

# ОПЛАТА ПРАЦІ ФРІЛАНСЕРІВ: СУЧАСНІ ТRENДИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ В УКРАЇНІ

©2017 ЩЕТИНІНА Л. В., РУДАКОВА С. Г., ІЛЬНИЦЬКА К. Р.

УДК 331.2

## Щетиніна Л. В., Рудакова С. Г., Ільницька К. Р. Оплата праці фрілансерів: сучасні тренди та перспективи в Україні

Метою статті є визначення особливостей розвитку фрілансу в Україні, а також розробка рекомендацій легалізації праці фрілансерів. Дано оцінку розвитку фрілансу в Україні, яка показує як зростання доходів зайнятих за цією формою зайнятості, так і збільшення їх чисельності. Конкретизовано переваги цієї нової форми зайнятості, які можуть бути отримані тільки у випадку її регламентування та контролю, а також за умови державної підтримки. Обґрунтовано, що формування адекватних відносин оплати праці фрілансерів першочергово потребує сучасного нормативно-правового забезпечення, у т. ч. адаптації досвіду розвинутих країн до українських реалій, а також урахування особливостей фрілансу в цивільному, господарському, податковому праві. Встановлено, що оплата праці фрілансерів має залежати від виду фрілансу та типу фрілансерів, сфери економічної діяльності, професії тощо. Проаналізовано диференціацію годинних ставок за демографічними критеріями та за професіями. Державними заходами підтримки фрілансу можуть бути: пільгове оподаткування, у т. ч. сільських жителів, профорієнтаційні заходи, інформаційно-пропагандистські заходи, проведення та аналіз результатів соціологічних досліджень, періодичний збір статистичних даних тощо.

**Ключові слова:** фріланс, дистанційна зайнятість, надомна праця.

**Рис.:** 2. **Табл.:** 2. **Бібл.:** 10.

**Щетиніна Людмила Валеріївна** – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (пр. Перемоги, 54/1, Київ, 03057, Україна)

**E-mail:** sludval@ukr.net

**Рудакова Світлана Григоріївна** – кандидат технічних наук, доцент, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (пр. Перемоги, 54/1, Київ, 03057, Україна)

**E-mail:** svetlana.rudakova.home@gmail.com

**Ільницька Катерина Русланівна** – студентка, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (пр. Перемоги, 54/1, Київ, 03057, Україна)

УДК 331.2

## Щетинина Л. В., Рудакова С. Г., Ильницкая К. Р. Оплата труда фрилансеров: современные тренды и перспективы в Украине

Целью статьи является определение особенностей развития фриланса в Украине, а также разработка рекомендаций легализации труда фрилансеров. Дана оценка развития фриланса в Украине, которая показывает как рост доходов занятых по этой форме занятости, так и увеличение их численности. Конкретизированы преимущества этой новой формы занятости, которые могут быть получены только в случае ее регламентирования и контроля, а также при условии государственной поддержки. Обосновано, что формирование адекватных отношений оплаты труда фрилансеров в первую очередь нуждается в современном нормативно-правовом обеспечении, в т. ч. адаптации опыта развитых стран к украинским реалиям, а также учета особенностей фриланса в гражданском, хозяйственном и налоговом праве. Установлено, что оплата труда фрилансеров должна зависеть от вида фриланса и типа фрилансеров, сферы экономической деятельности, профессии и т. д. Проанализирована дифференциация часовых ставок по демографическим критериям и по профессиям. Государственными мерами поддержки фриланса могут быть: льготное налогообложение, в т. ч. сельских жителей, профориентационные мероприятия, информационно-пропагандистские мероприятия, проведение и анализ результатов социологических исследований, периодический сбор статистических данных и т. д.

**Ключевые слова:** фриланс, дистанционная занятость, надомная работа.

**Рис.:** 2. **Табл.:** 2. **Библ.:** 10.

**Щетинина Людмила Валерьевна** – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда, Киевский национальный экономический университет им. В. Гетьмана (пр. Победы, 54/1, Киев, 03057, Украина)

**E-mail:** sludval@ukr.net

**Рудакова Светлана Григорьевна** – кандидат технических наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда, Киевский национальный экономический университет им. В. Гетьмана (пр. Победы, 54/1, Киев, 03057, Украина)

**E-mail:** svetlana.rudakova.home@gmail.com

**Ильницкая Катерина Руслановна** – студентка, Киевский национальный экономический университет им. В. Гетьмана (пр. Победы, 54/1, Киев, 03057, Украина)

UDC 331.2

## Shchetinina L. V., Rudakova S. G., Ilnitskaya K. R. The Remuneration of Freelancers: Current Trends and Prospects in Ukraine

The article is aimed at defining the peculiarities of freelancing development in Ukraine, as well as elaborating recommendations as to legalization of the freelancers' labor. The estimation of development of freelancing in Ukraine is provided, which shows both growth of incomes of employed in this form of employment, and increase of their number. The advantages of this new form of employment, which can be obtained only in case of its regulation and control, as well as under the condition of the State support, are concretized. It is substantiated, that formation of adequate relations of remuneration of the freelancers' labor first of all needs a contemporary normative-legal provision, including adaptation of experience of the developed countries to the Ukrainian realities, and also accounting of peculiarities of freelancing in terms of civil, economic, and tax law. It has been determined that the remuneration of freelancers should depend on the kind of freelancing and the types of freelancers, sphere of economic activity, profession, etc. The differentiation of hour rates by demographic criteria and by professions was analyzed. The measures of support of freelancing on the part of the State may be the following: preferential taxation, including rural residents, occupational guidance activities, outreach activities, conduct and analysis of the results of sociological research, periodic collection of statistical data, etc.

**Keywords:** freelance, remote employment, home-based job.

**Fig.:** 2. **Tbl.:** 2. **Bibl.:** 10.

**Shchetinina Ludmila V.** – PhD (Economics), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Personnel Management and Labour Economics, Kyiv National Economic University named after V. Hetman (54/1 Peremohy Ave., Kyiv, 03057, Ukraine)

**E-mail:** sludval@ukr.net

**Rudakova Svetlana G.** – PhD (Engineering), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Personnel Management and Labour Economics, Kyiv National Economic University named after V. Hetman (54/1 Peremohy Ave., Kyiv, 03057, Ukraine)

**E-mail:** svetlana.rudakova.home@gmail.com

**Ilnitskaya Katerina R.** – Student, Kyiv National Economic University named after V. Hetman (54/1 Peremohy Ave., Kyiv, 03057, Ukraine)

Сьогодні «фріланс» сприймається як модне слово, що означає сучасну, незалежну, вільну, гнучку та, водночас, нестабільну зайнятість населення. За визначенням А. Колота, дистанційна зайнятість (фріланс) – це нестандартна форма зайнятості, що застосована на гнучких соціально-трудових відносинах між працівником і роботодавцем і відбувається у віртуальному середовищі з використанням інформаційних та комунікаційних технологій [1]. Останніми роками в усьому світі спостерігається тенденція до зростання фрілансу, зокрема у США до 34% учасників ринку праці пов'язані з фрілансом [5; 6]. Така зайнятість є привабливою для молоді, яка хоче отримувати гідний трудовий дохід без особливих трудових зобов'язань перед роботодавцями. Більшість фрілансерів працюють за цивільно-правовими договорами або усними домовленостями, тобто збільшується ризик «тіньової» складової. А якщо взяти до уваги, що фрілансеру оплачують трудові послуги у 1,5–3 рази більше, ніж працівнику в умовах традиційної зайнятості, то обсяги прихованого валового внутрішнього доходу від фрілансу є дуже вагомими. Як правило, вибір зайнятої особи або роботодавця на користь фрілансу є результатом їх бажання спростити відносини, уникнути зобов'язань від трудових відносин та оподаткування.

Зрозумілою є вигода країни від виведення фрілансу з тіні. *По-перше*, вигоди від легалізації зайнятості населення – це забезпечення надходжень до бюджетів різних рівнів та соціальних фондів. *По-друге*, вигоди від поширення перспективної нової форми зайнятості населення – це економічне зростання від виведення значних обсягів валового внутрішнього продукту. За прогнозами, до 2020 р. до 50% працівників будуть працювати на умовах фрілансу [3]. *По-третє*, у випадку виконання роботи для зарубіжних замовників фінансові кошти вливаються в економіку країни. Україна, за даними у 2013 р., на ринку фрілансу за сумою заробітку займала 4 місце у світі та 1 в Європі [3].

Отже, *метою* статті є визначення особливостей розвитку фрілансу в Україні, а також розробка рекомендацій з його легалізації.

Дистанційна зайнятість є новим трендом, який робить процес роботи більш зручним і гнучким як для працівника, так і для роботодавця. На *рис. 1* можемо бачити заробітки українських фрілансерів у 2006–2016 рр., які мають позитивну динаміку, що підтверджує необхідність вивчення, контролю та підтримки розвитку фрілансу. Так, за цей період заробітки збільшилися більше ніж у 11 разів.

Важливо розуміти, що є причинами таких темпів зростання. Наприклад, зростання вартості послуг фрілансерів у певних сферах діяльності та/або збільшення чисельності фрілансерів? Якщо причиною є зростання вартості, для країни буде вигідно забезпечувати розвиток тих сфер діяльності, які мають потенціал розвитку. Якщо ж причиною є збільшення чисельності фрілансерів, необхідно працювати над їх соціальним захистом, визначеністю фрілансу у трудовому законодавстві. Для цього розглянемо дані *рис. 2*, що також показують позитивну динаміку. Темп збільшення фрілансерів в Україні протягом 2006–2016 рр. становить приблизно 6 разів. Це свідчить про те, що розвиток вітчизняного фрілансу визначається як зростанням вартості послуг фрілансерів, так і збільшенням їх чисельності.

Дані досліджень та наявна статистика стосуються, як правило, великих промислових і наукових центрів в Україні. Так, більшість фрілансерів працюють у Києві, на другому місці за кількістю таких працівників – Харків, на третьому – Запоріжжя. Проте найбільші заробітки отримують фрілансери в Харкові, Києві та Львові (*табл. 1*).

Такі дані недостатньо характеризують потенціал розвитку фрілансу в Україні, яка має значну протяжність території із заходу на схід та з півночі на південь, сільські території, а також збройний конфлікт на сході

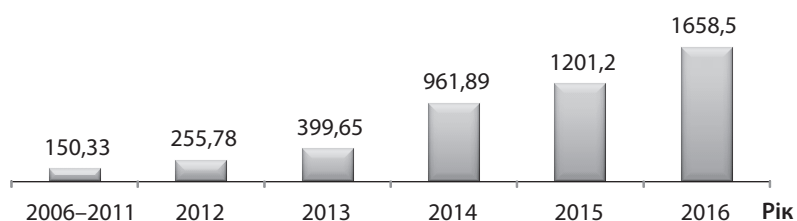


Рис. 1. Заробітки українських фрілансерів у 2006–2016 рр., млн грн [2]

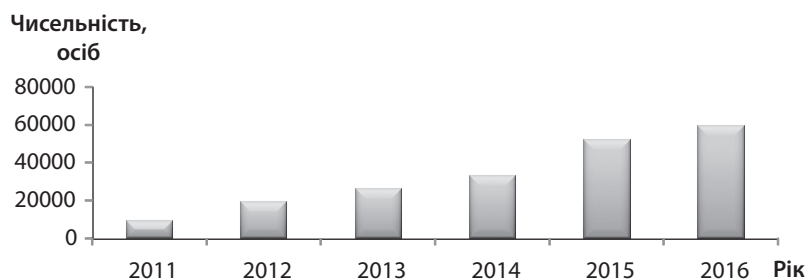


Рис. 2. Чисельність фрілансерів в Україні протягом 2006–2016 рр., осіб [2]

країни. Тобто, *по-перше*, нерозвиненість вітчизняного транспорту, низька якість робіт та висока вартість палива можуть бути нівельовані розвитком інформаційних технологій – умовою розвитку фрілансу; *по-друге*, фріланс серед сільських жителів є передумовою розвитку сільських територій, значних фінансових вливань у їх інфраструктуру.

Таблиця 1

**Кількість і заробіток фрілансерів по містах України у 2016 р. [2]**

Місто	Кількість, осіб	Заробіток, млн грн
Харків	14993	854,54
Київ	32332	622,71
Львів	8206	279,46
Дніпро	3654	174,18
Запоріжжя	9865	280,79
Одеса	5389	102,19
Інші міста	40561	280,57

**В** Україні керівники підприємств застосовують для працівників, що зайняті дистанційно, відрядну або акордну оплату праці. Це не зовсім відповідає світовим трендам, які свідчать про збільшення зайнятих із різновидами модифікації погодинної заробітної плати з нормованими завданнями. Наприклад, однією з найпоширеніших у США форм оплати праці як для основних, так і для допоміжних працівників є оплата, що поєднує елементи відрядної й погодинної систем.

Така ситуація викликана чинністю Постанови Державного комітету СРСР з праці та соціальних питань № 275/17-99 від 29.09.1981 р. «Про затвердження Положення про умови праці надомників». Відповідно до нього оплата праці надомників проводиться за відрядними розцінками за фактично виконані роботи або виготовлену продукцію, яка відповідає встановленим вимогам до її якості. При цьому для надомників, організаційно-технічні умови праці яких наближені до прийнятих при розрахунку норм виробітку для працівників, котрі виконують аналогічні роботи у виробничих умовах, устанавлюються ті самі норми, що й для зазначених працівників.

У випадках, коли надомники виконують роботу в інших організаційно-технічних умовах (інше устаткування, інструмент тощо), адміністрація за узгодження з комітетом профспілки та з урахуванням економічної доцільності може встановлювати для них норми виробітку виходячи з конкретних умов їх виконання в домашніх умовах.

З метою заохочення надомників за тривалу безперервну роботу їм може виплачуватися винагорода за підсумками роботи підприємства за рік у порядку й на умовах, устанавлених на підприємстві. Адміністрація за узгодженням з комітетом профспілки може вводити преміювання надомників відповідно до діючого на підприємстві положення про преміювання за основні результати господарської діяльності. Подібні правові

засади розроблялися за умови інших господарського механізму, розвитку техніки і технології, суспільного розвитку. Застарілість нормативно-правового забезпечення, яке регулює відносини оплати праці фрілансерів, є вагомою причиною знаходження значної частки фрілансерів у тіні.

**Н**а практиці останнім часом найчастіше для оплати праці надомних працівників (ними можуть бути, наприклад, архіваріуси, діловоди, працівники, що виконують роботу з реклами продукції підприємства в телефонному режимі, а в деяких випадках – диспетчери тощо) застосовується встановлений штатним розписом оклад за наведеними професійними назвами робіт, що не суперечить трудовому законодавству [4].

У науковій літературі виділено п'ять основних видів фрілансу зайнятості [5]:

- ✦ розподілена по кількох місцях роботи: частково – вдома, частково – у приміщенні, що є власністю роботодавця;
- ✦ повністю надомна робота, що складається з одноманітних, часто повторюваних операцій, які не потребують високої кваліфікації;
- ✦ позаштатна дистанційна робота, що цілком базується на надомній роботі і здійснюється позаштатними працівниками, котрі виконують різноманітні завдання на основі договорів з роботодавцем (клієнтом);
- ✦ мобільна дистанційна робота, що передбачає застосування можливостей нових технологій у традиційних формах мобільної діяльності;
- ✦ робота у спеціально обладнаному офісі (робота на відстані здійснюється в забезпеченому телекомунікаційним зв'язком приміщенні роботодавця або субпідрядника).

Експерти виділяють кілька типів фрілансерів [10]:

- ✦ незалежні підрядники (40% усіх фрілансерів – 21,1 млн) – основа нової робочої сили. Це люди, які не мають основного роботодавця. Вони займаються фрілансом, підробітком, переходячи від одного проекту до іншого;
- ✦ сумісники (27% – 14,3 млн) – люди, які зайняті традиційним працевлаштуванням і в особистий час виконують замовлення для інших компаній за тим самим профілем;
- ✦ диверсифіковані робочі (18% – 9,3 млн) – люди, які розділили джерела доходу завдяки своїм різним навичкам і знанням, поєднують фріланс-роботу і часткову зайнятість у компаніях з традиційним підходом до працевлаштування;
- ✦ тимчасові робітники (10% – 5,5 млн) – люди, які працюють в компаніях на основі договору трудового підряду. У таких фрілансерів є один роботодавець і один проект на час, визначений договором;
- ✦ власники фріланс-бізнесу (5% – 2,8 млн) – ті, хто засновує компанію з 1–5 співробітників, але при цьому, як і раніше, вважає себе фрілансером.



Таке різноманіття видів фрілансу та типів фрілансерів, які мають свої особливості, звичайно ж, впливатиме на доцільність певних форми та системи оплати послуг фрілансерів. Наприклад, якщо працівник працює частково – вдома, частково – у приміщенні, що є власністю роботодавця, то доцільно оплачувати його працю частково – із використанням стабільного посадового окладу, а частково – варіативно, що залежить від результатів діяльності. Співвідношення між стабільною та варіативною частинами трудового доходу має залежати від співвідношення роботи вдома та на роботі. За даними опитування [10], фріланс-проектами займаються в основному вдома на звичайному робочому місці (44%) або на робочому місці основної роботи (18%), 8% працюють на території замовника, інші – в різних місцях. Відповідно розподіляється і робочий час: більшість ІТ-спеціалістів працює безсистемно (45%), третина (33%) виконує додаткову роботу до або після робочого часу на основному місці роботи, ще 21% встигають виконати основну та додаткову роботу в межах стандартного робочого графіка [9].

На вибір способу оплати праці фрілансерів, крім особливостей видів фрілансу, впливатиме *сфера діяльності*. Серед основних сфер діяльності, де застосовується фріланс, можна виокремити такі [7]:

- ✦ складання й ремонт різних видів техніки (побутової, автомобільних приладів, комп'ютерів) та меблів;
- ✦ дизайнерські послуги;
- ✦ навчання дорослих (мова, комп'ютер, спорт, танці, музика тощо);
- ✦ консультативна допомога (юридична, психологічна, бізнес-консультування, астрологія);
- ✦ бухгалтерський облік та аудит;
- ✦ робота на телефоні;
- ✦ розроблення програмного забезпечення і різних мультимедійних продуктів;
- ✦ редагування, переклад, коректура та мала поліграфія;
- ✦ виготовлення окремих видів кулінарної продукції для реалізації;
- ✦ виготовлення різних швейних і в'язаних виробів, взуття, прикрас, деталей інтер'єру, ікебана;
- ✦ розведення домашніх тварин і догляд за ними.

Наприклад, якщо фрілансером є науковий співробітник науково-дослідного інституту НАН України, головними результатами його досліджень є підготовка наукових доповідей, науково-довідних записок, науково-аналітичні записки для органів влади; публікація монографій (або участь у її публікації), статей і тез конференцій; а також участь у конференціях, круглих столах тощо. Відповідно до кваліфікації працівника НДІ – молодший співробітник, науковий співробітник, старший науковий співробітник, головний науковий співробітник, провідний науковий співробітник – має бути визначена загальна місячна (квартальна) трудомісткість наукових робіт. Цю трудомісткість працівник може «набирати» різними результатами дослідження, наведеними раніше. Відхилення від загальної місячної трудомісткості має також враховуватися в заробітку –

його зниження або виплата премій. Наукові працівники виконують також інші завдання адміністрації, тому їх оплата також має встановлюватися і бути стабільною, наприклад, 10–30%. Особливістю роботи наукових працівників є те, що це на 70–90% розумова праця, що зумовлює необхідність доплати за інтенсивність їх праці. Її розмір може визначатися залежно від кваліфікації наукового співробітника.

Український ринок фрілансу розподіляється таким чином [8]:

- ✦ веб-програмування – 36%;
- ✦ робота з текстами (копірайтинг, рерайтинг, написання наукових робіт, набір тексту, наповнення сайту) – 19,8%;
- ✦ дизайн (сайтів, інтер'єрів, ілюстрації та малюнки, дизайн виставкових стендів, зовнішня реклама, логотипи) – 19,5%;
- ✦ просування і реклама в Інтернеті (контекстна реклама, реклама в просування в соціальних мережах, e-mail-маркетинг) – 9,1%;
- ✦ бізнес-консультування (управління проектами, маркетингові дослідження) – 2,3%;
- ✦ переклади з іноземних мов – 2,1%;
- ✦ мобільні додатки (переклад текстів, англійська, німецька, італійська, іспанська мови) – 1,5%;
- ✦ робота з аудіо та відео (монтаж, відеореклама, обробка) – 1,4%;
- ✦ робота з фото (обробка, фотозйомка) – 1,2%.

Отже, «портрет» українського ринку фрілансу в цілому відповідає світовому ринку. Однак якщо в розвинутих країнах відносини оплати праці між фрілансером і замовником регулюються різними галузями права – цивільним, господарським, податковим і трудовим, то в Україні, як зазначалося, – низкою застарілих положень. Крім того, фріланс, маючи цілий ряд фінансових переваг (економія витрат роботодавця) порівняно із традиційною зайнятістю, міг би розвиватися в бюджетних сферах, наприклад у державному управлінні, наукових сферах, освіті тощо. Роботодавець, скорочуючи витрати на робочу силу, пов'язані із організацією робочого місця, може збільшити трудовий дохід працюючих і тим самим покращити якість їх життя.

У 2015 р. платіжна система Рауооер провела дослідження доходів фрілансерів, у якому взяли участь 23006 учасників з 180 країн [9]. Згідно з результатами дослідження середня годинна ставка за усіма країнами – \$21. Середня ставка в досліджених 14 російськомовних країнах – \$18. Росія знаходиться на рівні зі середньосвітовими значеннями (\$21), Білорусь йде другою зі ставкою в \$19, в Україні та в Молдові ставка становить трохи менше середнього – \$16. Також було визначено середні годинні ставки залежно від різних критеріїв: від статі – для чоловіків \$19, для жінок \$16; від освіти – для працівників із середньою освітою \$18, з вищою – \$19; від типу працевлаштування – для фрілансерів, які працюють на компанію, – \$19, на себе – \$20. Як бачимо, диференціація годинних ставок за демографічними критеріями є незначною, що є аргументом на користь об'єктивності оплати праці та відсутності демографічних стереотипів.

У табл. 2 наведено середні ставки за сферами діяльності. Як бачимо, крім фрілансу в копірайтингу («тексти і переклади»), і за професіями диференціація годинних ставок є незначною, тобто незначним є вплив на них привабливості певної сфери діяльності («перевиробництва» в системі освіти певних фахівців), що може свідчити про переважання серед фрілансерів самоосвіти та оплати праці за результатами. Тільки надання юридичних послуг, які вимагають вищої освіти, оцінюється найвище – \$30.

Таблиця 2

Середня годинна ставка за сферами діяльності [9]

Сфера діяльності	Годинна ставка, \$
IT і програмування	20,3
Дизайн і мультимедіа	19,6
Тексти і переклади	13,2
Продажі та маркетинг	21,8
Проектування та виробництво	20,2
Фінанси та менеджмент	21,8
Юридичні послуги	30,0

У цілому ж, якщо порівнювати годинну ставку фрілансера – \$21 із середньою погодинною ставкою зайнятих традиційно за даними державної служби статистики України – \$1,32, то зрозумілі переваги зайнятості фрілансерів в Україні. Тоді як в США переважна більшість працівників (77%) повідомили, що їхні доходи знаходяться на рівні або є трохи більшими, ніж ті, які вони одержували в компаніях на умовах звичайного працевлаштування [10].

Також оплата праці фрілансерів залежить від *тривалості надання трудових послуг або тривалості роботи*. На роботу фрілансери витрачають у середньому близько 40 годин на тиждень. А саме: юридичні послуги – 48 годин; продажі та маркетинг – 40; фінанси та менеджмент – 42,7; проектування та виробництво – 43,9; дизайн і мультимедіа – 38,1 години; IT і програмування – 39,8; інше – 37,3; тексти і переклади – 36,9 години [9]. Тобто найбільше часу витрачають юристи.

Головною проблемою у відносинах оплати праці фрілансерів є недостатній контроль держави, оскільки поширеною проблемою є невиконання замовником своїх зобов'язань. Також фрілансери, не беручи участь у загальнообов'язковому страхуванні, втрачають можливість на використання його вигод.

Отже, держава має бути зацікавлена в забезпеченні розвитку фрілансу, який дає можливість економії витрат, збільшення наповнення бюджетів та соціальних фондів, розвитку інноваційних сфер діяльності, науки та освіти; розвитку сільських і віддалених територій, допомоги особам з особливими потребами тощо. Наприклад, такими заходами можуть бути: пільгове оподаткування, у т. ч. сільських жителів, профорієнтаційні заходи, інформаційно-пропагандистські заходи, проведення та аналіз результатів соціологічних досліджень, періодичний збір статистичних даних тощо.

## ВИСНОВКИ

Оцінка розвитку фрілансу в Україні показує як зростання доходів зайнятих за цією формою зайнятості, так і збільшення їх чисельності. Ця нова форма зайнятості має цілий ряд переваг для країни, але тільки у випадку її регламентування та контролю, а також за умови державної підтримки. Формування адекватних відносин оплати праці фрілансерів першочергово потребують сучасного нормативно-правового забезпечення, у т. ч. адаптації досвіду розвинутих країн до українських реалій, а також урахування особливостей фрілансу в цивільному, господарському, податковому праві. Крім того, оплата праці фрілансерів має залежати від виду фрілансу та типу фрілансерів, сфери економічної діяльності, професії тощо. За даними досліджень, диференціація годинних ставок за демографічними критеріями є незначною, що є аргументом на користь об'єктивності оплати праці та відсутності демографічних стереотипів. Диференціація годинних ставок за професіями є також незначною, тобто незначним є вплив на них привабливості певної сфери діяльності («перевиробництва» в системі освіти певних фахівців), що може свідчити про переважання серед фрілансерів самоосвіти та оплати праці за результатами. Подальші дослідження мають бути спрямовані на розробку конкретних рекомендацій з оплати праці фрілансерів та їх правове оформлення. ■

## ЛІТЕРАТУРА

- Колот А.** Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань. *Україна: аспекти праці*. 2007. № 4. С. 4–9.
- Божкова К.** Как изменился фриланс в Украине за 5 лет: конкуренция, специальности, рейтинги. URL: <https://ain.ua/2017/03/22/kak-izmenilsya-frilans-v-ukraine-za-5-let-konkurenciya-specialnosti-rejty>
- Особенности успешного фриланса в Украине и мире: советы и мнения экспертов. URL: <http://ubr.ua/business-practice/ownbusiness/osobennosti-uspeshnogo-frilansa-v-ukraine-i-mire-sovety-i-mneniia-ekspertov-311333>
- Заболотна С.** Практика кадровика. URL: <https://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=997>
- Дощенко А. В.** Розвиток дистанційної зайнятості як складова трансформації соціально-трудової сфери. *Економіка праці та проблеми зайнятості*. 2014. № 4. С. 21–25.
- Рівень безробіття: два показники – два поняття. URL: <http://www.dcz.gov.ua>
- Клименко О.** Надомна праця: коли використовують і як оформляють // Інтернет-портал «Всеукраїнська асоціація кадровиків». 2015. URL: <http://www.kadrovik.ua/content/nadomna-prasya-koly-vykorystovuyut-i-yak-oformlyayut>
- Кулеш С.** Статистика по рынку фриланса в регионах Украины (инфографика). 2015. URL: <https://itc.ua/news/statistika-po-ryнку-frilansa-v-regionah-ukrainyi-infografika/>
- Payoneer: Исследование дохода фрилансеров. 2015. URL: [https://blog.payoneer.com/wp-content/uploads/2016/02/freelancer-report-ru-2015.pdf?utm\\_campaign=ebook&utm\\_medium=email&utm\\_source=ebook\\_signup\\_RU](https://blog.payoneer.com/wp-content/uploads/2016/02/freelancer-report-ru-2015.pdf?utm_campaign=ebook&utm_medium=email&utm_source=ebook_signup_RU)
- 7 трендов мирового рынка фриланса. 2016. URL: <http://ubr.ua/labor-market/ukrainian-labor-market/7-trendov-mirovogo-rynka-frilansa-363882>

**REFERENCES**

"7 trendov mirovogo rynku frilansa. 2016" [7 trends in the global freelance market. 2016]. <http://ubr.ua/labor-market/ukrainian-labor-market/7-trendov-mirovogo-rynka-frilansa-363882>

Bozhkova, K. "Kak izmenilsya frilans v Ukraine za 5 let: konkurenciya, spetsialnosti, reyty" [How has freelancing in Ukraine changed over the past 5 years: competition, specialties, and rents]. <https://ain.ua/2017/03/22/kak-izmenilsya-frilans-v-ukraine-za-5-let-konkurenciya-specialnosti-rejty>

Doshchenko, A. V. "Rozvytok dystantsiinoi zainiatosti yak skladova transformatsii sotsialno-trudovoi sfery" [Development of distance employment as a component of transformation of the social and labor sphere]. *Ekonomika pratsi ta problemy zainiatosti*, no. 4 (2014): 21-25.

Klymenko, O. "Nadomna pratsia: koly vykorystovuiut i yak oformliaiut" [Home work: when used and how to make out]. Internet-portal «Vseukrainska asotsiatsiia kadroviv». 2015. <http://www.kadrovik.ua/content/nadomna-pracya-koly-vykorystovuyut-i-yak-oformlyayut>

Kolot, A. "Innovatsiina pratsia ta intelektualnyi kapital u sistemi faktoriv formuvannia ekonomiky znan" [Innovative work and

intellectual capital in the system of factors of formation of knowledge economy]. *Ukraina: aspekty pratsi*, no. 4 (2007): 4-9.

Kulesh, S. "Statistika po rynku frilansa v regionakh Ukrainy (infografika). 2015" [Statistics on the freelance market in the regions of Ukraine (infographics). 2015]. <https://itc.ua/news/statistika-po-ryнку-frilansa-v-regionah-ukrainyi-infografika/>

"Osobennosti uspehnogo frilansa v Ukraine i mire: sovety i mneniya ekspertov" [Features of successful freelancing in Ukraine and the world: advice and expert opinions]. <http://ubr.ua/business-practice/ownbusiness/osobennosti-uspehnogo-frilansa-v-ukraine-i-mire-sovety-i-mneniia-ekspertov-311333>

"Payoneer: Issledovaniye dokhoda frilanserov. 2015" [Payoneer: Study of the income of freelancers. 2015]. [https://blog.payoneer.com/wp-content/uploads/2016/02/freelancer-report-ru-2015.pdf?utm\\_campaign=ebook&utm\\_medium=email&utm\\_source=ebook\\_signup\\_RU](https://blog.payoneer.com/wp-content/uploads/2016/02/freelancer-report-ru-2015.pdf?utm_campaign=ebook&utm_medium=email&utm_source=ebook_signup_RU)

"Riven bezrobittia: dva pokaznyky - dva poniattia" [Unemployment rate: two indicators - two concepts]. <http://www.dcz.gov.ua>

Zabolotna, C. "Praktika kadrovika" [Personnel practice]. <https://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=997>