**Гнучкі форми організації праці персоналу: фріланс і дистанційна зайнятість**

**FLEXIBLE FORMS OF STAFF ORGANIZATION: FREELANCING AND REMOTE EMPLOYMENT**

Науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту Чернишова Лілія Іванівна

Здобувач бакалавріату Славенко Єлизавета Андріївна

Supervisor: PhD of Economics, Associate Professor Department of Management

Chernyshova Liliia Ivanivna

Bachelor Slavenko Elizaveta Andreevna

**Анотація:** в роботі розглянуті такі форми організації праці персоналу як фріланс і дистанційна зайнятість; наведені основні ознаки, які принципово відрізняють їх від традиційних форм зайнятості. Визначена необхідність здійснення адаптації вітчизняного законодавства до сучасних умов з урахуванням дієвого міжнародного досвіду щодо гнучких форм організації праці персоналу.

**Ключові слова**: фріланс, дистанційна зайнятість, управління персоналом, гнучкі форми організації праці.

**Annotation:** the paper considers such forms of organization of personnel's work as freelancing and remote employment; the main features that fundamentally distinguish them from traditional forms of employment are given. The necessity of adapting domestic legislation to modern conditions is determined taking into account effective international experience in flexible forms of personnel labor organization.

**Keywords**: freelancing, remote employment, Personnel Management, flexible forms of labor organization.

В Україні, як і у 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.

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 [1].

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.

Наведемо 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.

Фріланс дає змогу швидко отримати бажаний результат за помірну ціну, проте, на думку деяких фахівців, має певні ризики. Зокрема відсутність договору і, відповідно, неможливість захистити свої інтереси у суді, проблеми з оплатою або отримання неякісної послуги (непрописані умови унеможливлюють 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.

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.

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 зазначений 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, дистанційна зайнятість – різновид трудової діяльності, який виконується у місті, віддаленому від центрального офісу, що виключає можливість спілкування працівника з керівництвом та співпрацівниками [2].

Дистанційна форма організації праці повною мірою здатна забезпечити підвищення рівня доступності праці для багатьох категорій осіб, котрі в конкретний період часу не можуть перебувати безпосередньо на робочому місці, серед них – жінки, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною, пенсіонери, особи з обмеженими фізичними можливостями; долає просторові бар’єри, оскільки за допомогою інформаційно-телекомунікаційних технологій, Інтернету та інших засобів зв’язку особа має можливість виконувати працю поза межами офісу.

Окрім того, найманий працівник самостійно має право визначити власний режим роботи, виконувати трудову функцію в зручних для нього умовах, що позитивно впливає на рівень результативності, продуктивності та ефективності останнього. Щодо роботодавця, то його користь полягає в мінімізації витрат на утримання персоналу, оренду офісного приміщення, оплати комунальних послуг, закупівлі необхідного облаштування тощо.

Слід звернути увагу на той факт, що за результатами Звіту про віддалену роботу, який був оприлюднений у 2020 році компаніями Buffer and Angel List, 87% підприємців підтримують ідею щодо дистанційної роботи та лише 13% виступають проти. З огляду на вищезазначене все ж таки варто констатувати об’єктивний факт: щорічно кількість компаній, які дозволяють своїм співробітникам працювати дистанційно, збільшується [3].

А відповідно до даних досліджень, проведених Colliers International, 82% опитаних офісних співробітників у 25 країнах світу висловили побажання після повного скасування карантинних заходів продовжувати працювати з дому один або два дні на тиждень [3].

Що стосується України, то нині в нашій державі, як і в більшості світових країн, також має місце глибинна трансформація зайнятості, її основних форм, видів та змісту. Проте, на жаль, варто констатувати, що в Україні таке явище, як дистанційна зайнятість, перебуває ще на етапі свого становлення, хоча у багатьох країнах світу вже набуло поширення й становить серйозну конкуренцію типовим формам зайнятості. Так, національний ринок праці «крок за кроком» запозичує загальносвітові тенденції щодо організації дистанційної праці. Чітких статистичних даних, які б вичерпно визначили кількість осіб в Україні, котрі дистанційно виконують трудові обов’язки, наразі немає, але окреслені трансформації у сфері зайнятості, беззаперечно, чинять активний вплив на соціальнотрудову сферу, наслідком чого є зміна як змісту, так і усталеної структури соціально-трудових правовідносин.

Переваги дистанційної форми зайнятості [4, 5]:

* розширення географії залучення робочої сили, що дає можливість роботодавцю залучати тих працівників, які наділені унікальними здібностями, у найвіддаленіших регіонах держави або навіть за її кордонами; надання права і можливості виконувати працю працівникам, котрі тимчасово залучені до виконання батьківських або інших сімейних обов’язків;
* можливість здійснювати ефективну координацію роботи підлеглих керівниками, робота яких пов’язана із систематичними тривалими відрядженнями або вимагає проведення робочих зустрічей поза межами робочого місця; можливість реалізації проєктного підходу до найму робочої сили, відповідно до якого спеціалісти винаймаються не на постійній основі, а під виконання роботи в межах реалізації конкретних проєктів;
* роботодавцям такий підхід дозволяє регулювати ступінь зайнятості кожного з працівників у межах виробничої необхідності, працівники, своєю чергою, можуть самостійно регулювати своє робоче навантаження, підключаючись, за наявності бажання, до кількох проєктів різних роботодавців;
* економія роботодавця на видатках на фізичне утримання робочих місць;
* уникнення простою у роботі, зумовленого неможливістю для працівника бути фізично присутнім на робочому місці.

Недоліки дистанційної форми зайнятості [4, 5]:

* загроза відсутності або зниження рівня соціального захисту, гарантій реалізації трудових прав дистанційних працівників;
* відсутність перспективи професійного розвитку, оскільки роботодавець не зацікавлений вкладати кошти в підвищення професійної кваліфікації працівника; для роботодавця – наявність ризиків невиконання роботи;
* недосконалість механізму захисту комерційної таємниці, ризики «перехоплення» або втрати даних, переданих через Інтернет;
* неможливість контролю робочого часу та часу відпочинку працівника, дотримання ним норм охорони праці, санітарно-гігієнічних норм тощо;
* невизначеність статусу дистанційного працівника.

Таким чином, можна зробити висновок, що з огляду на інтенсивний розвиток нестандартних форм зайнятості доцільно зосередити увагу на тому, що необхідно здійснити адаптацію вітчизняного законодавства до сучасних умов з урахуванням дієвого міжнародного досвіду, необхідно надати чітке визначення поняття «дистанційна зайнятість», чітко визначити форму, у якій має укладатися трудовий договір із віддаленим працівником, зміст такої угоди, робочий час та час відпочинку, механізм регулювання та здійснення контролю щодо виконання працівником своїх трудових обов’язків.

Література

1. Гнучкі форми зайнятості та використання робочого часу [Електронний ресурс]. URL: https://buklib.net/books/32030/

2. Антошкін В. Соціально-економічні зрушення у формах зайнятості сільського населення. *Наукові праці Полтавської державної аграрної академії. Серія: Економічні науки*. Випуск 5, Том 3. Полтава, 2012. С. 7-13.

3. Шевченко Л. С. Позикова праця: сутність, ризики, особливості розвитку в Україні. *Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого». Серія «Економічна теорія та право».* 2012. № 1 (8). С. 121–129.

4.Давидюк Л. П. Нестандартні форми зайнятості в системі трансформації міжнародного ринку праці. *Економічний аналіз: зб. наук. праць / Тернопільський національний економічний університет*. 2015. Том 20. С. 30-34.

5. Кадрова політика: сутність, характеристика та особливості застосування /
О. М. Лук’янчук, Д. В. Волкова // Теорія і практика діяльності підприємств: монографія в двох томах. Т.2. Нац. металург. академія України; заг. ред.. Л. М. Савчук, Л. М. Бандоріної. – Дніпро: Пороги, 2017. – 456 с. – с. 339-349.