех, кто решил зарегистрироваться в качестве самозанятого, беспокоит вопрос об отсутствии минимальных гарантий, предоставляемых работникам, выбравшим традиционную форму занятости, таких, как, например, оплачиваемый больничный, декретный отпуск и т. д. Складывается такая ситуация в результате того, что самозанятые не имеют права совершать взносы в государственные социальные фонды. Необходимо подчеркнуть, что сами граждане высказывают мнение о том, что для самозанятых такие взносы должны носить добровольный, а не принудительный характер. Поэтому важно разрабатывать комплексные решения в вопросе защиты социальных прав самозанятых, учитывая все трудности, с которыми могут сталкиваться представители данной категории граждан.

### *Список литературы*

1. Гимпельсон В.Е. Нормально ли быть неформальным? / В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников // Экономический журнал Высшей школы экономики. — 2013. — Т. 17. №1. — С. 3–40.
2. Кученкова А. В. Прекаризация занятости и субъективное благополучие работников разных возрастных групп // Социологический журнал. — 2022. — Том 28, №1. — С. 101–120. — DOI: 10.19181/socjour.2022.28.1.8840.
3. Всероссийский телефонный опрос по заказу АНО «Центр исследований проблем реальной экономики»: «Самозанятые в России: как защитить их социальные права?». Аналитический обзор ВЦИОМ [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/samozanjatye-v-rossii> (дата обращения: 26.05.2022).
4. Выйти из тени: как и почему в России переходят на белую зарплату // Экспертиза [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://wciom.ru/expertise/vyiti-iz-teni-kak-i-pochemu-v-rossii-perekhodjat-na-beluju-zarplatu> (дата обращения: 15.02.2022).

5. Инициативный всероссийский интернет-опрос ВЦИОМ «ВЦИОМ-Онлайн»: «Коронавирус: изменения в жизни». Доклад директора по работе с органами государственной власти ВЦИОМ Кирилла Родина [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://wciom.ru/fileadmin/user\\_upload/presentations/2022/2022-03-15\\_Koronavirus\\_2\\_goda\\_s\\_Kovid\\_RIA.pdf](https://wciom.ru/fileadmin/user_upload/presentations/2022/2022-03-15_Koronavirus_2_goda_s_Kovid_RIA.pdf) (дата обращения: 10.04.2022).

6. Инициативный всероссийский опрос «ВЦИОМ-Спутник»: «Удаленная работа по-русски: плюсы и минусы». Аналитический обзор ВЦИОМ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/udalennaja-rabota-po-russki-pljusy-i-minusy> (дата обращения: 01.06.2022).

7. Потери российского бизнеса от коронавируса за 2020 год [Электронный ресурс] // Портал «СБЕР Бизнес» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://www.sberbank.ru/ru/s\\_m\\_business/pro\\_business/poteri-rossijskogo-biznesa-ot-koronavirusa/](https://www.sberbank.ru/ru/s_m_business/pro_business/poteri-rossijskogo-biznesa-ot-koronavirusa/) (дата обращения: 30.05.2022).

8. Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2020: стат. сб. – М.: Росстат, 2020. – 145 с.

---

**Ярулин Илдус Файзрахманович** – д-р полит. наук, профессор, ведущий научный сотрудник Высшая школа международных исследований и дипломатии, ФГБОУ ВО «Тихоокеанский государственный университет», Хабаровск, Россия.

**Соловьева Юлия Николаевна** – аспирант, Высшая школа международных исследований и дипломатии, ФГБОУ ВО «Тихоокеанский государственный университет», Россия, Хабаровск.