

**ФРІЛАНС ЯК НОВА ФОРМА ЗАЙНЯТОСТІ ТА ТРУДОВИХ ВІДНОСИН****FREELANCE AS A NEW FORM OF EMPLOYMENT AND EMPLOYMENT RELATIONS**

Заболотна Н.Я., к.ю.н., доцент,

доцент кафедри цивільного права та процесу

*Навчально-науковий інститут права, психології та інноваційної освіти  
Національного університету «Львівська політехніка»*

Предметом дослідження цієї статті є одна з нових форм зайнятості – фріланс, який набув великого поширення в більшості країн і має великий потенціал розвитку в Україні. Тема розвідки визначена зростаючою актуальністю дослідження гнучких форм зайнятості за умов цифровізації економіки.

Гнучкість ринку праці – це відповідь на глобальні виклики цифровізації соціально-трудових відносин, спосіб скорочення дисбалансу на ринку праці та реакція на форс-мажорні обставини сучасного світу, зокрема пандемії коронавірусної інфекції. Тільки швидко адаптуючись до дійсності, що стрімко змінюється, можна зберегти сталий розвиток економіки. Розвиток гнучких форм зайнятості в усіх країнах стикається з низкою адміністративних, нормативних, дискримінаційних та інших бар'єрів.

В українській практиці також є прогалини у регулюванні нових форм зайнятості. Поширення нестандартних форм зайнятості останнім десятиліттям є основною тенденцією на ринку праці країни. Одним з напрямів, що найшвидше розвивається, є фріланс. Це така форма організації діяльності працівника чи індивідуального підприємця, що дозволяє виконувати свої обов'язки віддалено, із застосуванням сучасних інформаційних та комунікаційних засобів зв'язку. Терміни «фріланс» і «фрілансер», які широко використовуються в ЗМІ, наукових публікаціях та публіцистиці, не мають в Україні досі нормативно-правового закріплення. Наслідком відсутності закріпленого правовими нормами статусу фрілансера є різноманіття форм, що склалися, в яких фрілансер може працювати із замовником: як фізична особа, уклавши із замовником цивільно-правовий договір підряду або договір надання послуг; у статусі індивідуального підприємця чи самозайнятого. Фрілансер може легалізувати діяльність, оформивши індивідуальне підприємництво, юридичну особу, або як самозайнятий.

Метою дослідження є визначення особливостей категорій «фрілансер» як суб'єкта ринку праці та «фрілансу» як об'єкта державного регулювання, а також обґрунтування необхідності внесення змін до сучасного трудового законодавства щодо регулювання зайнятості фрілансерів.

**Ключові слова:** фріланс, фрілансер, гнучкі форми зайнятості, самозайнятість, ринок праці, дистанційна робота, надомна робота, трудовий договір, цивільно-правовий договір.

The subject of this article is one of the new forms of employment – freelance, which is widespread in most countries and has great potential for development in Ukraine. The research topic is determined by the growing relevance of the study of flexible forms of employment in the context of digitalization of the economy.

Labor market flexibility is a response to the global challenges of digitalization of social and labor relations, a way to reduce labor market imbalances, and a response to the force majeure of the modern world, including the coronavirus pandemic. Only by adapting quickly to the rapidly changing reality can sustainable economic development be maintained. The development of flexible forms of employment in all countries faces a number of administrative, regulatory, discriminatory and other barriers.

There are also gaps in Ukrainian practice in regulating new forms of employment. The spread of non-standard forms of employment in recent decades is a major trend in the country's labor market. One of the fastest growing areas is freelance. This is a form of organization of the employee or individual entrepreneur, which allows you to perform their duties remotely, using modern information and communication tools. The terms "freelance" and "freelancer", which are widely used in the media, scientific publications and journalism, are still not legally enshrined in Ukraine. The consequence of the lack of statutory status of a freelancer is the variety of forms in which a freelancer can work with the customer: as an individual, concluding a civil contract with the customer contract or service agreement; in the status of sole proprietor or self-employed. A freelancer can legalize the activity by registering a sole proprietorship, legal entity, or as a self-employed person.

The aim of the study is to determine the features of the categories "freelancer" as a subject of the labor market and "freelance" as an object of state regulation, as well as justify the need for changes in modern labor legislation to regulate the employment of freelancers.

**Key words:** freelance, freelancer, flexible forms of employment, self-employment, labor market, remote work, homework, employment contract, civil contract.

**Постановка проблеми.** Всесвітня глобалізація, масштабні інтеграційні процеси, розвиток прогресивних комп'ютерних технологій та інформаційних мереж, пандемія коронавірусу та інші виклики сучасності зумовлюють зміни у соціально-трудовій сфері, трансформацію зайнятості та виникнення нових нестандартних форм зайнятості та трудових відносин.

Інформаційно-комп'ютерні технології змінюють не тільки процес праці, а й форму її організації. Інформатизація трудового процесу створює передумови для існування і розвитку віртуального ринку праці. Віртуальний ринок праці характеризується такими ознаками: по-перше, наявністю інформаційної праці, результатом якої є інформаційний товар (послуга); по-друге, наявністю віртуальної інфраструктури, до складу якої входять онлайн-платформи для пошуку роботи і пропонування послуг, електронні платіжні системи, інформаційні системи тощо; по-третє, наявністю віртуальних суб'єктів, таких як: замовники послуг та працівники [9, с. 117–122].

В Україні, як і в більшості країн світу, також відбувається глибинна трансформація зайнятості. Йдеться про

зміну її основних форм, видів та змісту. Вітчизняний ринок праці поступово запозичує загальносвітові тенденції. Вже сьогодні принциповими інноваціями у сфері зайнятості можна вважати лізинг персоналу, дистанційну зайнятість, нестандартні графіки робочого часу тощо. Нової якості набуває гнучкість ринку праці у різноманітних її формах та виявах. Зазначені процеси у сфері зайнятості справляють значний вплив на соціально-трудову сферу, адже під їх впливом змінюються як структура, так і зміст соціально-трудових відносин [3, с. 73].

Як слушно відзначає В. Гніденко, «зміни в динаміці зайнятості призвели до необхідності нормативного регулювання та інституційного управління трудових відносин. Питання, що стосується міжнародного та національного правового регулювання гнучких форм зайнятості, є теоретично складним та емпірично широким, і його вирішення відіграє фундаментальну роль у легітимізації та нормалізації практики використання гнучких форм зайнятості» [2, с. 1].

У більшості країн Європейського Союзу проводиться активна політика зайнятості, орієнтована на флексибілізацію трудових відносин та ринку праці. Однією з таких

форм гнучкої зайнятості населення є фріланс. Тому не дивно, що однією з ключових тенденцій розвитку світового ринку праці є зростання кількості фрілансерів (freelancers) або фахівців, які працюють на різних проектах без укладання трудового договору. Така форма зайнятості, на переконання М. Рабінович, стала особливо популярною у зв'язку з недавнім глобальним карантинном із двох причин: по-перше, це найчастіше віддалена робота; по-друге, співпраця з великою кількістю замовників дозволила фрілансерам бути стійкішими в умовах зростання безробіття через коронакризу [8].

**Мета статті** полягає в дослідженні поняття «фріланс» та його правове регулювання в трудовому законодавстві України.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Окремі аспекти питань правового регулювання гнучких форм зайнятості, в тому числі й фрілансу, у своїх роботах висвітлювали такі вітчизняні та зарубіжні науковці, як: В. Андріїв, О. Арсентьєва, С. Бандура, П. Боле, Н. Болотіна, П. Броуер, В. Венедіктова, О. Вінник, Л. Гінцбург, М. Грабовська, Г. Капліна, І. Кисельов, А. Колот, О. Коркін, Е. Криńska, Р. Лівшиць, П. Пилипенко, С. Попова, О. Погорелова, В. Прокопенко, О. Процевський, А. Слюсар, Л. Ткаченко, Г. Чанишева, В. Щербина, О. Ярошенко та інші науковці. Проте питання фрілансу є в основному фрагментарними, не містять систематичного підходу і не охоплюють усіх теоретичних та практичних аспектів цієї форми зайнятості.

**Виклад основного матеріалу.** Термін «freelance» утворений від двох англійських слів: «free» – вільний і «lance» – спис. Фрілансерами у середні віки називали так званих «вільних списоносців», яких наймали на короткий термін для виконання певних захисних робіт чи для участі у військових походах.

У сучасному розумінні цей термін використовується для позначення такої форми зайнятості найманих працівників, які виконують свою роботу без укладання трудового договору з роботодавцем, за якою працівник не прив'язаний до конкретного місця роботи та виконує роботу віддалено. Тобто фріланс – це один із варіантів співпраці роботодавця та виконавця – фрілансера (позаштатного співробітника), яка не передбачає офіційного працевлаштування спеціаліста.

Фріланс є різновидом самозайнятості, тому для таких працівників характерними є: висока вмотивованість на самореалізацію, досягнення успіху у професійній сфері, визнання їхніх досягнень іншими фахівцями у відповідній сфері. Крім того, така форма зайнятості дозволяє самостійно регламентувати робочий час та час відпочинку [9, с. 117–122].

У наукових джерелах фріланс визначається як «вид людської діяльності, представлений у формі самозайнятості, яка виражається у наданні послуг (переважно віддалено) на засадах короткотермінового договору на певний перелік робіт між замовником та виконавцем, поза штатом організації. А фрілансери – це люди, котрі надають ці послуги» [5, с. 22–25].

В англійській літературі фріланс визначається як робота, під час якої людина бере на себе контрактну роботу від компанії і організації, але не є в штаті і працює не на компанію, а на себе. Тобто фрілансерів не вважають співробітниками компаній, в яких вони працюють, а скоріше підрядниками [11].

Наводяться також основні ознаки фрілансу, які принципово відрізняють його від традиційних форм зайнятості: відсутність для фрілансера таких понять, як основне місце роботи та робота за сумісництвом, фрілансер може як співпрацювати одразу з кількома роботодавцями або лише з одним, так і взагалі тимчасово перебувати без роботи; фрілансер, як правило, не зобов'язаний підкорятися правилам внутрішнього розпорядку роботодавця та сам визначає для себе норму робочого часу та часу

відпочинку; оплата праці фрілансера не є нормованою та напряму залежить від обсягу виконаної роботи; віддалена робота для фрілансера звичайна, але далеко не обов'язкова ознака, фрілансер може працювати і в офісі роботодавця, якщо цього вимагає специфіка роботи, яку він виконує, або йому так зручніше, але при цьому він не зобов'язаний перебувати протягом усього робочого часу на робочому місці [1, с. 1].

Фріланс дає змогу швидко отримати бажаний результат за помірну ціну, проте, на думку деяких фахівців, має певні ризики. Зокрема, як вважають І. Котерлін та А. Штих, відсутність договору і, відповідно, неможливість захистити свої інтереси у суді, проблеми з оплатою або отримання неякісної послуги (непрописані умови унеможливають у наступному належний захист прав замовника), короткостроковість відносин між сторонами, труднощі щодо належного захисту конфіденційної інформації та комерційної таємниці, які можуть стати відомі виконавцю під час виконання роботи, не отримують належного захисту, оподаткування відносин [4, с. 69–73].

На думку О. Літорович, невизначеність у трактуванні термінів призводить до проблеми зумовленості процесів фрілансу, що викликає проблему належного оформлення цього виду відносин. Проблема фрілансу полягає не в тому, що це новий вид праці, а в тому, що немає чіткого визначення, хто такі фрілансери. Саме вирішивши питання з розумінням «фрілансу» у вітчизняному бізнес-середовищі, отримаємо можливість його подальшої інституалізації [6, с. 43].

Законодавство також не містить визначення фрілансу, що викликає суперечки у розумінні та правовому регулюванні пов'язаних з ним відносин. Терміни «фріланс» та «фрілансер» згадуються лише у Листі Міністерства праці та соціальної політики України № 105/13/116-08 від 15.05.2008 р., в якому «фріланс» визначається як віддалена робота за допомогою мережі Інтернет, а «фрілансер» – як вільний працівник (самозайнята особа), позаштатний працівник, який виконує разове замовлення або тимчасову роботу без зарахування до штату підприємств [10].

Здебільшого термін «фріланс» використовується як родове поняття для позначення будь-якої роботи, що виконується віддалено (поза місцем знаходження роботодавця), самотужки і за певну винагороду. Тобто в як науковій, так і публіцистичній літературі термін «фріланс» вживають як такий, що об'єднує і дистанційну зайнятість, і надомну працю. Найбільш часто фріланс отождоюють із дистанційною роботою. Незважаючи на деяку подібність, ці поняття принципово відрізняються один від одного.

Відповідно до змін, які були внесені у КЗпП Законом України від 04.02.2021 р. «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу», дистанційна та надомна робота виконується працівником поза робочим чи виробничим приміщенням, але різниця в тому, що: дистанційний робітник сам вибирає робоче місце, сам створює безпечні та нешкідливі умови праці та використовує інформаційно-комунікаційні технології, а надомний працівник виконує роботу за його місцем проживання або в іншому закріпленому приміщенні та використовує технічні засоби для виробництва продукції або надання послуг, при цьому відповідальність за належні та безпечні умови праці покладено на роботодавця [7].

Фахівець, який працює дистанційно, оформлений у штат компанії, із ним укладається трудовий договір, де прописуються його посадові обов'язки, який надає працівникові певну соціальну захищеність – це докорінна відмінність дистанційної роботи від фрілансу. Фрілансери як незалежні фахівці оформляють, як правило, свою діяльність як індивідуальні підприємці та будують відносини із замовниками на основі цивільно-правових

договорів. В цьому плані варто погодитись із думкою В. Андронові, котра зауважує, що у разі відсутності письмового договору між роботодавцем та фрілансером досить важко визначити юридичну природу таких відносин [1]. На думку цитованої авторки, про цивільно-правові відносини підряду чи інші цивільно-правові договірні відносини можна говорити у випадках, коли фрілансер є самостійним організаційно відокремленим суб'єктом господарювання (фізична особа-підприємець, представник вільної професії тощо) та саме у цьому правовому статусі виконує на договірній основі певну роботу чи надає послугу. Якщо роботу виконує звичайна фізична особа, то про підряд можна вести мову лише у випадку разовості такої роботи. Якщо ж наявна систематичність виконання роботи за певною спеціальністю та відсутність організаційно-правової відокремленості як самостійного суб'єкта господарювання, то саме наявність цих ознак відрізняє фріланс як організаційну форму трудових відносин від підряду та інших цивільно-правових договірних відносин. Водночас у зв'язку з тим, що натеper фріланс не передбачений чинним трудовим законодавством України, фрілансери фактично перебувають у правовому вакуумі, змушені або реєструватися як суб'єкти підприємницької діяльності, або працювати нелегально [1].

У разі дистанційної роботи працівник розподіляє робочий час на власний розсуд, на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено трудовим договором. Але при цьому працівник повинен весь час перебувати на зв'язку, наприклад, за допомогою інформаційно-телекомунікаційного зв'язку. Якщо у зазначеній у договорі тимчасовий проміжок працівник не виходить на зв'язок з роботодавцем або клієнтами, це може сприйматися як відсутність на робочому місці та відповідним чином каратися. Період вільного часу для відпочинку (період відключення) визначається у трудовому договорі про дистанційну роботу.

Фрілансер найчастіше не поставлений у такі жорсткі часові рамки, він обмежений лише термінами здачі готової роботи чи проміжних звітів.

Отже, фріланс є самостійною категорією і окремою формою зайнятості, яка має свої особливості, що вирізняють її серед інших нетрадиційних гнучких форм трудових відносин, є поширеною і затребуваною формою сучасних трудових правовідносин.

**Висновки.** Таким чином, фріланс як форма здійснення віддаленої трудової діяльності сучасним законодавством не передбачена. Події, що відбуваються в економіці, втручання форс-мажорних обставин дозволили ще раз оцінити актуальність і затребуваність фрілансу не тільки як способу самореалізації громадян, але і як способу збереження зайнятості для забезпечення трудового доходу в умовах скорочення можливостей роботи за наймом. У зв'язку з цим необхідно якнайшвидше звернути увагу на сферу фрілансу та сприяти її розвитку заходами державного регулювання.

За висновками вчених, нині державі не вистачає перспективного бачення майбутньої моделі зайнятості населення, орієнтованої не тільки й не стільки на збільшення кількісних показників і детінізацію трудових відносин, а більшою мірою спрямованої на забезпечення якісних зрушень у сфері праці, регулювання віртуального трудового простору, розвиток нових, нестандартних форм трудової діяльності та створення робочих місць нового типу [2, с. 164]. Вирішення проблеми правової регламентації фрілансу можливе лише за умови врахування зарубіжного досвіду правового регулювання подібних форм організації суспільних відносин. Вивчення та широке застосування в Україні закордонного досвіду правового регулювання фрілансу дозволить забезпечити належну соціальну захищеність працівників за дотримання економічних інтересів наймачів, підвищити ефективність державної соціальної та економічної політики.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Андронova В.А. Правове регулювання праці фрілансерів. URL: <http://dspace.onua.edu.ua>.
2. Гніденко В.І. Правове регулювання гнучких форм зайнятості : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Східноукраїнський нац. ун-т ім. Володимира Даля, Національний юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків. 2021. 283 с. С. 1.
3. Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія. Київ : КНЕУ, 2010. 251 с. С. 73.
4. Котерлін І.Б., Штих А.Т. Нормативно-правове врегулювання нестандартної зайнятості населення в Україні через впливи пандемічного обмеження. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2021. № 1. С. 69–73.
5. Лескова Л.Ф. Фріланс та його перспективи на українському ринку праці. *Topical Issues of Science and Education*. 2017. Vol. 3. С. 22–25.
6. Літорович О.В. Аналіз ринку фрілансу в Україні. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Серія «Проблеми економіки та управління». 2020. № 1. Т. 4. С. 43–53.
7. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу : Закон України від 04.02.2021. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*, 2021, № 20, ст. 178.
8. Рабинович М. Фрілансер vs государство: правовое регулирование свободной занятости. | *Про|странство*. URL: <http://www.prostranstvo.media>.
9. Трофименко М.С. Міжнародний досвід правового регулювання трудових відносин у сфері інформаційних технологій. *Право та інновації*. 2016. № 3 (15). С. 117–122.
10. Щодо проблем застосування актів законодавства про працю : Лист Міністерства праці та соціальної політики України № 105/13/116-08 від 15.05.2008 р. URL: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/FIN43309.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FIN43309.html).
11. Dictionary.com. URL: [www.dictionary.com/browse/freelance](http://www.dictionary.com/browse/freelance).