

Трудове право

УДК 349.2

Зіноватна Іляна Вікторівна

*кандидат юридичних наук, доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

Зиноватная Иляна Викторовна

*кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права
Национальный юридический университет имени Ярослава Мудрого*

Zinovatna Iliana

*Candidate of Science of Law,
Associated Professor of the Department of Labor Law
Yaroslav Mudryi National Law University*

Пісоцький Андрій Федорович

*студент
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

Писоцкий Андрей Федорович

*студент
Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого*

Pisotskyi Andrii

*Student of the
Yaroslav Mudryi National Law University*

Новицький Данило Валерійович

*студент
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

Новицкий Данил Валерьевич

*студент
Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого*

Novytskyi Danylo

Student of the

Yaroslav Mudryi National Law University

ФРІЛАНС ЯК ГНУЧКА ФОРМА ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ:

СТАН І ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

ФРИЛАНС КАК ГИБКАЯ ФОРМА ЗАНЯТОСТИ В УКРАИНЕ:

СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

FREELANCE AS A FLEXIBLE FORM OF EMPLOYMENT IN UKRAINE:

THE STATE AND PROSPECTS OF DEVELOPMENT

Анотація. У статті були досліджені актуальні питання застосування у сучасному світі такої гнучкої форми зайнятості, як фріланс. Розглянуто особливості зародження фрілансу в Україні та перспективи його подальшого розвитку. Особливу увагу приділено використанню фрілансу певними категоріями працівників: особами з інвалідністю; особами похилого віку; особами, які пов'язують працю з навчанням тощо. Авторами було сформульовано визначення «фрілансу», проаналізовано відмінність між такими поняттями, як «надомна робота», «дистанційна робота» та «фріланс», їх визначення у законодавстві та процес формування даних понять. Досліджено закордонний досвід щодо регулювання цієї сфери відносин, зокрема досвід Сполучених Штатів Америки та країн Європи. Визначено, в яких країнах дане питання регулюється трудовим, а в яких цивільним законодавством, які наслідки це тягне за собою, та яким саме чином врегульовані дані відносини у тій чи іншій галузі. Проаналізовано переваги регулювання трудовим законодавством над цивільним, укладанням трудових договорів над договорами підряду, а також зацікавленість працівників як рушіїв економіки в даному питанні, аби отримати соціальні гарантії та

соціальний захист, зокрема щодо укладання колективних договорів, можливість вступати до профспілок, отримання соціальних виплат тощо. Досліджено українське законодавство, історію формування регулювання подібних відносин та сучасне регулювання. Проаналізовано недоліки правового регулювання даних відносин та запропоновані зміни, аби покращити ситуацію та заповнити прогалини. Зроблено аналіз кібербезпеки в Україні, органи, уповноважені на здійснення такого контролю, їх компетенцію, недоліки в таких органах. Запропоновано збільшити компетенцію подібних органів або створити новий для ефективного регулювання даної сфери. Для більш ефективного впровадження даних механізмів запропоновано налагодити співпрацю з провідними державами в даному секторі, зокрема з Естонією. На підставі повного аналізу автори запропонували своє бачення вирішення даного питання, аби забезпечити в консенсусі інтереси, як працівників, так і роботодавців.

Ключові слова: фріланс, фрілансер, дистанційна робота, трудове право, кібербезпека, фріланс-біржа.

Анотація. В статье были исследованы актуальные вопросы применения в современном мире такой гибкой формы занятости, как фриланс. Рассмотрены особенности зарождения фриланса в Украине и перспективы его дальнейшего развития. Особое внимание уделено использованию фриланса определенными категориями работников: лицами с инвалидностью; лицами пожилого возраста; лицами, которые связывают работу с обучением и тому подобное. Авторами было сформулировано определение «фриланса», проанализированы различия между такими понятиями, как «надомная работа», «удаленная работа» и «фриланс», их определения в законодательстве и процесс формирования данных понятий. Исследован зарубежный опыт по регулированию этой

сферы отношений, в частности опыт Соединенных Штатов Америки и стран Европы. Определено, в каких странах данный вопрос регулируется трудовым, а в каких гражданским законодательством, какие последствия это влечет за собой, и каким образом урегулированы данные отношения в той или иной области. Проанализированы преимущества регулирования трудовым законодательством над гражданским, заключением трудовых договоров над договорами подряда, а также заинтересованность работников как движителей экономики в данном вопросе, чтобы получить социальные гарантии и социальную защиту, в частности по заключению коллективных договоров, возможность вступать в профсоюзы, получения социальных выплат и тому подобное. Исследовано украинское законодательство, историю формирования регулирования подобных отношений и современное регулирование. Проанализированы недостатки правового регулирования данных отношений и предложенные изменения, чтобы улучшить ситуацию и восполнить пробелы. Сделан анализ кибербезопасности в Украине, органы, уполномоченные на осуществление данного контроля, их компетенцию, недостатки в таких органах. Предложено увеличить компетенцию подобных органов или создать новый для эффективного регулирования данной сферы. Для более эффективного внедрения данных механизмов предложено наладить сотрудничество с ведущими государствами в данном секторе, в частности с Эстонией. На основании полного анализа авторы предложили свое видение решения данного вопроса, чтобы обеспечить в консенсусе интересы, как работников, так и работодателей.

Ключевые слова: *фриланс, фрилансер, удаленная работа, трудовое право, кибербезопасность, фриланс биржа.*

Summary. *In the topical issues of article were analysed application in the modern world of such flexible form of employment as freelance. It is considered*

features of origin of freelance in Ukraine and the prospects of its further development. Special attention is paid to freelance use by certain categories of workers: persons with disability; elderly people; persons who combine work with study, etc. Authors formulated definition of "freelance", the difference between such concepts as "outwork", "remote work" and "freelance", and analysed their definitions in the legislation and process of formation. It is also analyses foreign experience concerning regulation of this sphere of the relations, in particular experience of the United States of America and the countries of Europe. It is defined in which countries the matter is regulated by labour law, and in which by the civil legislation and which consequences it involves and in what way these relations are settled. It was analysed that regulation by the labor law has advantages in regulation by civil law, and entering into a employment contracts has advantages in entering into a turnkey contracts and also interests of workers as economy propellers in this question to obtain social guarantees and social protection, opportunity to join trade unions, receive social benefits, etc.. It is also analysed the Ukrainian legislation, the history of regulation of the similar relations and modern regulations. Shortcomings of legal regulation of these relations and the offered changes were analysed to improve a situation and to fill gaps. It was made the analys of cyber security in Ukraine, the bodies authorized for implementation of such control, their competence, shortcomings of such bodies. It is offered to increase competence of similar bodies or to create new effective regulation of this sphere. It is offered to set up cooperation with the leading states in this sector for more effective introduction of these mechanisms, in particular with Estonia. On the basis of the full analysis authors offered the vision of the solution of the matter to promote in consensus interests, both workers, and employers.

Key words: *freelance, freelancer, remote work, labor law, cybersecurity, freelance exchange.*

Постановка проблеми. Сучасне суспільство не стоїть на місці і шукає нові способи застосування своїх вмінь та навичок для забезпечення достатнього рівня життя. Сьогоднішня економіка характеризується лідируючою позицією сфери послуг, а трудова діяльність пов'язана з виробленням, передачею, зберіганням, обробкою та переробкою інформації. З розвитком нових комп'ютерних технологій почала формуватися «нова економіка». Особливо у важке кризове становище, коли робочі місця скорочуються, а роботодавці висувають ще більш високі вимоги до працівників, люди починають самореалізовуватися у нових формах діяльності. Важливу роль у цьому відіграє сама природа людини, яка направлена на те, що індивіди намагаються бути особливими, а соціальна мобільність обмежується теперішньою системою зв'язків (родичі, «по-знайомству» тощо), тоді і починають виникати нові форми активності, яким допомагають сучасні технології. В Україні показник безробіття осіб працездатного віку станом на 2019 рік сягнув 8,6 % [1]. Особливою проблемою для світу стала пандемія через COVID-19, в результаті якої економіка більшості країн була паралізованою. Більшість підприємств, кафе, ресторанів, різних офісів припинили свою роботу. Працівникам обмежили пересування, в результаті чого, навіть якщо місце роботи не закрилось, потрапити туди було надзвичайно важко. Це завдає чималих збитків економіці, особливо, якщо вона сформована лише на такій сфері діяльності. На сучасному етапі розвитку трудової діяльності цю проблему зайнятості можна вирішити через нову прогресивну форму – фріланс. Наразі цей вид роботи має багато назв: віддалена робота, дистанційна робота або фріланс – від англійської freelance – «вільний художник» – позаштатний працівник, незалежний, вільний [2, с. 4]. Адже особливо в такі скрутні часи потрібно шукати нові шляхи для спасіння державної економіки та життєдіяльності роботодавців та працівників,

виводити із тіні сфери, які працюють і в звичайних обставинах, і в період пандемії, тому що така форма не передбачає фізичного контакту.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблему фрілансу у своїх наукових працях аналізували М. Рой [3], Дж. Кітчінг [4], І. Погодіна [5], С. Савченко [6], О. Грішнова [7], С. Ілляшенко [8], Д. Стебков [9], Н. Болотіна [10], А. Колода [11] та інші.

Мета статті. Метою статті є дослідження розвитку нової форми зайнятості, фрілансу, у світі та в Україні, її вплив на економіку, визначити правове регулювання та перспективи змін до законодавства, переваги трудового регулювання цієї сфери та гарантії для працівників.

Виклад основного матеріалу дослідження. Поняття «дистанційна взаємодія» («telecommuting») з'явилося у 1972 році, воно пов'язане з ім'ям американського вченого Дж. Ніллеса, який припустив, що фізична присутність працівника в офісі не є обов'язковою, і завдання можна вирішувати за допомогою сучасних технологій, в той час це було можливо за допомогою телефонного зв'язку. Найбільшого масштабу розвитку віддалена робота набула з розвитком інтернет-технологій та підтримки з боку держави, насамперед це Сполучені Штати Америки (далі – США) та країни Європейського Союзу (далі – ЄС). Влада США була зацікавлена в підтримці дистанційної роботи, адже тоді стояла велика проблема транспортної доступності віддалених регіонів, транспортної непрохідності мегаполісів, а також малої кількості працівників в селах [12, с. 1].

Сьогодні одним з найголовніших завдань держави є забезпечення достатнього рівня життя своїх громадян. Важливим чинником досягнення цієї мети є всезагальна зайнятість населення, що дозволить знизити навантаження на державний бюджет та знизити рівень бідності серед людей працездатного віку. Не всі громадяни цього віку мають можливість з різних причин працевлаштуватись або продовжити трудову діяльність. Особливу увагу хотілось б приділити таким групам людей, як особи з

інвалідністю, так як не у всіх населених пунктах наявний пристосований для цих осіб громадський транспорт, облаштовані ліфти у багатоповерхових офісних будівлях та житлових будинках, спеціально сконструйовані під'їзди та інші інфраструктурні об'єкти та засоби, що допомагають людям безперешкодно дістатися до місця роботи. Також особи, які піклуються за хворими членами сім'ї, жінки, які доглядають малолітніх дітей, особи, які, з різних підстав, не можуть працювати на умовах загального режиму робочого часу – це всі ті, в кого є знання, навички, освіта, але за різних обставин вони не можуть працювати поза домівкою або повний робочий день. Ще одна категорія осіб, на яких хотілось би звернути увагу, це пенсіонери, кількість яких за статистичними даними станом на 2019 рік сягнув 11,4 мільйони, а середній розмір пенсії становив 2899,04 гривні [13]. Цих коштів звичайно ж не вистачає для достатнього рівня життя цих людей, тому фріланс зможе підняти доходи населення, а отже, і покращити їх рівень споживання, якість медичних послуг, відпочинок, освіти тощо.

Проте цей вид зайнятості сьогодні не має належного правового регулювання, а тому багато людей, особливо похилого віку, не наважуються йти в дану сферу через відсутність соціальних гарантій, зокрема: оплачуваних відпусток, соціальних допомог, премій, надбавок, захисту своїх прав через профспілкових представників тощо. Адже велика кількість роботодавців продовжують використовувати таку працю без належного її оформлення відповідно до вимог ч. 3 ст. 24 КЗпП України. За даними дослідження, яке проводилось Київським міжнародним інститутом соціології у 2019 році, рівень тіньової економіки у 2018 році становив 47,2 % від загального обсягу ВВП [14]. Одним із чинників, які впливають на такий результат, звісно і є в тому числі фріланс.

Першим нормативно-правовим актом та таким, який ще досі не втратив чинність у частині, що відповідає чинному законодавству України,

який мав на меті регулювання праці осіб, які працюють віддалено від підприємства, установи, організації є Положення про умови праці надомників, що було затверджено Постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 29.09.1981 р. № 275/17-99. В зазначеному нормативно-правовому акті надомники визначались як особи, які уклали трудовий договір з об'єднанням, комбінатом, підприємством, установою, організацією, колгоспом про виконання роботи вдома особистою працею з матеріалів та із використанням знарядь та засобів праці, що виділяються підприємством. Також постановою визначено, хто має право на таку роботу – це жінки, які мають дітей віком до 15 років, інваліди, особи, які доглядають за інвалідами, особи, які навчаються, а також особи, зайняті на роботі з сезонним характером виробництва (в міжсезонний період). Аналіз цього нормативно-правового акту дає розуміння, що він зорієнтований на відносини часу, коли він був прийнятим. Надомна праця була можлива лише для деяких категорій осіб, які з об'єктивних причин не можуть бути присутніми на підприємствах. Ця робота передбачає, як правило, працю виробничого характеру, що прямо зазначено в пункті 3 цієї постанови: «труд надомников должен быть направлен, как правило, на производство товаров народного потребления...», в деяких випадках надання послуг фізичного характеру [15]. Зрозуміло, що сучасні відносини з використанням інтернет-технологій, що становлять вироблення не сировини, а обробку інформації, ніяк не співвідносяться з цим положенням та ніяк не можуть бути ним врегульовані. Також змінилась сама концепція відносин між працівниками та роботодавцями, державна власність змінилась на приватну, скасовано відповідальність за відсутність у особи роботи.

Пізніше визначення надомників та вказівку на їх місце роботи дало і Міністерство праці України у «Методичних рекомендаціях щодо визначення робочих місць» від 21.06.1995 р., де вказувалось на те, що

надомники є робітники, робоче місце яких співпадає територіально із місцем їх мешкання. Також зазначено, що їх робочі місця оснащені в основному інструментами, приладами, невеликими верстатами [16]. З аналізу цих положень стає зрозумілим, що концепція трактування таких працівників ніяк не змінилась, в рекомендаціях прямо вказується на виробничий характер такого виду роботи, що ще раз дає переконання про неможливість застосування будь-якого положення із цього нормативно-правового акту.

У результаті подій, що відбуваються у світі та ,зокрема, в Україні, через коронавірусну інфекцію та подальшого введення карантину, Верховна Рада України внесла деякі зміни до законодавчих актів, аби забезпечити подальшу роботу та виконання в певній мірі трудових функцій працівниками, зокрема, було внесено і зміни до Кодексу законів про працю України , а саме до статті 60. В новій редакції встановлюються нові поняття такі, як гнучкий режим робочого часу та дистанційна робота. Дистанційна робота визначається як форма організації праці, коли робота виконується працівником за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором, у тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщенням роботодавця [17]. Дійсно це певний крок, який може слугувати у майбутньому для запуску та регулювання повністю цієї сфери та фрілансу. Проте щоб розуміти це поняття, потрібно проаналізувати, за яких обставин воно було прийняте. Зміни відбулись у період національного карантину, а у самій статті прямо зазначено, зокрема, про можливість встановлення такого режиму роботодавцем на період епідемії та пандемії. Стаття викладена у такій редакції, тому що при карантинних мірах працювати при фізичному контакті на робочу місці просто неможливо, тому законодавчий орган зробив хоч якусь альтернативу, аби дати можливість працівникам виконувати свої трудові функції поза місцем своєї роботи. Ця практика в якійсь частині є корисною

для України, адже роботодавці побачили, що ефективно працювати можна і за відсутності працівника на фактичному робочому місці, яке переноситься у місце проживання працівника. Таким чином, можна економити на обслуговуванні й утриманні офісних приміщень та інших інфраструктурних об'єктів, якщо це можливо. Проте зазначені відносини та саме поняття дистанційної роботи не зовсім відображає поняття фрілансу, а тому можна визначити деякі відмінності цих понять. Дистанційна робота передбачає укладання безстрокових трудових договорів з одним роботодавцем з можливістю в деяких випадках працювати вдома. Водночас фріланс за своєю сутністю передбачає укладання строкових трудових договорів одночасно з декількома роботодавцями з можливістю віддаленого виконання трудової функції.

Історія становлення фрілансу в Україні налічує більше 10 років. Незважаючи на прогресивний розвиток такого виду діяльності, законодавство розглядає його, як традиційну підприємницьку діяльність, при цьому не враховує його особливостей. Це унеможлиблює застосування цих норм та інших засобів державного регулювання, що підвищує рівень тінізації фрілансу в Україні. Вирішення даного питання потребує всебічного правового аналізу особливостей та специфічних ознак фрілансу в Україні. До того ж попри прогресивний 10-річний розвиток цієї сфери в Україні, досі ніде в законодавстві не закріплено такі поняття, як «фріланс», «фрілансер» та інші назви, пов'язані з цим видом діяльності [18]

Згідно з дослідженнями, проведеними спеціалістами веб-порталу topsdev.org, Україна займає 1 місце на ринку IT-фрілансу у Східній Європі [19]. Щодо світового місця, то наша держава за аналізом мережі Payoneer входить у п'ятірку країн із швидкозростаючими ринками цієї сфери [20].

Аналізуючи ці дослідження, можна з упевненістю сказати, що потенціал фрілансу є надзвичайно високим. Однак, цей успіх запорука не лише розвитку технологій, але й деяких законодавчих актів, які спростили

таку діяльність. Одним з позитивних кроків було прийняття Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо усунення адміністративних бар'єрів для експортування послуг» [21]. Цими змінами було надано можливість укладати договори не тільки в письмовій, але й в електронній формі, також законом забороняється банкам вимагати переклад договору на українську мову. Цей нормативно-правовий акт не стосується безпосередньо фрілансу, але він опосередковано допоміг частину цієї діяльності вивести з тіні. Також позитивними змінами є діяльність над проектом «Дія», яка має вивести більшість державних інструментів та засобів в електронну площину. Попри ці позитивні зміни все одно більша частина фрілансу знаходиться в тіні, певні переваги від легальної діяльності ще не є кардинальними та превалюючими, щоб перевести цю сферу у правову площину.

Говорячи про світову практику та досвід застосування фрілансу як методу організації роботи стосовно виконання окремих її частин для різних замовників, можна звернути увагу на широкі масштаби його розповсюдження у країнах Європи та США.

Так влада США була вкрай зацікавлена у вивченні телероботи, так як в цій країні гостро стояла проблема транспортної доступності до віддалених регіонів, транспортної завантаженості мегаполісів, а також низької чисельності робочих місць в сільських районах країни. «Телекомм'юнінг» в США – поняття досить широке, яке охоплює всі можливі види дистанційної праці, врегульованої «Законом про телероботу» 2010 року («Telework Enhancement Act») [22]. Це можуть бути як працівники, виведені поза штат і координовані роботодавцем за допомогою телефонного та електронного зв'язку (проте саме на роботодавця покладено обов'язок забезпечення працівника засобами для віддаленої роботи), особи, для яких віддалена праця є роботою за сумісництвом, і особи, які повністю організують свою працю

дистанційно [23]. З огляду на те, що кількість фрілансерів з кожним днем стрімко зростає, в США вирішили провести підрахунок і скласти статистику. Компанія «99Firms», яка базувалася на працях таких відомих компаній та дослідницьких центрів, як «Forbes», «Statista» та «Stanford Graduate School of Business» провела огляд, згідно з яким було визначено кількість фрілансерів. На момент огляду в Штатах налічувалося приблизно 57 млн. людей, що займаються «вільною діяльністю». Тобто кожен п'ятий житель США – це фрілансер. Близько 30% всіх фрілансерів США мають середньорічний прибуток більше, ніж 75 тисяч доларів [24].

Поряд з цим, кожен штат США має своє законодавство та підходи до врегулювання тих чи інших питань, зокрема і фрілансу також. Саме тому ми вирішили для прикладу взяти один з найбільших за популярністю фрілансу та найприбутковіших штатів США – Каліфорнію. Таким чином, законодавство штату Каліфорнія поділяє фрілансерів на два типи: наймані працівники та незалежні підрядники. Відповідно з першими укладається трудовий договір і виникають трудові правовідносини, також у них є всі належні соціальні гарантії. Із другими ж у свою чергу укладається цивільно-правовий договір, трудові відносини не виникають, вони не мають того пакету соціальних гарантій, який мають наймані працівники. Визначити до якого типу відноситься той чи інший виконавець робіт дуже складно, частіше за все для цього знадобиться допомога кваліфікованого юриста, але існує спеціальний тест “Dynamex test”, основне запитання якого виглядає таким чином: «Кому саме надаєте ви послуги: компанії – наймачу чи її клієнтам?». Отже, якщо послуги (роботи) надаються компанії, то це скоріше за все незалежний підрядник, якщо ж її клієнтам, то – працівник [25]. Загалом же правова основа праці фрілансерів в США, як і праці усіх інших галузей становить ринкова модель економіки. У загальному вигляді ринок (біржа) віддаленої роботи є он-лайн – платформою, що виконує посередницьку функцію між фрілансерами і

замовниками їхніх послуг. На спеціалізованих веб-порталах незалежні працівники мають можливість розмістити інформацію про себе, а потенційні споживачі їх послуг – свої замовлення [26]. Близько 10 млн. працівників є «незалежними підрядниками», за своєю природою вони є різновидом підприємців і потрапляють під спеціальне оподаткування.

Якщо фізична особа виконує роботу, контрольовану роботодавцем, вона не може вважатися «незалежним підрядником», причому навіть в тому випадку, якщо йому надана свобода дій. Єдиний критерій розмежування – юридичне право роботодавця контролювати в деталях процес виконання роботи. У США, так само як і в Україні, існує ризик того, що податкові органи класифікують фрілансера, як найманого працівника, і для замовника можуть виникнути несприятливі юридичні наслідки у вигляді додаткового оподаткування, витрат, а також претензій за порушення норм трудового законодавства [27]. Саме тому необхідні дієві зміни до законодавства для того, аби в трудовому та цивільному праві існували чіткі визначення усіх суб'єктів цих галузей права із зазначенням властивим тільки їм ознак, аби на практиці не виникало плутанини, яка не тільки гальмує розвиток економіки, а й створює ризики активізації так званих «корупційних злочинів».

У більшості країн ЄС проводиться політика зайнятості, орієнтована на сталий розвиток трудових відносин і ринку праці. На нашу думку, комплексне і всебічне дослідження, а також впровадження позитивного досвіду ЄС в галузі правового регулювання гнучких форм зайнятості, таких як фріланс, сприятиме розвитку українського трудового законодавства і все більшої інтеграції України у світове економічне співтовариство.

Фріланс є поширеною в ЄС формою гнучкої зайнятості населення. За даними, опублікованими статистичним бюро Євросоюзу «Eurostat» загальна частка ненайманої праці в країнах ЄС становить приблизно 15%

зайнятості. У Німеччині, Естонії, Данії до фрілансерів відноситься близько 10% зайнятих, тоді як в деяких країнах – ця цифра сягає понад 20% (Чехія, Польща, Іспанія). Рекордсменом безумовно є Греція, де частка фрілансерів на загальну кількість працівників країни складає близько 30% [28].

Одним з головних напрямків розвитку самозайнятості в країнах ЄС є те, що, як зазначають експерти Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), «межі між найманою працею і самозайнятими особами розмиваються», породжуючи граничні форми, наприклад, залежні від одного підприємства підрядники, які «хоча і класифікуються як самозайняті, володіють не більшою автономією, ніж наймані працівники». Вони відомі як «економічно залежні» або «квазізалежні» працівники, «залежні самозайняті» і «залежні підрядники» [29]. Отож, ці межі потрібно конкретизувати. Так само як і в США, в країнах ЄС та в Україні існує проблема невпорядкованості, нечіткості, а іноді навіть повної відсутності відповідного законодавства, це створює некомфортні умови для працівників, для бізнесу та для держави в цілому.

В Європі існує два способи регулювання праці фрілансерів. Так у Великобританії вони, як правило, наділяються статусом працівника компанії або ж залучаються до компанії за договором аутсорсингу (аутстафінгу). По суті, фрілансер включається до штату працівників організації (спеціальне агентство, яке надає послуги іншим компаніям), де перебуває, періодично виконуючи трудову функцію у випадках власної затребуваності. Даний спосіб дозволяє максимально повно забезпечити в першу чергу соціальні права дистанційного працівника.

У Франції та Німеччині фріланс не прийнято виділяти в спеціально врегульовану категорію праці. Фрілансери, як правило, працюють на підставі цивільно-правових угод, а їх діяльність регулюється законодавством про підприємницьку діяльність [30]. Такий досвід, на жаль, не є прийнятним для України, оскільки інститути соціальних

гарантій та пільг у вищезазначених країнах досить гарно розвинуті, а тому працівники та підприємці можуть бути впевнені у своєму майбутньому, адже розраховують на підтримку держави.

Таким чином, аналізуючи практику США, країн Європи, так як вони є безумовними світовими лідерами розвитку цього вектора діяльності, ми можемо побачити, що на сьогоднішній день фріланс є не тільки досить поширеним явищем, а й достатньо врегульованим на законодавчому рівні. Розглядаючи це питання через призму предмету і методу трудового права, нас цікавить саме вид фрілансу, не як діяльності самозайнятої особи, а як роботи найманого працівника. Адже потрібно забезпечити права та інтереси працівників в консенсусі із інтересами роботодавців. Під час укладання цивільно-правових угод підрядник виконує роботу на власний ризик, він не підкорюється правилам внутрішнього трудового розпорядку, робочий час розподіляє на власний розсуд, водночас він позбавляється соціальних гарантій, зокрема: мінімальних гарантій оплати праці; соціального забезпечення; відпусток; можливості об'єднуватися у профспілки та брати участь в укладенні колективного договору задля можливості захищати свої інтереси тощо.

Отже, законодавство в цьому аспекті потребує оновлення. Ми все-таки наполягаємо, аби ці відносини регулювались саме трудовим законодавством, враховуючи всі переваги для працівників. Ми пропонуємо концепцію, в якій буде створена державна платформа – веб-портал, на якому буде реєструватись потенційний працівник, а роботодавці зможуть запропонувати свої замовлення для них. Свій кваліфікаційний рівень працівник може підтвердити за допомогою Єдиного порталу державних послуг «Дія», де вже наявні паспорт громадянина України, а розробники обіцяють додати і всі інші відомості про особу, це можуть бути, наприклад, і дипломи про освіту, різні сертифікати про проходження курсів підвищення кваліфікації, а також відомості про реєстраційний номер

облікової картки платника податків. Веб-портал буде схожим на сучасні інтернет-біржі, де вже зараз працюють фрілансери. Кожна особа, яка має трудову правосуб'єктність, має змогу укласти трудовий договір на базі цієї платформи з використанням електронного підпису, тобто з роботодавцем, вказуючи свої персональні дані, дані трудової книжки, зокрема електронної, над якою зараз активно працює Міністерство цифрової трансформації України, та інші документи, що зазначені в законодавстві про працю, необхідні для укладання трудового договору. Оплата праці буде залежати від виду роботи, вона може бути погодинною або за виконану роботу.

Фрілансер, працюючи за трудовим договором, буде наділений спектром соціальних гарантій та прав від роботодавця та держави, що передбачені трудовим законодавством. Державна платформа це лише старт, щоб показати, що так працювати можна і необхідно, пізніше її можна передати у приватну власність та дозволити іншим підприємцям створювати такі платформи.

Паралельно з введенням такої системи та відповідними законодавчими змінами потрібно потурбуватись також над санкціями за невиконання відповідних норм та створити органи, що будуть вести нагляд і контроль за такою діяльністю. Тому рівень кібербезпеки потрібно вивести на новий щабель, скориставшись досвідом європейських країн та США. Великих успіхів в ІТ-технологіях, введення їх в державний сектор має Естонія, з якою потрібно налагодити співробітництво. Навіть у розвинутих країнах із демократичними цінностями складно отримати захист правоохоронних органів від інтернет-шахрайства, крадіжки інтелектуальної власності та від інших кіберзлочинів. В Україні сьогодні діє команда реагування на комп'ютерні надзвичайні ситуації України (Computer Emergency Response Team of Ukraine – CERT), проте наразі вони займаються лише технічним припиненням кібератак [31]. Потрібно

розширити функції цієї організації або розробити нове відомство, яке б стежило за фріланс-діяльністю та мало б можливість притягнути до відповідальності власників веб-сайтів, які ведуть незаконну діяльність у сфері фріланс-бізнесу, тобто отримують прибуток за рахунок виконання роботи фрілансерами без оформлення трудових правовідносин з ними. Конкуруючі платформи, переваги в легітимній роботі кожного фрілансера та санкціонування протиправних дій в цій сфері – виведуть фріланс в Україні на новий рівень. Він неодмінно зумовить сильний поштовх для розвитку економіки, забезпечить захист кожного працівника та дасть впевненість «у завтрашньому дні».

Література

1. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 26.04.2020).
2. Антропов С.В. Я – фрилансер или Как навсегда уйти из офиса. М.: Эксмо, 2007. 208 с.
3. Mill Roy. Hiring and Learning in Online Global Labor Markets. URL: <https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?> (дата звернення: 26.04.2020).
4. John Kitching. Defining and estimating the size of the UK freelance workforce. URL: <https://eprints.kingston.ac.uk/3880/1/Kitching-J-3880.pdf> (дата звернення: 26.04.2020).
5. Погодина И.В. Власть от организации перешла к работнику. Правовые аспекты фриланса (удаленной работы): Трудовое право. 2010. №2. С. 14-17.
6. Савченко С., Грібніченко О. Особливості соціально-трудоових відносин між фрилансерами та замовниками їх послуг у сфері інтернет-маркетингу. URL: <http://ev.fmm.kpi.ua/article/viewFile/108767/103710> (дата звернення: 26.04.2020).

7. Грішнова О. А., Савченко О. О.. Фріланс: нові можливості і проблеми реалізації трудового потенціалу. Ринок праці та зайнятість населення. 2016. № 1. С. 8-12. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn_2016_1_3 (дата звернення: 26.04.2020).
8. Ілляшенко С. М. Розвиток фрілансу як фактор забезпечення економічної безпеки України: оцінка перспектив. Економічна. URL: https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/42371/1/Illiashenko_friilans.pdf;jsessionid=BC2C2E8050D266BC48A43659AB7FD323 (дата звернення: 26.04.2020).
9. Стребков Д. О., Шевчук А. В. Фрилансеры на российском рынке труда. URL: <http://ecsocman.hse.ru/data/2010/08/29/1214988804/Strebkova.pdf> (дата звернення: 26.04.2020).
10. Болотіна Н. Б. и др. Трудове право України: підручник; ред. Н. Б. Болотіна, Г. І. Чанишева. 2. вид., стереотип. К. : Київська обласна організація товариства "Знання", 2001. 564 с. (Вища освіта XXI століття). ISBN 966-620-091-0
11. Колот А.М. Людина і нова економіка: діалектика розвитку. А.М. Колот, О.І. Кравчук. Соціально-трудова відносина: теорія та практика: зб. наук. Праць. К. : КНЕУ, 2015. №1(9). С. 8–29.
12. Гебріаль В.Н. Соціальні аспекти феномена дистанційної роботи як нового виду трудових відносин. Державне управління. Електронний вісник, 2008. № 17. С. 1-10.
13. Пенсійний фонд України. URL: <https://www.pfu.gov.ua/1617635-chyselnist-pensioneriv-ta-serednij-rozmir-yih-pensij-stanom-na-01-04-2019/> (дата звернення: 26.04.2020).
14. Київський міжнародний інститут соціології – Тіньова економіка в Україні. Результати дослідження 2019 року. URL:

- <http://kiis.com.ua/?lang=ukr&cat=reports&id=897&page=1> (дата звернення: 26.04.2020).
15. Про затвердження Положення про умови праці надомників: Постанова СРСР від 29.09.1981 № 275/17-99. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0275400-81> (дата звернення: 26.04.2020).
 16. Методичні рекомендації щодо визначення робочих місць: Рекомендації Мінпраці України від 21.06.1995 № 4. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0004205-95?lang=uk#Text> (дата звернення: 26.04.2020).
 17. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 26.04.2020).
 18. Вітко О. Ю., Черняхівський А. В. Правові аспекти детінізації фрілансу в Україні: *Dictum factum*, 2019. № 1. С. 48-55. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/dicf_2019_1_9 (дата звернення: 26.04.2020).
 19. Ринок IT-фріланса аутсорса Східної Європи в 2016 році. URL: <http://topsdev.org/blog/obzor-rinka-freelance-2016.htm> (дата звернення: 26.04.2020).
 20. Forbes: The top 10 fastest growing freelance markets in the world. URL: <https://www.forbes.com/sites/elainepofeldt/2019/08/18/the-top-10-fastest-growing-freelance-markets-in-the-world/#3f28d3dd733b> (дата звернення: 26.04.2020).
 21. Про внесення змін до деяких законів України щодо усунення адміністративних бар'єрів для експортування послуг: Закон України від 03.11.2016 № 1724-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1724-19> (дата звернення: 26.04.2020).

22. Офіційний веб-сайт відділу управління персоналом США. URL: <https://www.telework.gov/guidance-legislation/telework-legislation/telework-enhancement-act/> (дата звернення: 26.04.2020).
23. Ліблік К. Правове регулювання дистанційної праці в США: Порівняльне трудове право, 2011. №5. URL: <https://www.hse.ru/data/2011/11/13/1272016486/USA-5-2011-T1.pdf> (дата звернення: 26.04.2020).
24. Офіційний веб-сайт компанії «99firms.com» URL: <https://99firms.com/blog/freelance-statistics/> (дата звернення: 26.04.2020).
25. Офіційний веб-сайт уряду штата Каліфорнія URL: https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB5 (дата звернення: 26.04.2020).
26. U.S. Bureau of labor statistics: Independent contractors in 2005. URL: <http://www.bls.gov/opub/ted/2005/jul/wk4/art05.htm>. (дата звернення: 26.04.2016).
27. Офіційний веб-сайт уряду Сполучених Штатів: Form 1040-ES, Estimated Tax for Individuals. URL: <http://www.irs.gov/uac/Form-1040-ES,-Estimated-Tax-for-Individuals-1>(дата звернення: 26.04.2020).
28. Офіційний веб-сайт Статистичного бюро Євросоюзу URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/about/overview> (дата звернення: 26.04.2020).
29. Шевчук А. В. Электронная самозанятость: «ремесленники» и «надомники» информационной эпохи . Свободная мысль – XXI, 2010. № 6. С. 107–120.
30. Терещенко І. В. Фріланс: Промислово-торгівельне право, 2011. № 9. С. 22–24.
31. Computer Emergency Response Team of Ukraine – CERT. URL: <http://cert.gov.ua> (дата звернення: 26.04.2020).

References

1. Derzhavna sluzhba statistiki Ukrayini. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (data zvernennya: 26.04.2020).
2. Antropov S.V. Ya – frilanser ili Kak navsegda ujeti iz ofisa. M.: Eksmo, 2007. 208 s.
3. Mill Roy. Hiring and Learning in Online Global Labor Markets. URL: <https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?> (data zvernennya: 26.04.2020).
4. John Kitching. Defining and estimating the size of the UK freelance workforce. URL: <https://eprints.kingston.ac.uk/3880/1/Kitching-J-3880.pdf> (data zvernennya: 26.04.2020).
5. Pogodina I.V. Vlast ot organizacii pereshla k robotniku. Pravovye aspekty frilansa (udalenoj raboty): Trudovoe pravo. 2010. №2. S. 14-17.
6. S. Savchenko, O. Gribinichenko. Osoblivosti socialno-trudovih vidnosin mizh frilanserami ta zamovnikami yih poslug u sferi internet-marketingu. URL: <http://ev.fmm.kpi.ua/article/viewFile/108767/103710> (data zvernennya: 26.04.2020).
7. O. A. Grishnova, O. O. Savchenko. Frilans: novi mozhlivosti i problemi realizaciyi trudovogo potencialu. Rinok praci ta zajnyatist naseleennya. 2016. № 1. S. 8-12. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn_2016_1_3 (data zvernennya: 26.04.2020).
8. Illyashenko S. M. Rozvitok frilansu yak faktor zabezpechennya ekonomichnoyi bezpeki Ukrayini: ocinka perspektiv. Ekonomichna. URL: https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/42371/1/Illiashenko_friilans.pdf;jsessionid=BC2C2E8050D266BC48A43659AB7FD323 (data zvernennya: 26.04.2020).
9. Strebkov D. O., Shevchuk A. V. Frilansery na rossijskom rynke truda. URL: <http://ecsocman.hse.ru/data/2010/08/29/1214988804/Strebkova.pdf> (data zvernennya: 26.04.2020).

10. N. B. Bolotina i dr. Trudove pravo Ukrayini: pidruchnik; red. N. B. Bolotina, G. I. Chanisheva. 2. vid., stereotip. K. : Kiyivska oblasna organizaciya tovaristva "Znannya", 2001. 564 s. (Visha osvita HHI stolittya). ISBN 966-620-091-0
11. Kolot A.M. Lyudina i nova ekonomika: dialektika rozvitku. A.M. Kolot, O.I. Kravchuk. Socialno-trudovi vidnosini : teoriya ta praktika : zb. nauk. Prac. K. : KNEU, 2015. №1(9). S. 8–29.
12. Gebrial V.N. Socialni aspekti fenomena distancijnoyi roboti yak novogo vidu trudovih vidnosin. Derzhavne upravlinnya. Elektronnij visnik, 2008. № 17. S. 1-10.
13. Pensijnij fond Ukrayini. URL: <https://www.pfu.gov.ua/1617635-chyselnist-pensioneriv-ta-serednij-rozmir-yih-pensij-stanom-na-01-04-2019/> (data zvernennya: 26.04.2020).
14. Kiyivskij mizhnarodnij institut sociologiyi – Tinova ekonomika v Ukrayini. Rezultati doslidzhennya 2019 roku. URL: <http://kiis.com.ua/?lang=ukr&cat=reports&id=897&page=1> (data zvernennya: 26.04.2020).
15. Pro zatverdzhennya Polozhennya pro umovi praci nadomnikiv: Postanova SRSR vid 29.09.1981 № 275/17-99. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0275400-81> (data zvernennya: 26.04.2020).
16. Metodichni rekomendaciyi shodo viznachennya robochih misc: Rekomendaciyi Minpraci Ukrayini vid 21.06.1995 № 4. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0004205-95?lang=uk#Text> (data zvernennya: 26.04.2020).
17. Kodeks zakoniv pro pracyu Ukrayini: Zakon Ukrayini vid 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (data zvernennya: 26.04.2020).

18. Vitko O. Yu., Chernyahovskij A. V. Pravovi aspekti detinizaciyi frilansu v Ukrayini: Dictum factum, 2019. № 1. S. 48-55. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/dicf_2019_1_9 (data zvernennya: 26.04.2020).
19. Rinok IT-frilansa autsorsa Shidnoyi Yevropi v 2016 roci. URL: <http://topsdev.org/blog/obzor-rinka-freelance-2016.htm> (data zvernennya: 26.04.2020).
20. Forbes: The top 10 fastest growing freelance markets in the world. URL: <https://www.forbes.com/sites/elainepofeldt/2019/08/18/the-top-10-fastest-growing-freelance-markets-in-the-world/#3f28d3dd733b> (data zvernennya: 26.04.2020).
21. Pro vnesennya zmin do deyakih zakoniv Ukrayini shodo usunennya administrativnih bar'yeriv dlya eksportuvannya poslug: Zakon Ukrayini vid 03.11.2016 № 1724-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1724-19> (data zvernennya: 26.04.2020).
22. Oficijnij veb-sajt viddilu upravlinnya personalom SShA. URL: <https://www.telework.gov/guidance-legislation/telework-legislation/telework-enhancement-act/> (data zvernennya: 26.04.2020).
23. Liblik K. Pravove regulyuvannya distancijnoyi praci v SShA: Porivnyalne trudove pravo, 2011. №5. URL: <https://www.hse.ru/data/2011/11/13/1272016486/USA-5-2011-T1.pdf> (data zvernennya: 26.04.2020).
24. Oficijnij veb-sajt kompaniyi «99firms.com» URL: <https://99firms.com/blog/freelance-statistics/> (data zvernennya: 26.04.2020).
25. Oficijnij veb-sajt uryadu shtata Kaliforniya URL: https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB5 (data zvernennya: 26.04.2020).

26. U.S. Bureau of labor statistics: Independent contractors in 2005. URL: <http://www.bls.gov/opub/ted/2005/jul/wk4/art05.htm>. (data zvernennya: 26.04.2016).
27. Oficijnij veb-sajt uryadu Spoluchenih Shtativ: Form 1040-ES, Estimated Tax for Individuals. URL: <http://www.irs.gov/uac/Form-1040-ES,-Estimated-Tax-for-Individuals-1>(data zvernennya: 26.04.2020).
28. Oficijnij veb-sajt Statistichnogo byuro Yevrosoyuzu URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/about/overview> (data zvernennya: 26.04.2020).
29. Shevchuk A. V. Elektronnaya samozanyatost: «remeslenniki» i «nadmyniki» informacionnoj epohi . Svobodnaya mysl – XXI, 2010. № 6. S. 107–120.
30. Tereshenko I. V. Frilans: Promislovo-torgivelne pravo, 2011. № 9. S. 22–24.
31. Computer Emergency Response Team of Ukraine – CERT. URL: <http://cert.gov.ua> (data zvernennya: 26.04.2020).