

НЕСТЕРЧУК Т. В., здобувач вищої освіти
 Науковий керівник – **БУРКОВСЬКА А.І.**, PhD,
 асистент кафедри менеджменту та маркетингу,
Миколаївський національний аграрний університет, м. Миколаїв

ОСОБЛИВОСТІ ПОБУДОВИ КОМУНІКАЦІЙ МІЖ РОБОТОДАВЦЯМИ ТА ФРІЛАНСЕРАМИ

Актуальність. Зазвичай процес управління робітниками в організації здійснюється завдяки живому спілкуванню керівника зі своїми підлеглими. Такий вид трудових відносин базується на основі багаторічної практики, але завдяки певним чинникам, таким як: розвиток ІТ-технологій, функціонування бізнесу в мережі Інтернет, пандемії, повномасштабної війни та інших, в Україні зростає попит на ринку фрілансу.

Результати дослідження. Протягом певного періоду часу фріланс в Україні не користувався масовою популярністю та дуже повільно розвивався, оскільки у людей виникала недовіра до цього виду трудових відносин. Швидкий темп зростання ринку фрілансу в Україні припав на 2019 р. За даними Американської фінансової компанії PwC, Україна посіла п'яте місце у рейтингу країн «За ростом доходів їх жителів від фрілансу», відсоток приросту доходів від фрілансу становив 36% [1]. З 2019 р. цей показник постійно зростає, люди все більше цікавляться таким видом отримання доходів, що дозволив би вільно організовувати свій робочий час, а фірми все частіше співпрацюють з фрілансерами. Зважаючи на зростання вагомості ринку фрілансу 18.07.2022 р. Верховна Рада України прийняла законопроект № 2421-ІХ ЗУ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом», тим самим узаконила фріланс та визначила певні вимоги та обмеження цієї діяльності [2].

Раніше фрілансери в Україні працювали як ФОПи за договорами цивільно-правового характеру або ж взагалі нелегально. Новий закон передбачає введення поняття «Трудовий договір з нефіксованим робочим часом».

Згідно з Законом, трудовий договір з нефіксованим робочим часом - це особливий вид трудового договору, умовами якого не встановлено конкретний час виконання роботи, обов'язок працівника виконувати яку виникає виключно у разі надання роботодавцем передбаченої цим трудовим договором роботи без гарантування того, що така робота буде надаватися постійно, але з дотриманням умов оплати праці, передбачених цією статтею [2].

Трудовим договором передбачено певні умови організації трудових відносин:

- укладання трудового договору з нефіксованим робочим часом, між роботодавцем та фрілансером відбувається виключно в письмовій формі;
- один роботодавець має право укласти лише 10% договорів з нефіксованим робочим часом із загальної кількості трудових договорів;





- трудовий договір має містити інформацію щодо: способу та мінімального строку повідомлення працівника про початок роботи; способу та максимального строку повідомлення від працівника про готовність приступити до виконання роботи або про відмову від її виконання; базові години та дні, в період яких від працівника можуть вимагати бути залученим до роботи;

- кількість базових годин, під час яких від працівника можуть вимагати працювати, не може перевищувати 40 годин на тиждень, а кількість базових днів не може перевищувати 6 днів на тиждень;

- заробітна плата виплачується працівникові, який виконує роботу на підставі трудового договору з нефіксованим робочим часом, за фактично відпрацьований час, але не менше ніж за 32 години робочого часу в місяць;

- роботодавець не може забороняти або перешкоджати працівникові, який виконує роботу на підставі трудового договору з нефіксованим робочим часом, виконувати роботу за трудовими договорами з іншими роботодавцями;

- виконання роботи на умовах нефіксованого робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників [2].

В трудовому договорі передбачені основні аспекти співпраці роботодавця та фрілансера, але під час такого виду трудових відносин завжди залишається ризик невиконання своїх обов'язків як працівником, так і роботодавцем. Для запобігання неприємних наслідків, тобто для комфортної та дієвої співпраці, рекомендується налагодити ефективні комунікації між керівником та фрілансером. Особливості ефективної комунікації з працівниками, що працюють за трудовим договором з нефіксованим робочим часом, стосуються: обговорення із працівником умов оплати праці до укладання договору; обговорення нюансів виконання проекту та зазначення їх в договорі і. т.д. [3].

Висновки. Держава сприяє активному розвитку фрілансу. Для запобігання розвитку цього виду трудових відносин в тіні, держава узаконює співпрацю з працівниками з нефіксованим робочим часом та запроваджує відповідний трудовий договір. Для фрілансера такий договір передбачає низку переваг, адже працівник гарантовано отримує заробітну плату, відпускні, лікарняні, а також трудовий стаж.

Список використаних джерел:

1. Україна увійшла до топ-5 країн із найшвидшим зростанням ринку фрилансу.. URL: <https://www.5.ua/ekonomika/ukraina-uviishla-do-top-5-krain-iz-naishvydshym-zrostanniam-rynku-frilansu-197706.html> (дата звернення 02.03.2023)
2. ЗУ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2421-20#Text> (дата звернення 02.03.2023)
3. Фріланс: в чому суть цього формату і як бізнесу з ним співпрацювати. URL: <https://online.novaposhta.education/blog/frilans-v-chomu-sut-tsogo-formatu-i-yak-biznesu-z-nim-spivpratsyuvati> (дата звернення 02.03.2023).

