9. Социальный атлас российских регионов. УР. URL: <http://atlas.socpol.ru/portraits/udm.shtml#demography>. (дата обращения 11.05.2020).
10. Указ Президента РФ от 9 октября 2007 года № 1351
11. "Об утверждении Концепции демографической политики РФ на период до 2025 года". URL: <https://base.garant.ru/191961/> (дата обращения 11.05.2020).
12. Пенсионный фонд РФ. Законодательство. Материнский (семейный) капитал. Федеральный закон "О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей" от 29.12.2006 №256-ФЗ. URL: http://www.pfrf.ru/info/order/mother_fam_capital/ (дата обращения 11.05.2020).
13. Новосёлова Е.Н. Старение населения глобальных городов (на примере Москвы) // Вестник Московского университета, серия 18, Социология и политология, № 4. 2015. – С. 150-168. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=26210497> (дата обращения 11.05.2020).
14. Круглов Д.В., Парик И.Ю., Круглова О.Д. Трудовой потенциал населения третьего возраста // Экономика труда. – 2020. Том 7. № 1. URL: <https://1economic.ru/lib/41493> (дата обращения 11.05.2020). DOI: 10.18334/et.7.1.41493.
15. Леднева С.А., Косарева Е.А. Использование потенциала представителей старшего демографического возраста в профессиональной деятельности // Экономика труда. – 2019. Том 6. № 2. – С. 787-798. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=39161540> (дата обращения 11.05.2020). DOI: 10.18334/et.6.2.40604.
16. Информационный сайт Госкомстата России. Численность и состав населения. URL: <http://www.gks.ru/dbscripts/Cbsd/DBInet.cgi?pl=2409019>. (дата обращения 11.05.2020).

Кошелев А.А.

Социальные аспекты нормативно-правовой базы фриланса, как особой формы деятельности

*Саратовский национальный исследовательский государственный университет
имени Н.Г. Чернышевского
(Россия, Саратов)*

doi: 10.18411/lj-06-2020-150

idsp: lj-06-2020-150

Аннотация

В статье актуализируется вопрос нормативно-правовой базы развития фриланса, как особой формы занятости. В настоящее время самозанятость до конца не регламентирована и является предметом различных споров, так как принятые решения, на наш взгляд, не смогли решить поставленные задачи. В качестве цели, автор выделяет анализ нормативно-правовой составляющей и социальных проблем, которые возникают в настоящее время в данном направлении. Основным выводом статьи является постановка проблемы и обоснование необходимости дальнейшего совершенствования юридического регулирования данного феномена в структуре рынка труда.

Ключевые слова. Фриланс, рынок труда, самозанятость, нормативно-правовая база.

Abstract

The article updates the issue of the legal framework for the development of freelancing as a special form of employment. Currently, self-employment is not fully regulated and is the subject of various disputes, since the decisions taken, in our opinion, could not solve the tasks set. As a goal, the author highlights the analysis of the regulatory component and social problems that are currently arising in this direction. The main conclusion of the article is the statement of social problems and justification of the need for further improvement of legal regulation of this phenomenon in the structure of the labor market.

Key word. Freelance, labour market, self-employment, legal and regulatory framework.

В настоящее время ситуация в области электронного фриланса представляет собой сложный процесс, где в основе лежат гражданско-правовые договоры, краткосрочного характера, а то и устные договоренности, что, безусловно, создает риски, не регламентированные трудовым кодексом. В совокупности нестабильность доходов, отсутствие социальных гарантий являются следствием размытости нормативно-правовой составляющей и, как следствие, развитие неопределенности в современном российском социуме. [1]

Сегодняшние реалии таковы, что законодательная составляющая удаленной работы в Интернете предполагает соблюдение следующих условий:

- 1) Подобная работа осуществляется вне офиса, а, следовательно, осуществление полноценного контроля практически со стороны работодателя практически невозможно;
- 2) Трудовая деятельность осуществляется на основании официального договора (обычно договора-подряда), как правило имеющего вид краткосрочного соглашения, которое истекает по факту осуществления акта сдачи-приемки.
- 3) Коммуникации в ходе выполнения работы, обычно осуществляются через каналы Интернет, что ограничивает взаимодействия между работодателем и исполнителем;
- 4) В случае возникновения спорных моментов, сотрудник должен будет доказать в суде факт, исполнения своих обязанностей, что безусловно, сделать достаточно, сложно, учитывая специфику взаимоотношений.

В законодательной базе РФ правила приема сотрудника на работу дистанционно, предполагает представление всех необходимых документов (заверенная копия паспорта, диплома об образовании, трудовой книжки) в цифровом формате, но в случае планов получать пособия по материнству или временной нетрудоспособности, данные документы должны быть отправлены работодателю заказным почтовым письмом с описью вложения. [2]

Информация о дистанционной трудовой деятельности, может быть зафиксирована в трудовой книжке по соглашению сторон, хотя данный момент принципиален при спорах о неправомерности увольнения. Как правило, права фрилансера предполагают самостоятельное планирование рабочего дня и отдыха, что не прописывается в трудовом договоре.

Информация о дистанционной трудовой деятельности, может быть занесена в трудовую книжку удаленного сотрудника по согласованию обеих сторон. Для этого сотруднику необходимо, предоставить документ для заполнения работодателем в срок, прописанный отдельным пунктом трудового договора. Стоит отметить, важно, что в случае возникновения споров о правомерности увольнения, правильное оформление трудовой книжки будет иметь принципиальное значение. Заметим, что в права фрилансера входит самостоятельное планирование рабочего графика и отдыха, данное условие не прописывается в трудовом договоре.

В тоже время на законодательном уровне остаются вопросы, связанные с несанкционированным взаимодействием, и как правило, неконтролируемым движением денег, что привело к решению правительства предоставить налоговые каникулы, всем тем, кто выйдет из «тени». Кроме того, все чаще звучат мнения о специальном налоговом обложении самозанятых, что безусловно, создает определенные противоречия на уровне всей общественной системы.

Безусловно, это не выгодно и фрилансерам, так как они должны декларировать свои доходы, оплачивать НДФЛ и нести затраты на содержание рабочего места,

оплачивать Интернет и прочие расходы, что ставит их в неравное положение по сравнению с традиционными формами занятости. В то время, как работодатель не всегда готов представить оборудование, оплатить расходы на содержание домашнего офиса, что с социальной точки зрения, создает сложную ситуацию, когда для многих фрилансеров налоговые отчисления влекут существенное понижение доходов.

Если обратиться, к статье 312.1 ТК РФ представленное определение дистанционной работы, которая также осуществляется с помощью сети Интернет, но при этом сотрудник является штатным работником компании и пользуется равными правами относительно своих коллег, но это не фриланс, в его классическом применении. [3]

Федеральный закон № 60 от 05.04.2013. гл. 49.1. «Особенности регулирования труда дистанционных работников» предполагает, что работа осуществляется чрез сеть Интернет, предполагает гибкий график и подлежит налогообложению. Все взаимоотношения между работником и заказчиком происходят с помощью электронного документооборота, подписываются электронными подписями. Закон в основном направлен на легализацию доходов фрилансеров и, на наш взгляд, не учитывает ситуацию, при которой подобная форма работы была бы выгодна всем участникам взаимодействий.

Как показывает анализ, проблем в области электронного фриланса остается достаточно много и требует тщательного рассмотрения на самом высоком уровне.

В настоящее время существует большое количество проблем на рынке фриланс-услуг. Руководство страны компетентны об этих проблемах, но для их решения требуется столь тщательное рассмотрение различных вопросов. «Если грамотно прописать законодательство, использование свободной занятости через интернет может принести ощутимую пользу экономике страны» – подсчитывает вице-президент «Деловой России», председатель регионального совета общественной организации работодателей и депутат Госдумы Виктор Зубарев. [4]

Таким образом можно сделать вывод, что электронный фриланс – это бурно развивающаяся отрасль, которая требует особого внимания, так, как является специфической, и до конца не понятной с социальной точки зрения. С одной стороны, неправильно, что данный вид полноценной деятельности не облагается налогами, с другой затраты и риски, которые несет каждый из участников не позволяет решить данный вопрос простым призывом выйти из тени. Следовательно, на наш взгляд, должна быть разработана программа перехода, где работник не обязан был бы создавать юридическое лицо, но при этом сумма налогового отчисления должна быть несколько ниже традиционной формы, как бы снижая риски от возможных потерь из-за, например, выхода из строя оборудования или ситуации временной нетрудоспособности. Безусловно, подобная форма должна быть выгодна и работодателю, с точки зрения налоговых отчислений, так как было уже сказано ранее это существенный вклад в решение проблем безработицы населения.

1. Вязникова В. В., Стребков Д. О. Финансовое поведение российских фрилансеров: возможности и ограничения // Социологический журнал. – 2015. – №4. – С. 41–64.
2. Дистанционные работники, полный справочник <https://www.klerk.ru/buh/articles/470968/> (дата обращения 30.03.2018 г) Загл. с экр
3. Статья 312.1. Общие положения <http://www.trudkod.ru/chast-4/razdel-12/glava-49-1/st-312-1-tk-rf> (дата обращения: 30.03.2018) Загл. с экр.
4. Фриланс по-русски <https://www.rbc.ru/society/5703eb359a79477633d36e50> (дата обращения: 30.03.2018). Загл. с экр.