

ДО ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ ОКРЕМИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ПРАЦІВНИКІВ ІТ-СФЕРИ

Середа О. Г.,

*доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
ім. Ярослава Мудрого,
канд. юрид. наук, доцент*

Сучасний етап розвитку визнається як епоха постіндустріального або інформаційного суспільства, в якому інформація та знання стали основним ресурсом у виробництві товарів (наданні послуг, виконанні робіт), запровадженні сучасних технологій та інноваційних продуктів. При цьому на порядок денний постає питання щодо професійних якостей працівника, який стає не просто особою з певною освітою та навичками, а як фахівець з творчим, креативним мисленням, який здатний до швидкого реагування на нові задачі із формування нестандартних підходів до їх вирішення, на запровадження інноваційних знань тощо.

В умовах домінування інтелектуального капіталу, знань, активного просування інформаційно-комунікаційних технологій, масового поширення процесів інформатизації та інтелектуалізації виробництва та суспільного життя модифікуються умови праці та виникають нові підходи до регулювання трудових відносин.

Зміни в соціально-економічній сфері обумовлюють необхідність у трансформації системи права, яка має відповідати стану та мірі розвитку суспільних відносин для здійснення їх ефективного регулювання, спрямування та програмування на майбутнє, захисту прав людини праці в нових умовах господарювання тощо. Така взаємообумовленість системи права та суспільних відносин віддзеркалює об'єктивний характер відповідно до тих об'єктивно існуючих суспільних відносин в царині праці, відбиває необхідність урахувати в новому Трудовому кодексі України саме ці реалії.

Уже існують приклади того, що виникнення та розповсюдження нових видів суспільних відносин призводить до становлення нових правових утворень, які в міру розвитку їх змістовного наповнення виокремлюються у самостійні структурні елементи системи права. Зокрема, так було з податковим, митним, банківським правом та деякими іншими галузями та інститутами. Зараз активно розвивається ІТ-право, в межах якого вже відбувається внутрішня спеціалізація, наприклад, сек'юритизація інформації, блокчейн та ін.

Нові явища у сфері праці також зумовлюють необхідність адаптації та оновлення інститутів трудового права задля збереження ефективності правового регулювання трудових відносин з боку держави. У той же час трансформація трудового права також є необхідною, з точки зору забезпечення прав працівника у нових змінних умовах соціально-економічного буття.

З поступовим залученням використання роботодавцями комп'ютерів, новітніх засобів передачі інформації та комунікації, автоматизації засобів виробництва, які включають нові розробки та технології, стало необхідним запровадження у штатному розкладі нових посад для фахівців з інформаційних технологій. Поступово склався окремий сектор економіки держави – ІТ-сектор, який зараз визнають однією з найперспективніших для України галузю, яка надає робочі місця тисячам працівників.

Серед перших проблем, з якими стикнулися роботодавці в нових умовах безумовного застосування інформаційних та комунікаційних технологій незалежно від сфери діяльності, стала невизначеність посад, на які могли бути прийняті на роботу спеціалісти ІТ-сфери, та, відповідно, неможливість визначення для них кваліфікаційних характеристик та складність розроблення посадових інструкцій. Певний час не могли бути належним чином оформлені численні фахівці вузькоспеціалізованих напрямків: веб-майстри, фахівці з електронних ресурсів (e-Content), експерти цифрової медіаіндустрії (DigitalMedia); фахівці щодо створення програмних продуктів; фахівці, залучені до створення та експлуатації інформаційних систем, та інші.

Ще однією проблемою, з якою стикаються роботодавці, які використовують працю ІТ-фахівців, є розбіжність між вимогами конкретного роботодавця та правами та обов'язками, які визначені в кваліфікаційними характеристиками, які повільно оновлюються та відстають від запитів ринку праці.

Такі висновки можна пояснити відривом між рівнем розвитку тих навичок, які є затребуваними відповідно до динаміки розвитку інформаційних та технологічних технологій, та їх нормативним визначенням.

Трудові відносини між роботодавцями та фахівцями ІТ-сфери можна охарактеризувати як одні з найбільш динамічних та таких, які мають атипові форми та умови, реагуючи щонайшвидше на зміни соціального буття людства. Формування трудового права у ХХ ст. прийшлося на період індустріалізації та асиметрії у трудових відносинах на користь тих, хто мав доступ до засобів виробництва, що зумовило його спрямування на захист прав та законних інтересів слабшої сторони – працівника. Однак із трансформацією соціальних парадигм та умов життя праця стає диференційованою, багатогранною, ефективне регулювання якої не можуть забезпечувати традиційні інститути трудового права, в тому числі інститут трудового договору. В умовах, коли основними факторами розвитку стають інформаційно-комунікаційні технології з їх стрімко зростаючим потенціалом і швидким падінням витрат, відкриваються великі можливості для появи нових форм організації праці і зайнятості в рамках як окремих підприємств, так і суспільства в цілому.

Отже, особливої застосування здатності до праці ІТ-фахівців за аутсорсингом слід визнати, на наш погляд, те, що позичкова праця при аутсорсингу поєднується з іншою формою нетипової зайнятості – дистанційною працею (яка буде розглянута далі), утворюючи змішаний (комбінований) тип нетипових трудових відносин, яким можна дати назву дистанційного аутсорсингу або телеаутсорсингу.

При цьому слід звернути увагу на те, що українські суб'єкти господарювання, які надають послуги аутсорсингу в сфері ІТ нерезидентам, не мають спеціалізації з питань працевлаштування та не визначаються як агентства зайнятості. Вони здійснюють певний вид діяльності, який офіційно не пов'язаний із наданням послуг у працевлаштуванні, однак при цьому він має бути зумовлений спеціалізацією тих працівників, праця яких використовується третіми особами у власній діяльності. Такі суб'єкти господарювання, як правило, є суб'єктами із загальною господарською компетенцією.

У той же час перед Україною зараз постає питання про запровадження для таких суб'єктів правового поля, що відповідає міжнародно-правовому регулюванню в цілому та європейському законодавству зокрема.

Таким чином, ІТ-працівники, праця яких використовується за змішаною (комбінованою) моделлю нетипових трудових відносин – дистанційного аутсорсингу (або телеаутсорсингу) – нерезидентами, потребують підвищення ступеня правового захисту їх трудових прав та інтересів на національному рівні шляхом доповнення трудового законодавства нормами про діяльність агентств із зайнятості із ратифікацією відповідних міжнародно-правових актів, а також запровадження гарантій рівності прав працівників, праця яких застосовується на підставі традиційних та нетипових трудових договорів.

До нетипових видів нестандартної зайнятості, яка сприяє визначенню працівником раціонального режиму робочого часу, самостійному встановленню поточних задач відповідно до загального завдання роботодавця, можливості поєднання трудових обов'язків із розвитком кваліфікаційних навичок та розвитком особистості, відносять у науковій літературі та спеціальних джерелах дистанційну працю.

Проведений аналіз специфіки трудових відносин спеціалістів ІТ-сфери у контексті соціально-економічних передумов формування їх основних елементів дозволяє зробити низку висновків. Основною формою зайнятості та відповідних трудових відносин для таких фахівців інформаційно-комунікаційних технологій є нестандартні гнучкі форми, які відповідають та базуються на застосуванні останніх досягнень інформаційно-комунікаційних технологій. У їх використанні при оформленні трудових відносин зацікавлені обидві сторони: роботодавець у зв'язку з оптимізацією видатків на оплату праці та соціальне забезпечення при одночасному зниженні рівня відповідальності за дотримання трудових прав працівників; працівники – гнучкий графік робочого часу із самостійним його коректуванням, виконання трудової функції у зручних умовах незалежно від робочого місця, вищі розміри заробітної плати порівняно з оплатою праці працівників аналогічної спеціальності за стандартною формою зайнятості.

Таким чином, для працівників ІТ-сфери основною формою трудових відносин є нетипові форми зайнятості із застосуванням все більше нестандартних нетипових договорів як підстави їх виникнення.