

DOI: 10.15276/ETR.05.2022.6
DOI: 10.5281/zenodo.7492948
UDC: 331.102.12:330.34]:005.95
JEL: F63, J21, J41, M12

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ФРІЛАНСУ ЯК ГНУЧКОЇ ФОРМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН

FEATURES OF THE DEVELOPMENT OF FREELANCE AS A FLEXIBLE FORM OF PERSONNEL ORGANIZATION, IN MODERN DEVELOPMENT OF ECONOMIC RELATIONS

Liliya I. Chernyshova, PhD, Associate Professor
Odesa Polytechnic National University, Odesa, Ukraine
ORCID: 0000-0001-7371-2007
Email: chernishova_lila@ukr.net

Yelyzaveta A. Slavenko
Odesa Polytechnic National University, Odesa, Ukraine
ORCID: 0000-0002-7606-2270
Email: slavenko.8088929@stud.op.edu.ua

Received 17.08.2022

Чернишова Л.І., Славенко Є.А. Особливості розвитку фрілансу як гнучкої форми організації праці персоналу в сучасних умовах розвитку економічних відносин. Науково-методична стаття.

У статті досліджено процеси, які відбуваються на сучасному ринку праці, і детально розглянуто таку інноваційну гнучку форму організації зайнятості, як фріланс. Визначені передумови її формування та особливості з врахуванням сучасних економічних умов. Розроблено модель роботи фрілансера зважаючи на властивості діяльності у досліджуваній сфері. Проаналізовані нормативні акти, які мають вплив на регулювання фрілансу в Україні та визначені особливості відповідної юридичної підтримки за кордоном. Оцінено динаміку залучення працівників у сфері фріланс в Україні та найбільш розповсюджені сфери діяльності серед фрілансерів. Зазначені джерела пошуку замовників фрілансерами, які допомагають утворювати їх завантаженість. Виділені переваги та недоліки гнучкої форми самозайнятості, які вагомо впливають на особливості планування та організації роботи працівників сфери фрілансу.

Ключові слова: фріланс, фрілансер, самозайнятість, гнучкий графік, трудове законодавство, ринок праці, планування організації праці

Chernyshova L.I., Slavenko Ye.A. Features of the development of freelance as a flexible form of personnel organization, in modern development of economic relations. Scientific and methodical article.

The article examines the processes that are taking place in the modern labor market, and considers in detail such an innovative flexible form of employment organization as freelancing. The prerequisites for its formation and features are determined, taking into account modern economic conditions. A model of freelancer's work has been developed, taking into account the properties of activity in the field under study. The article analyzes the regulatory acts that have an impact on the regulation of freelancing in Ukraine and identifies the specifics of appropriate legal support abroad. The dynamics of attracting employees in the field of freelancing in Ukraine and the most common areas of activity among freelancers are evaluated. The specified sources of customer search by freelancers that help create their workload. The advantages and disadvantages of a flexible form of self-employment are highlighted, which significantly affect the specifics of planning and organizing the work of freelance employees.

Keywords: freelance, freelancer, self-employment, flexible schedule, labor legislation, labor market, labor organization planning

Світова глобалізація, інтеграційні процеси, технологічний прогрес, пандемія коронавірусу та інші соціально-економічні й політичні зміни у світі з кожним днем наповнюють навколишнє життя невизначеністю та ризиками. Дані тенденції вимагають опанування гнучкішими навичками роботи в сучасному бізнес-середовищі та готовності до змін у будь-який момент часу. Діджиталізація й нові інформаційні технології сьогодні наповнюють майже усі сфери економіки, трансформуючи їх. Виключенням не стає і ринок праці, який відбиває сучасні тренди, спрямовані на інформатизацію трудових відносин. Бажання та зацікавленість в даному напрямку, в свою чергу, створює основу для формування нових форм організації трудового процесу, спричиняє виникнення і подальший швидкий розвиток нових гнучких форм зайнятості.

Враховуючи події та явища світового масштабу, в Україні також формується відповідь на глобальні виклики, яка визначає зміни в трудовій сфері. Країна поступово переймає загальносвітові тенденції та впроваджує нові нетипові форми зайнятості. Серед найбільш розповсюджених гнучких форм організації праці в Україні можна виділити фріланс, дистанційну зайнятість та нестандартні гнучкі графіки робочого часу, лізинг персоналу, аутсорсинг, тощо. Однак необхідно відзначити, що саме фріланс посідає дуже важливе місце в організації праці персоналу і наразі набирає сьогодні актуальності через постійні зміни у повсякденному житті українців та економічному просторі країни.

Безумовно, світові політичні зміни значно впливають на розвиток сфери фрілансу в Україні та громадян країни за її межами. Проблема виїзду українців за кордон, а отже і частини кваліфікованих кадрів, чудових спеціалістів, майстрів своєї справи, постала вкрай гостро наразі. Саме перехід на фріланс та інші гнучкі форми зайнятості дають змогу працівникам виконувати роботу дистанційно та віддалено від постійного місця роботи у повному обсязі.

Аналіз останніх досліджень та публікацій

Питанням функціонування фрілансу як гнучкої форми праці займалися такі науковці, як Заболотна Н.Я., Вечеров В.Т., Уфимцева О.Ю., Тертичний О.О. [1-3]; фріланс-ресурси в системі бізнес-процесів підприємства вивчали Гейдор А.П., Кураченко А.Ю. [4]; фріланс як сучасну технологію мотивації досліджував Ткач О.А. [5]; перспективи розвитку ринку фрілансу в Україні досліджувались Зайченко К.С., Літрович О.В. [6-7] та іншими.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми

Незважаючи на вагомий внесок науковців у дослідження особливостей фрілансу, залишаються аспекти, які розглянуто недостатньо. Серед них можна виділити аналіз статистичних даних українського ринку праці у сфері фрілансу у період спалаху епідемії коронавірусу та запровадження воєнного стану на території нашої держави, правове врегулювання даного питання, проблематика планування праці на фрілансі. Дана тема потребує подальшого дослідження через причину стрімкого розвитку змін в організації праці в Україні та світі задля організації підвищення ефективності управління персоналом та зміцнення кадрової складової в стратегічному аспекті розвитку сучасних підприємств.

Мета статті полягає у дослідженні поняття «фріланс», його особливостей функціонування в Україні та актуальності серед працівників на ринку праці в нових умовах економічного середовища, спровокованого змінами у світовій політичній ситуації, правовому колі регулювання фрілансу в трудовому законодавстві України.

Викладення основного матеріалу дослідження

Пандемічні процеси в Україні та усьому світі актуалізували проблему врегулювання трудових відносин в галузі гнучких форм організації праці. Проте передумови цього формувалися вже десятиріччя: спостерігалась суттєва нестабільність на ринку праці, значно змінився вектор зайнятого населення у виробничій сфері, рівень безробіття збільшувався (за 2021 рік фактичний показник склав вже 10,3%, що на 0,4% більше, ніж у 2020 році, та на 1,7% ніж у 2019 році), в деяких сферах проявлялася дискримінація при залученні персоналу за віковою категорією та досвідом роботи. З іншого боку – високі темпи розвитку інформаційних технологій підштовхнули до пошуку гнучкіших форм роботи на базі нових

комп'ютерних платформ, однією з яких виявився фріланс.

Дане стрімке явище запровадження та застосування фрілансу зумовлене також і об'єктивними соціально-економічними причинами: кризовий стан економіки країни, посилення зовнішньої заборгованості, недостатність інвестиційних ресурсів, неконтрольований розвиток малого бізнесу, тіньова економіка та тіньова зайнятість, глибока криза соціально-трудових відносин, низька мотивація персоналу, недосконалість податкової системи, корупція [8].

Звертаючись до наукових джерел, поняття фріланс не завжди трактується однозначно. За деякими працями, фріланс визначається як «вид людської діяльності, представлений у формі самозайнятості, яка виражається у наданні послуг (переважно віддалено) на засадах коротко-термінового договору на певний перелік робіт між замовником та виконавцем, поза штатом організації. Відповідно фрілансери – це працівники, які надають дані послуги» [4]. Також визначене поняття ототожнюють з механізмом, який поєднує виконавця певного виду робіт із замовником, при якому вони можуть не вдаватися до особистих контактів [2].

Науковці зауважують, що фріланс – це різновид самозайнятості, тому для таких працівників характерними є: високий показник мотивації на самореалізацію, досягнення успіху у професійній сфері, визнання їхніх досягнень іншими фахівцями у відповідній сфері. Також фріланс дозволяє самостійно регламентувати робочий час та час відпочинку [9]. Отже фрілансер – це людина, яка, в першу чергу є вільнонайманою, може самостійно обирати проекти для діяльності, одночасно працювати із декількома замовниками, планувати свій час відповідно до обсягу заданих робіт, привласнювати прибуток від своєї діяльності та нести за це цілковиту відповідальність.

Фріланс має відмінні ознаки, які суттєво відрізняють його від традиційних форм зайнятості, серед яких:

- відсутність основного робочого місця;
- можливість співпрацювати водночас з кількома роботодавцями або з одним, чи навіть перебувати деякий час без роботи;
- створення самостійно норм робочого часу та часу відпочинку, тобто фрілансер має можливість не підкорятися правилам розпорядку роботодавця;
- ненормованість оплати праці, яка напряму залежить від обсягу виконаної роботи [10];
- використання в роботі свого обладнання та устаткування (за необхідністю);
- відсутність сезонності роботи;
- відсутність соціального захисту.

З огляду на оцінку різних підходів до визначеного поняття, нами було розроблено модель роботи фрілансера, яку представлено у вигляді схеми (рис. 1).

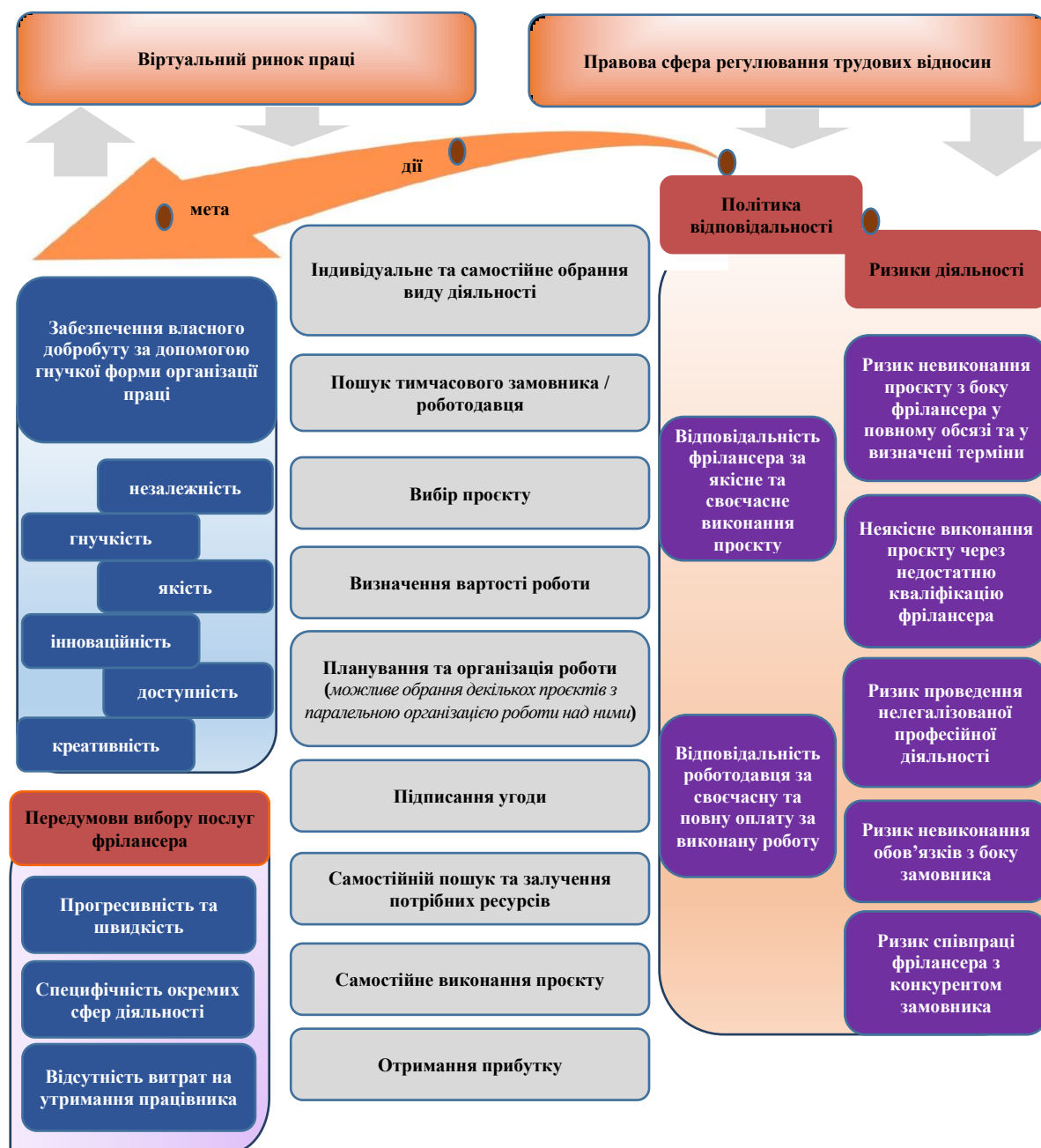


Рисунок 1. Модель роботи фрілансера
Джерело: власна розробка авторів

Розробляючи модель роботи фрілансера зауважено, що переважно неформальний характер домовленостей між працівниками та роботодавцями значно впливає на вироблення механізмів захисту, зниження ризиків. Останні притаманні як фрілансеру, так і замовнику. Фріланс формує віртуальні ринки праці – соціальний простір, який конструюється навколо тимчасових виконавців і роботодавців проєктної роботи, спільнот фрілансерів та визначає їх співпрацю.

Проте, на жаль, довгий час правові відносини щодо визначеної форми праці не були регульованими через те, що на час формування головного закону країни про працю (КЗпП), якому вже 50 років, мови про даний вид працевлаштування і не було. Тому терміни «фріланс»,

«фрілансер» в трудовому законодавстві та не застосовувалися, а були згадані тільки в листі Мінсоцполітики №105/13/116-08 від 15 травня 2008 р. Отже, Кодекс законів про працю не містить жодних норм, які регулюють роботу на фрілансі, окрім ст. 179, де міститься інформація про право жінки, яка знаходиться у відпустці для догляду за дитиною і може працювати неповний робочий день та вдома. Наздоганяючи реалії сучасності, рік тому Верховна Рада намагалася на державному рівні врегулювати дистанційну роботу та унормувати її, що зробили закордонні країни майже одразу після початку пандемії COVID-2019. Законодавці мали на меті покращити умови роботи працівників нестандартних форм власності.

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» від 04.02.2021 р. було внесено коректування у КЗпП, яке полягало в тому, що зазначалась відмінність між дистанційною та надомною роботою. Хоча обидві виконуються працівником поза робочим чи виробничим приміщенням, дистанційний робітник сам обирає робоче місце, самостійно створює комфортні 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 [11]. Також 21.09.2021 року Верховна Рада України прийняла за основу проект Закону України № 5161 від 25.02.2021 року «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості, згідно з яким пропонувалося ввести нефіксований робочий час, який би упорядковував «фріланс» як форму зайнятості, коли можливо працювати не регулярно, а за наявності доступної роботи. Даний проект був розроблений на базі відповідних європейських законодавчих актів. Хоча безпосередньо сам термін там не згадувався, в ньому запропоновані наступні гарантії та умови роботи фрілансера:

- по-перше, зазначена необхідність фіксувати обов'язкові умови трудового договору (власник або уповноважений ним орган самостійно визначатиме потребу та час залучення працівника до роботи, обсяг роботи, погоджуватиме з працівником тривалість робочого часу, який потрібен для виконання відповідної роботи, режим роботи. Тобто трудовий договір має зафіксувати: спосіб та мінімальний строк повідомлення робітника про початок виконання роботи; спосіб та максимальний строк повідомлення від працівника інформації щодо готовності приступити до роботи або відмовитися від її виконання; інтервали, в які від працівника можуть вимагати працювати (базові години та дні);
- по друге, за проектом уточнюються обов'язки для роботодавця і встановлюється відповідальність за їх невиконання (зазначається ліміт на кількість укладених роботодавцем договорів з нефіксованим робочим часом – не більше 10% від загальної кількості трудових договорів або не більше 1, якщо всього у роботодавця працює до 10 працівників) [12];
- по третє, встановлюється новий порядок оплати праці (виплачується працівникові за фактично відпрацьований час з гарантованою оплатою не менше 32 годин на місяць. За відрядної системи – за фактично виконану

роботу за встановленими відрядними розцінками);

- в-четвертих, фіксуються певні права і гарантії працівника-фрілансера (працедавець не чинитиме заборон або перешкод працівникові виконувати роботу за іншими трудовими договорами і виконання роботи не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників).

Але досі визначені поправки так і не внесені у трудове законодавство, оскільки є певні недосконалості та було прийняте рішення щодо доопрацювання законопроекту. Наприклад, укладання трудового договору, навіть з нефіксованим робочим часом, «прив'язує» людину до конкретної компанії. Навіть якщо фрілансер планує виконати лише одне завдання цієї компанії та більше з нею не співпрацювати. Також для них важливо зберігати свободу вибору власного завдання та замовника [13].

Відсутність законодавчого регулювання фрілансу в Україні спричиняє його тінізацію, що стає новою проблемою вітчизняної економіки. Насамперед, бюджет України не отримує значних надходжень з податків фрілансерів та загально-обов'язкових платежів [5].

Доволі схожу ситуацію можна спостерігати і в законодавчому регулюванні роботи фрілансерів в США, країні, де зародився фріланс. Лише в 2017 році набрав чинності перший закон, що захищає фрілансерів від неплатоспроможних роботодавців. Законопроект розробив член Міської ради Нью-Йорка, Бред Лендер, спільно зі Союзом фрілансерів та Департаментом у справах споживачів міста Нью-Йорк. Даний закон має назву "Freelance Isn't Free Act" («Фріланс – не означає безкоштовний»). Тепер у Адміністративному кодексі Нью-Йорка та у зведенні правил міста Нью-Йорк містяться положення про права фрілансерів, що набрали чинності від 15 травня 2017 р. [3].

Досвід європейських країн також показує відсутність чітких правових гарантій фрілансерів. Наприклад, у Нідерландах існує така практика, якщо кількість робочих годин, передбачених договором складає менше 15 годин на тиждень, при цьому графік роботи не є фіксованим, або у випадку, коли кількість робочих годин чітко не визначена, працедавець має оплачувати як мінімум три години за кожну зміну незалежно від фактичної кількості відпрацьованих годин. А в Італії нерегулярним працівникам (*lavoratori intermittenti*) не гарантується мінімальна кількість робочих днів чи годин, навіть тоді, коли вони прийматимуть всі виклики роботодавця. Але, за час, який вони не працюють, працедавець має виплачувати так зване «відшкодування за готовність». Своєю чергою, трудове законодавство Німеччини щодо роботи «на вимогу» зобов'язує у договорах зазначати кількість робочих годин на день і на тиждень. Якщо такі положення відсутні, вважається, що погоджено робочий тиждень тривалістю 10 годин і

працедавцю слід оплачувати мінімум три години на зміну, незалежно від кількості фактично відпрацьованих годин. Робітники зобов'язані відповідати на виклик тільки за умови, що його здійснено мінімум за чотири дні до початку роботи [14].

Наразі Україна не тільки не відстає від світових тенденцій, але й є одним з лідерів на ринку фрілансу. За даними з різних джерел 2013-2020 рр., Україна посіла перше місце в Європі та четверте в світі за обсягами зайнятості на цифрових платформах. Якщо у 2016 р. кількість фрілансерів в Україні становила близько 165 тис. осіб, то у 2021 р. – вже 776 тис. осіб [6, 7].

Підкреслимо ключові причини визначеної тенденції:

- потреба ринку праці у мобільній робочій силі;
- задоволення запиту у працевлаштуванні окремих категорій працівників, для яких повна зайнятість з деяких причин є неможливою або небажаною (матері з маленькими дітьми, безробітна молодь без професійних навичок, люди з особливими потребами тощо);
- швидка інформатизація та можливість застосування нових технологій для створення

балансу між роботою та особистим життям працівника;

- створення можливості збереження адаптивності та конкурентоспроможності організації, збереження робочих місць [15].

Слід зауважити, що гнучкі форми зайнятості, насамперед фріланс, можуть допомогти найбільш уразливим групам, а саме молодим людям на початку своєї кар'єри (зокрема студентам), безробітним і низькокваліфікованим працівникам, з метою заволодіння чи повернення позиції на ринку праці, надавши їм можливість отримати досвід роботи та нові навички. Також зайнятість в мережі Інтернет може призводити до позитивних змін в житті і до більш успішної інтеграції осіб з обмеженими можливостями. Що вкрай актуально, оскільки, на жаль, рівень зайнятості даної соціальної групи протягом багатьох років все ще залишається вкрай низьким.

Важливою особливістю фріланса є форма пропонування своїх послуг – частіше вона відбувається переважно в Інтернеті, рідше – через газетні оголошення (рис. 2). Фрілансер може шукати роботу, використовуючи особисті зв'язки, рекомендації колег й працедавців, з якими вже співпрацював, може мати успіх і так зване «сарафанне радіо».

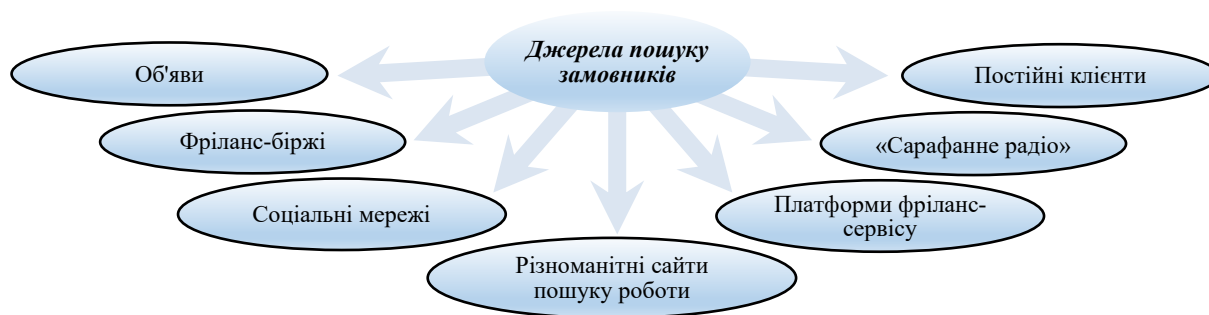


Рисунок 2. Джерела пошуку замовників

Джерело: власна розробка авторів

Фріланс найбільш поширений в таких сферах діяльності, як журналістика (та інші форми діяльності, пов'язані з копірайтингом), комп'ютерне програмування і дизайн (вебдизайн, дизайн інтер'єру, реклама, тощо), перекладацька діяльність, консультаційна діяльність, фото- та відеозйомка [2].

За результатами фріланс-сервісу Freelancehunt у 2021 року ринок фрілансу як в Україні, так і в цілому світі має тенденцію до зростання, проте темп знизився порівняно з піковим зростанням у 2020 році на фоні пандемії. Кількість замовників

та фрілансерів за поточний рік збільшилася, також на 22% зріс сумарний бюджет проєктів. За статистичними даними річний приріст фрілансерів на платформі Freelancehunt становив 13%. Всього за 2021 рік кількість фрілансерів збільшилась на 91 тис. порівняно з 2020 роком. В той час, коли за відповідний період замовників на сервісі Freelancehunt збільшилось на 20%, наразі їх зареєстровано 270 тис. осіб [16]. Статистичні показники у сфері фрілансу за 2016-2021 рр. відображено у табл. 1.

Таблиця 1. Динаміка активності на платформі Freelancehunt у 2016-2019 рр.

Показники	Роки						Відхилення 2020-2021 рр.	
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Відносне	Абсолютне, %
Кількість фрілансерів, тис. ос.	165	220	320	495	685	776	+91	+13,28%
Кількість замовників, тис. ос.	65	95	130	175	225	270	+45	+20%
Кількість проєктів, тис. од.	75	110	140	170	200	200	0	0%
Сумарний бюджет, млн. грн.	125	180	240	325	385	470	+85	+22,08%

Джерело: складено авторами за матеріалами [7, 10]

Збільшення кількості фрілансерів зумовлено комплексом політичних та економічних криз, які відбулися впродовж останніх чотирьох років. Люди почали активно шукати стабільніші ринки праці та роботодавців, що забезпечують винагороду у стабільнішій валюті. Важливим фактором, який підштовхнув світ до переходу працівників на фріланс, став спалах епідемії коронавірусу, а у 2022 році українці постали перед новою глобальною проблемою, яка сколихнула не тільки нашу країну, але і весь світ – військова ескалація. Ця подія, яка досі змушує українців змінювати місце проживання, шукати нову домівку та роботу, спричинила позитивний приріст фрілансерів на ринку праці.

Серед фрілансерів найбільш затребуваними фахівцями залишаються програмісти, дизайнери та копірайтери. У порівнянні з 2020 роком кількість завдань для розробників зменшилася, проте бюджети стали вищими. Так, у 2020 році

частка проєктів у сфері програмування складала 43,7% від числа всіх проєктів на сервісі, а у 2021 – відповідно 41,8%. При цьому бюджети завдань для програмістів минулого року становили 54,2%, а 2021-го – 55,2% від сумарних бюджетів за всіма проєктами [16].

Лідерами за категоріями фрілансерів вже декілька років залишаються такі галузі, як дизайн, програмування та копірайтинг. Програмісти лідирують, їхня частка зросла з 41,8% у 2020 до 43,7% у 2021 році. А ось частка копірайтерів та дизайнерів стала меншою і знизилася відповідно на 0,9% – до 12,6% у 2021 році та на 1% – до 18,8% [14]. Відповідну динаміку представлено на рис. 3.

Як форма організації праці, фріланс найбільш розповсюджений серед працівників у діапазоні 25-34 років (54%), дещо менший показник серед робітників 35-44 років (23%), та 18-24 років (16%) [1]. Демографічний тренд представлений на рис. 4.

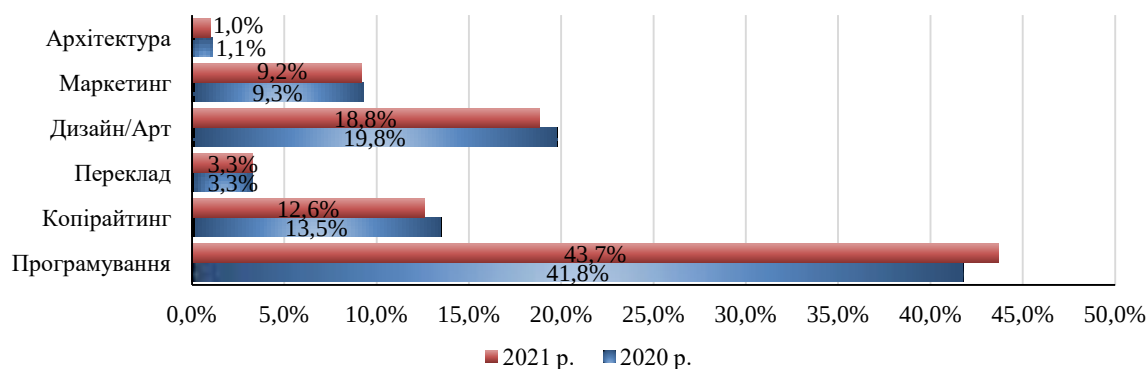


Рисунок 3. Сфери діяльності роботи фрілансерів за 2020-2021 рр.
Джерело: складено авторами за матеріалами [10]

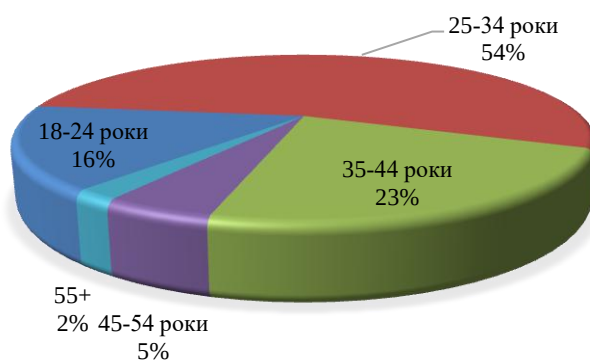


Рисунок 4. Характеристика фрілансерів за віковим показником (за даними 2021 р.)
Джерело: складено авторами за матеріалами [19]

Фріланс, як і інші форми самозайнятості, має ряд переваг та недоліків, які представлені у табл. 2.

Відповідно до зазначених переваг та недоліків роботи на фрілансі необхідно відзначити особливості планування роботи фрілансера. Попри те, що існує думка, що фрілансер працює розслаблено та повільно, відповідальність на працівнику лежить така ж сама, як і на робітниках,

що віддають перевагу офісній роботі. Фрілансер має самостійно розробити графік роботи, за яким йому буде зручно працювати і встигати виконувати замовлення. Працівникові необхідно навчитися планувати свій робочий час так, щоб не сталося «вигорання», перенавантаження або навпаки, щоб не допустити появи прокрастинації [18].

Таблиця 2. Переваги та недоліки фрілансу

Переваги	Недоліки
Свобода вибору робочого завдання	Потреба самостійно займатися пошуком замовника
Вільний графік, гнучкість, мобільність	Не має гарантії отримання оплати за виконану роботу, ризик бути ошуканим роботодавцем
Відсутність транспортної проблеми — фрілансер має можливість працювати у будь-якому місці, переважно вдома, тому немає необхідності витрачати час на транспорт	Відсутність постійних відповідних пропозицій роботи щодо навичок
Сприятливі умови праці — фрілансер має можливість самостійно обрати та облаштувати робоче місце	Додаткові витрати на робоче місце
Не загрожує звільнення	Відсутність соцпакету, соцгарантій, охорони праці
Відповідальність лише за свої дії	Відсутність оплачуваних вихідних і відпусток
Можливості для міжнародної співпраці (відсутність кордонів)	Необхідність самостійно вести бухгалтерію і платити податки
Можливість паралельного навчання або отримання іншої роботи, догляду за дитиною	Самостійний пошук та залучення потрібного устаткування
Відсутність організаційних зобов'язань – не відволікається на додаткові посадові завдання, не підпорядковується корпоративним правам	Не має можливості кар'єрного зростання
Імовірність отримувати та виконувати цікаві, різноманітні проєкти	Існує загроза рутинізації роботи та як результат зниження продуктивності
Відсутність тотального посадового контролю	Постійний самоконтроль, самоорганізація
Відносно високий рівень прибутків	Нестабільність та непередбачуваність майбутніх доходів

Джерело: складено авторами за матеріалами [5, 17]

Важливими є також перерви, які для фрілансера є необхідними, щоб дати собі можливість переключитися, адже і робота, і відпочинок найчастіше проводяться вдома. Працівникові на фрілансі корисними будуть техніки самоменеджменту для того, щоб відповідально та розумно керувати своїм часом. Фрілансер має можливість створити своє комфортне робоче місце, де йому буде приємно та зручно працювати, що неодмінно позначиться на якості виконання роботи. Таким чином, при правильному підході до планування своєї діяльності, якість виконання праці буде на високому рівні, що позначиться і на репутації працівника у майбутньому. У свою чергу висока репутація дасть змогу залучити більшу кількість замовників та навіть вийти на світовий рівень, де відкриються можливості до міжнародної співпраці.

Отже, визначимо управлінські поради щодо планування праці на фрілансі в умовах невизначеності:

- навички тайм-менеджменту складуть основу для успішного виконання замовлень та ефективного розподілу часу на працю та відпочинок, підвищать продуктивність та дадуть можливість для маневрування від одного дедлайну до наступного;
- напрацювання особистої «бази» клієнтів, що надасть змоги зекономити важливий час для виконання безпосередньо замовлень. Такі якості працівника, як відповідальність, пунктуальність, вміння слухати побажання клієнта та виправляти помилки, добросовісне

ставлення до своєї роботи, приверне увагу замовників та допоможе продовжити співпрацю;

- встановлення довгострокових цілей стимулюватиме фрілансера до саморозвитку та професійного зростання. Для цього можна провести самоаналіз особистих та професійних навичок, успіхів та невдач і визначити шлях подальшого розвитку себе як спеціаліста на основі визначеної інформації. Необхідно постійно ставити собі питання «Куди я буду рухатись далі?»;
- організація свого робочого місця – важлива складова успіху фрілансера, адже комфортна атмосфера значно впливає на загальне самопочуття та ефективність роботи;
- фрілансер самостійно контролює свої фінанси. Для цього можна скористатися додатками у смартфоні або за допомогою програм для ПК, щоб прослідкувати динаміку надходжень, витрат та прибутку за окремий період;
- оскільки фрілансер має можливість самостійного підлаштувати свій день під виконання завдань, необхідно враховувати індивідуальні біоритми, важливо розуміти власний організм, щоб зберегти продуктивність виконання праці.

Висновки

Підводячи підсумок, можна відзначити, що мінливі світові зміни у політичному та соціально-економічному житті людей дали значний поштовх до зародження та функціонування нових гнучких форм організації праці, серед яких значне місце

посів саме фріланс. Дана форма самозайнятості захоплює ринок праці як в Україні, так і в світі. В останні роки він сформувався як самостійна категорія і виступає окремою формою зайнятості, яка має свої особливості, відмінні від інших нетрадиційних гнучких форм трудових відносин.

Водночас можна спостерігати недоліки у законодавстві щодо визначеного питання, що ускладнює роботу у цій сфері. Враховуючи затребуваність фрілансу та ряд чинників, які впливають на нього, визначено, що потрібна удосконалення сучасного трудового законодавства, розробка і впровадження нових прєктів у даній сфері, які дасть змогу повністю мінімізувати

ризики діяльності і буде однаково захищати як права фрілансерів, так і їх роботодавців. Для ведення цивілізованого бізнесу, водночас потрібно, щоб ці правові аспекти були реальними в сучасних умовах ринкової економіки.

Ставлення до фрілансу як до професійної діяльності з боку уряду і створення комфортних умов діяльності надасть самозайнятим впевненості в обраній професійній стратегії та змоги швидше перейти від думки, що фріланс – це додатковий або непостійний заробіток, до того, що фріланс – це майстерність, що приносить стабільний дохід.

Abstract

Socio-economic and political changes definitely have a significant impact on the development and further functioning of the labor market both in the world and in our country. Such factors as world globalization, integration processes, technological progress, and the coronavirus pandemic require the mastery of more flexible work skills in the modern business environment and readiness for changes at any moment of time. Therefore, freelance has taken a very important place in the organization of personnel work and is currently gaining relevance due to constant changes in the everyday life of Ukrainians and the economic space of the country.

The purpose of the article is to study the concept of "freelance", its peculiarities of functioning in Ukraine and its relevance among workers on the labor market in the new conditions of the economic environment, provoked by changes in the world political situation, the legal circle of regulation of freelancing in the labor legislation of Ukraine.

Freelancing has distinctive features that significantly distinguish it from traditional forms of employment. With this in mind, the authors have developed a freelancer work model that takes into account the policy of responsibility, the risks assumed by the customer and the freelancer, the goal and actions of the latter. It is noted that the mostly informal nature of agreements between employees and employers significantly affects the development of protection mechanisms, risk reduction and requires legal protection. Freelancing forms virtual labor markets – a social space that is constructed around temporary performers and employers of project work, communities of freelancers and determines their cooperation.

The regulatory acts that have an impact on the regulation of freelancing in Ukraine are analyzed and the specifics of the corresponding legal support abroad are determined. The lack of legal regulation of freelancing in Ukraine causes its diminution, which becomes a new problem of the domestic economy. Unfortunately, despite the fact that Ukraine is a country that has made significant progress in the field of freelancing, the domestic legal system does not have laws to regulate the work of freelancers. However, there are already significant changes in this issue, which indicates the development of the legislative framework in the country and the interest in regulating this form of employment.

Monitoring the dynamics of the involvement of workers in the field of freelancing in Ukraine and the most widespread areas of activity among freelancers allowed us to determine that freelancing is most common in journalism (and other forms of activity related to copywriting), computer programming and design, translation, consulting activities, the field of photography and videography. The statistical indicators of 2021 confirmed this. Regarding the age gradation, it is noted that freelance is most common among workers in the 25-34 age range (54%). It is emphasized that among the main factors that attract the attention of freelancers are independence, flexibility, dynamism, accessibility, and the ability to be creative. As for customers, they are attracted by the progressiveness and speed of the system, the possibility of cooperation with specialists of special specialties, and the absence of costs.

In addition, the authors indicated the sources of finding customers by freelancers, which will determine their workload, highlighted the advantages and disadvantages of freelancing, which shape the peculiarities of the organization of employees' work. Developed management tips for planning freelance work in conditions of uncertainty.

To sum up, freelancing is an independent category and a separate form of employment, which has its own characteristics that distinguish it from other non-traditional flexible forms of labor relations, is a common and popular form of modern labor relations. This form of self-employment is dynamically capturing the labor market both in Ukraine and in the world and requires legal support.

Список літератури:

1. Заболотна Н.Я. Фріланс як нова форма зайнятості та трудових відносин / Н.Я. Заболотна // Юридичний науковий електронний журнал. – 2022. – № 1. – С. 143-145.
2. Вечеров В.Т. Фріланс як нова форма трудових відносин в інформаційній економіці // В.Т. Вечеров, О.Ю. Уфимцева // Економічний простір. – 2017. № 117. С. 56-65.
3. Тертичний О.О. Фріланс як сучасний вид трудових відносин / О.О. Тертичний // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2016. № 55. С. 172-177.
4. Гейдор А.П. Фріланс-ресурси в системі бізнес-процесів підприємства / А.П. Гейдор, Г.Ю. Кураченко // Бізнес інформ. – 2020. – № 4. – С. 251-258.
5. Ткач О.А. Фріланс як сучасна технологія мотивації / О.А. Ткач // Наукові праці Національного університету харчових технологій. – 2013. № 53. С. 161-165.
6. Зайченко К.С. Ринок фрілансу в Україні: сучасний стан та перспективи розвитку / К.С. Зайченко // Ефективна економіка. – 2019. – № 12. – С. 3
7. Літорович О.В. Аналіз ринку фрілансу в Україні / О.В. Літорович // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія «Проблеми економіки та управління». – 2020. – № 1. – Т. 4. – С. 43-53.
8. Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія / Колот А.М. Київ: КНЕУ, 2010. – 251 с.
9. 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.
10. Ринок фрілансу в Україні у 2021 році [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://itc.ua/news/rinok-frilansu-v-ukrayini-u-2021-roczii/>.
11. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2021. – № 20. – Ст. 178 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text>.
12. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості» Проект закону України от 25.02.2021 № 5161 [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/JI04479A.html.
13. Регулирование трудовых отношений по-новому: ФЛП начинают волноваться? [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.epravda.com.ua/rus/projects/regulation/2021/03/17/671982/>.
14. Лескова Л.Ф. Фріланс та його перспективи на українському ринку праці. / Л.Ф. Лескова // Topical Issues of Science and Education. – 2017. – Vol. 3. – С. 22-25.
15. Статистика ринку фрілансу в Україні по регіонах [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://itc.ua/news/statistika-po-ryinku-frilansa-v-regionah-ukrainyi-infografika/>.
16. Підсумки на ринку фрілансу за 2021 рік [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://businessua.com/telekom/74268pidsumki-na-rinku-frilansu-za-2021-rik.html>.
17. Колесникова Т.В. Фриланс – нестандартная форма занятости, инновационная тенденция на современном рынке труда / Т.В. Колесникова, Н.П. Перчинская // Инновации. – 2014. – № 5 (187). – С. 42-46.
18. Злишков В.Л., Лукомська С.О., Федан О.В. Психодіагностика особистості у кризових життєвих ситуаціях / В.Л.Злишков, С.О. Лукомська, О.В. Федан. – К.: Педагогічна думка, 2016. – 219 с.
19. Що відбувається в українському digital під час війни? Чи є перспективи? [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://marketer.ua/ua/what-happens-in-ukrainian-digital-during-the-war/>.

References:

1. Zabolotna, N.Ya. (2022). Freelance as a new form of employment and labor relations. Yurydychnyi naukovyi elektronnyi zhurnal, 1, 143-145 [in Ukrainian].
2. Vechevov, V.T., & Ufimtseva, O.Yu. (2017). Freelance as a new form of labor relations in the information economy. Ekonomichnyi prostir, 117, 56-65 [in Ukrainian].
3. Tertychnyi, O.O. (2016). Freelance as a modern type of labor relations. Visnyk ekonomiky transportu i promyslovosti, 55, 172-177 [in Ukrainian].
4. Heidor, A.P., & Kurachenko, H.Yu. (2020). Freelance resources in the business process system of the enterprise. Biznes inform, 4, 251-258 [in Ukrainian].
5. Tkach, O.A. (2013). Freelance as a modern technology of motivation. Naukovi pratsi Natsionalnoho universytetu kharchovykh tekhnolohii, 53, 161-165 [in Ukrainian].

6. Zaichenko, K.S. (2019). Freelance market in Ukraine: current state and development prospects. *Efektivna ekonomika*, 12, 3 [in Ukrainian].
7. Litorovych, O.V. (2020). Freelance market analysis in Ukraine. *Visnyk Natsionalnoho universytetu "Lvivska politekhnik"*, (Vol. 2) [in Ukrainian].
8. Kolot, A.M. (2010). Social and labor sphere: state of relations, new challenges, development trends. KYIV: KNEU [in Ukrainian].
9. Hnidenko, V.I. (2021). Legal regulation of flexible forms of employment. Extended abstract of candidate's thesis. Kharkiv: Volodymyr Dahl East Ukrainian National University, Yaroslav Mudryi National Law University [in Ukrainian].
10. Freelance market in Ukraine in 2021. Retrieved from: <https://itc.ua/news/rinok-frilansu-v-ukrayini-u-2021-roczni/> [in Ukrainian].
11. Law of Ukraine on amendments to some legislative acts of Ukraine regarding the improvement of the legal regulation of remote work, home work and work with the use of flexible working hours. (2021). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 20, 178. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text> [in Ukrainian].
12. Law of Ukraine on amendments to certain legislative acts of Ukraine concerning the regulation of certain non-standard forms of employment. The draft Law of Ukraine № 5161 (2021, February 25). Retrieved from: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/JI04479A.html [in Ukrainian].
13. Regulation of labor relations in a new way: will FLP start to worry? Retrieved from: <https://www.epravda.com.ua/rus/projects/regulation/2021/03/17/671982/> [in Russian].
14. Lieskova, L.F. (2017). Freelance and its prospects on the Ukrainian labor market. *Topical Issues of Science and Education*. (Vol.3). [in Ukrainian].
15. Freelance market statistics in Ukraine by region. Retrieved from: <https://itc.ua/news/statistika-poryinku-frilansa-v-regionah-ukrainyi-infografika/> [in Ukrainian].
16. Results on the freelance market for 2021. Retrieved from: <http://businessua.com/telekom/74268pidsumki-na-rinku-frilansu-za-2021-rik.html> [in Ukrainian].
17. Kolesnykova, T.V., & Perchynskaia, N.P. (2014). Freelance is a non-standard form of employment, an innovative trend in the modern labor market. *Ynnovatsyy*, 5 (187), 42-46 [in Russian].
18. Zlyvko, V.L., Lukomska, S.O., & Fedan, O.V. (2016). Psychodiagnostics of personality in life crisis situations. KYIV: Pedagogichna dumka [in Ukrainian].
19. What happens in Ukrainian digital during the war? Are there prospects? Retrieved from: <https://marketer.ua/ua/what-happens-in-ukrainian-digital-during-the-war/> [in Ukrainian].

Посилання на статтю:

Чернишова Л.І. Особливості розвитку фрілансу як гнучкої форми організації праці персоналу в сучасних умовах розвитку економічних відносин / Л.І. Чернишова, Є.А. Славенко // *Економіка: реалії часу*. Науковий журнал. – 2022. – № 5 (63). – С. 49-58. – Режим доступу до журн.: <https://economics.net.ua/files/archive/2022/No5/49.pdf>. DOI: 10.15276/ETR.05.2022.6. DOI: 10.5281/zenodo.7492948.

Reference a Journal Article:

Chernyshova L.I. Features of the development of freelance as a flexible form of personnel organization, in modern development of economic relations / L.I. Chernyshova, Ye.A. Slavenko // *Economics: time realities. Scientific journal*. – 2022. – № 5 (63). – P. 49-58. – Retrieved from <https://economics.net.ua/files/archive/2022/No5/49.pdf>. DOI: 10.15276/ETR.05.2022.6. DOI: 10.5281/zenodo.7492948.

