

**НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЯРОСЛАВА МУДРОГО
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

*Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису*

ЗАЇКА ДАР'Я ІГОРІВНА

УДК 349.23:331.312.4

**ДИСЕРТАЦІЯ
ПРАЦІВНИК ІТ-СФЕРИ ЯК СУБ'ЄКТ ТРУДОВОГО ПРАВА**

081 «Право»

08 «Право»

Подається на здобуття ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

_____ Д.І. Заїка

Науковий керівник —
Середа Олена Григорівна,
доктор юридичних наук, професор

Харків — 2023

АНОТАЦІЯ

Зайка Д. І. Працівник ІТ-сфери як суб'єкт трудового права. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право». – Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, Міністерство освіти і науки України, Харків, 2023.

У дисертації за результатами дослідження категорій «цифрова економіка», «платформна зайнятість», «шерингова економіка» аргументовано, що в цифрову еру основою предмета сучасних суспільних відносин в ІТ-сфері є суспільні відносини в цифровому середовищі. Суспільні відносини в ІТ-сфері охоплюють збирання, оброблення й передання даних на базі обчислювальної та інформаційної техніки, щоб отримати інформацію нової якості та використовувати її. Суспільні відносини в ІТ-сфері багатогранні й містять публічноправовий і приватноправовий аспекти.

Авторка виділила такі етапи виникнення (становлення) суспільних відносин української ІТ-сфери: перший етап (3000 р. до н. е. – кінець XV ст.) – формування передумов виникнення суспільних відносин в ІТ-сфері, домінування ручних інформаційних технологій; другий етап (кінець XV ст. – початок XX ст.) – домінування механічних інформаційних технологій; третій етап (середина XX ст. – 60-ті рр. XX ст.) – виникнення електричної технології, поява перших комп'ютерів; створення окремої галузі ІТ; четвертий етап (1970–1990 рр.) – розширення суспільних відносин в ІТ-сфері завдяки виникненню електронної технології та мережі «Інтернет»; п'ятий етап (1991 р. – початок XXI ст.) – становлення української академічної науки ІТ-сфери; шостий етап (2010–2022 рр.) – розквіт української ІТ-сфери; сьомий етап (лютий 2022 р. – дотепер) – суспільні відносини в ІТ-сфері у воєнний період. У дисертації запропоновано поняття «ІТ-аутсорсинг» як відносини між замовником та аутсорсером-роботодавцем, за яких замовник передає частину своїх функцій

аутсорсеру-роботодавцю на виконання його працівниками ІТ-сфери за вказівками й під контролем аутсорсера-роботодавця. Розмежовано фриланс і роботу за викликом.

Авторка виявила об'єктивну необхідність диференціювати правове регулювання праці, що зумовлено зміною умов праці у зв'язку із цифровізацією виробництва й виникненням великої кількості нетипових форм зайнятості. Щоб знизити рівень «тіньової» зайнятості й зменшити бюрократичне навантаження на роботодавців, пропонується запровадити спрощений режим регулювання для підприємств, які переповнені нетиповою зайнятістю. Розмежовано поняття «спеціальне регулювання» та «спрощений режим». Спрощений режим завжди дерегулює суспільні відносини, тоді як «спеціальне регулювання» може бути як спрощеним (дерегульованим, «послабленим» для суб'єкта), так і зарегульованим (мати більше вимог / правил для суб'єкта). Спеціальне регулювання ширше за спрощений режим і повністю охоплює друге.

У дослідженні встановлено, що трудові відносини в ІТ-сфері мають загальні ознаки, що притаманні всім трудовим відносинам, і спеціальні ознаки. До спеціальних ознак належать мета праці, способи й засоби виконання трудових обов'язків. Визначено поняття «трудова відносина в ІТ-сфері» як вид трудових відносин, що полягає в роботі зі збирання, оброблення й передання даних на базі обчислювальної та інформаційної техніки, щоб отримати інформацію нової якості та використовувати її.

На підставі аналізу світових тенденцій і вітчизняної судової практики авторка вважає за необхідне використати досвід ЄС щодо критеріїв розмежування трудових відносин від інших, що пов'язані із працею, та ввести презумпцію трудових відносин на цифрових платформах, окрім державної платформи «Дія.City», яка вже законодавчо врегульована й має спеціальний правовий режим. Гіг-відносини врегульовано лише на державній платформі «Дія.City», тоді як відносини на інших цифрових платформах українських ІТ-фахівців залишилися поза увагою законодавця. У дисертації запропоновано врахувати позитивний досвід Франції та Португалії щодо закріплення на

законодавчому рівні цифрових прав і доповнити чинний КЗпП та проєкт Трудового кодексу каталогом цифрових трудових прав. Наведено каталог цифрових трудових прав працівника в цифровому середовищі: право на доступ до інтернету під час виконання трудової функції; право на захист персональних даних, які використовуються під час роботи на цифрових платформах; право на страйк онлайн (із використанням цифрових платформ і соціальних мереж); право підвищити кваліфікацію онлайн; право на кібербезпеку під час виконання трудових обов'язків, право на захист даних про геолокацію, право бути офлайн у неробочий час і час відпочинку тощо. Список цифрових прав працівника не вичерпний і відкритий для дискусії, щоб надалі закріпити його в трудовому законодавстві.

Авторка обґрунтувала, що доцільно розробити окремий випуск ДКХП «ІТ-сфера», оскільки ІТ-сфера налічує багато професій і ця кількість невпинно зростає. Для створення випуску ДКХП «ІТ-сфера» за основу можна взяти міжнародні стандарти з інформаційних технологій ISO/IEC 15288:2008, ISO/IEC 12207:2008, а також проєкти МОН професійних стандартів для працівників ІТ-галузі. Випуск слід побудувати відповідно до структури Класифікатора професій (ДК 003:2010).

Установлено, що для того, щоб суди по-різному не тлумачили межі угод про конфіденційність, авторка пропонує розробити типову форму договору про конфіденційність (NDA) із працівниками ІТ-сфери, обов'язковими пунктами якої мали б стати такі: яка інформація є конфіденційною, що вважати переданням конфіденційної інформації, якими способами й засобами передають конфіденційну інформацію.

Обґрунтовано, що якщо двічі й більше порушено угоду про конфіденційність (NDA), роботодавець може звільнити ІТ-працівника на підставі п. 3 ст. 40 КЗпП за наявності одночасно трьох умов: 1) роботодавець уже застосовував до працівника ІТ-сфери заходи дисциплінарного стягнення; 2) працівник не є викривачем у цій ситуації в розумінні Директиви ЄС 2019/1937 і

п. 16² ст. 3 КПК України; 3) розголошена конфіденційна інформація не становить суспільного інтересу.

У дисертації аргументовано, що доцільно упровадити у вітчизняній практиці нову засаду формування профспілок — на підставі виду діяльності, а не організаційно-правової форми роботодавців (на горизонтальній, а не вертикальній засаді), беручи до уваги позитивний досвід Японії, Італії, Словенії, Великої Британії. Такий принцип формування профспілок надасть змогу набувати членства працівникам із нестандартною формою зайнятості й самозайнятим особам, які мають однаковий вид діяльності, на рівні з працівниками, які уклали традиційний трудовий договір. Аргументовано можливість і доцільність укладати договори на рівні галузевої угоди між Мінцифрою, профспілкою «Дія.City» й роботодавцями, які мають цифрову зайнятість і є резидентами «Дія.City», щоби після війни повернути якомога більше ІТ-спеціалістів в Україну.

На основі аналізу ІТ-хабів інших держав виділено подальші напрями розвитку державної платформи «Дія.City» як українського ІТ-хабу: покращити довіру між Мінцифрою та ІТ-фахівцями; провести реформу державної цифрової платформи «Дія.City», щоб забезпечити спрощений режим для ІТ-спеціалістів де-факто, а не тільки де-юре; залучити іноземних ІТ-роботодавців для створення додаткових робочих місць на українській платформі «Дія.City».

У дослідженні запропоновано запозичити позитивний досвід Великої Британії щодо забезпечення гендерної рівності завдяки створенню цифрової платформи для онлайн-наставництва жінками жінок, мета якої — допомагати й підтримувати жінок у галузях, де домінують чоловіки, зокрема в ІТ-галузі.

Пропонується розробити примірну форму GDPR комплаєнс-політики та інструкцію з упровадження GDPR комплаєнсу на підприємствах, в установах, організаціях і затвердити їх Мінцифрою та Мін'юстом. Це допоможе українським ІТ-компаніям дотримуватися Загального регламенту захисту даних ЄС (GDPR).

Сформульовані в процесі дослідження висновки й отримані результати можуть бути використані:

- у науково-дослідницькій роботі – під час подальших теоретичних досліджень працівників ІТ-сфери як суб'єктів трудового права, зокрема, в умовах цифрової трансформації;
- у навчальному процесі – під час вивчення навчальних дисциплін «Трудове право» й «Міжнародні соціальні стандарти», «HR в ІТ-сфері», «Правові засади кадрового менеджменту», підготовки відповідних робочих програм і навчальних планів, а також для написання підручників і посібників;
- у правотворчості – у процесі підготовки й опрацювання змін і доповнень до чинних КЗпП і законів України, а також підзаконних актів, ухвалених для їх деталізації, та під час підготовки проекту ТК й інших законодавчих актів про працю;
- у правозастосуванні – у практичній діяльності органів державної влади, профспілок, роботодавців, їхніх об'єднань та організацій, органів державного нагляду й контролю за додержанням законодавства про працю, а також судів.

Ключові слова: ІТ-працівник, цифровізація, умови праці, трудові відносини, режим роботи, гіг-контракти, дистанційна робота, платформна зайнятість, фіктивна самозайнятість, гіг-спеціаліст, нестандартна зайнятість, договір про неконкуренцію, цифрові платформи, нестандартні форми зайнятості.

SUMMARY

Zaika D. I. The employee of the IT sphere as a subject of labor law. – Qualifying scientific work on manuscript rights.

Thesis for the Doctor of Philosophy degree in specialty 081 "Law". - Yaroslav Mudryi National Law University, Ministry of Education and Science of Ukraine, Kharkiv, 2023.

In the dissertation, based on the results of research into the categories "digital

economy", "platform employment", "sharing economy", it is argued that in the digital era, the basis of the subject of modern social relations in the IT sphere is social relations in the digital environment. Public relations in the field of IT covers the collection, processing and transmission of data based on computing and information technology in order to obtain information of a new quality and use it. Public relations in the IT sphere are multifaceted and contain public law and private law aspects.

The author singled out the following stages of the emergence (formation) of social relations in the Ukrainian IT sphere: the first stage (3000 BC – the end of the 15th century) – the formation of the prerequisites for the emergence of social relations in the IT sphere, the dominance of manual information technologies; the second stage (the end of the 15th century – the beginning of the 20th century) – the dominance of mechanical information technologies; the third stage (the middle of the 20th century – the 60s 20th century) – the emergence of electrical technology, the appearance of the first computers; creation of a separate IT industry; the fourth stage (1970–1990) – the expansion of social relations in the IT sphere thanks to the emergence of electronic technology and the "Internet" network; the fifth stage (1991 – the beginning of the 21st century) – the formation of Ukrainian academic science in the IT sphere; the sixth stage (2010–2022) – the flowering of the Ukrainian IT sphere; the seventh stage (February 2022 – until now) – public relations in the IT sphere during the war period.

The thesis proposes the concept of "IT outsourcing" as a relationship between the customer and the outsourcer-employer, under which the customer transfers part of its functions to the outsourcer-employer to be performed by its IT employees under the instructions and under the control of the outsourcer-employer. Freelance and on-call work are distinguished.

The author revealed the objective need to differentiate the legal regulation of labor, which is due to the change in working conditions in connection with the digitalization of production and the emergence of a large number of atypical forms of employment. In order to reduce the level of "shadow" employment and reduce the

bureaucratic burden on employers, it is proposed to introduce a simplified regulatory regime for enterprises that are full of atypical employment. The concepts of "special regulation" and "simplified regime" are distinguished. A simplified regime always deregulates social relations, while "special regulation" can be both simplified (deregulated, "relaxed" for the subject) and regulated (have more requirements / rules for the subject). The special regulation is wider than the simplified regime and fully covers the second one.

The study found that labor relations in the IT sphere have general characteristics common to all labor relations and special characteristics. Special features include the purpose of work, methods and means of performing work duties. The concept of "labor relations in the IT sphere" is defined as a type of labor relations, which consists in the work of collecting, processing and transferring data on the basis of computing and information technology in order to obtain information of a new quality and use it.

Based on the analysis of global trends and domestic judicial practice, the author considers it necessary to use the EU experience regarding the criteria for distinguishing labor relations from others related to work, and to introduce a presumption of labor relations on digital platforms, except for the state platform "Diya.City", which already legally regulated and has a special legal regime. Gig relations were regulated only on the state platform "Diya.City", while the relations on other digital platforms of Ukrainian IT specialists were left out of the legislator's attention.

The dissertation proposes to take into account the positive experience of France and Portugal in enshrining digital rights at the legislative level and supplement the current Labor Code and the draft Labor Code with a catalog of digital labor rights. A catalog of the digital labor rights of the employee in the digital environment is provided: the right to access the Internet during working hours; the right to protection of personal data used when working on digital platforms; the right

to strike online (using digital platforms and social networks); the right to improve qualifications online; the right to cyber security while performing work duties, the right to protection of geolocation data, the right to be offline during non-working hours and rest time, etc. The list of the employee's digital rights is not exhaustive and is open for discussion in order to further enshrine it in labor legislation.

The author substantiated that it is expedient to develop a separate edition of the "IT-sphere" DKHP, since the IT sphere has many professions and positions and this number is constantly growing. For the creation of the issue of the "IT-sphere" DKHP, the international standards on information technologies ISO/IEC 15288:2008, ISO/IEC 12207:2008, as well as the projects of the Ministry of Education and Culture of the Ministry of Education and Culture of professional standards for employees of the IT industry can be taken as a basis. The issue should be built according to the structure of the Classifier of Professions (DK 003:2010).

It was established that in order for the courts not to interpret the boundaries of confidentiality agreements in different ways, the author suggests developing a standard form of a confidentiality agreement (NDA) with IT employees, the mandatory points of which should be the following: what information is confidential, what is considered the transfer of confidential information, in what ways and means confidential information is transferred.

It is justified that if the NDA has been violated twice or more, the employer can fire the IT employee on the basis of clause 3 of Art. 40 of the Labor Code in the presence of three conditions at the same time: 1) the employer has already applied disciplinary measures to the IT employee; 2) the employee is not a whistleblower in this situation within the meaning of EU Directive 2019/1937 and clause 16-2 of Article 3 of the CPC of Ukraine; 3) disclosed confidential information is not of public interest.

The dissertation argues that it is expedient to implement a new basis for the formation of trade unions in domestic practice - on the basis of the type of activity,

and not on the organizational and legal form of employers (on a horizontal, not vertical basis), taking into account the positive experience of Japan, Italy, Slovenia, Great Britain . This principle of formation of trade unions will allow workers with non-standard forms of employment and self-employed persons who have the same type of activity to acquire membership on the same level as workers who have concluded a traditional labor contract. The possibility and expediency of concluding contracts at the level of an industry agreement between the Ministry of Digital Affairs, the trade union "Diya.City" and employers who have digital employment and are residents of "Diya.City" in order to return as many IT specialists as possible to Ukraine after the war are argued.

Based on the analysis of IT hubs of other states, further directions for the development of the state platform "Diya.City" as a Ukrainian IT hub were identified: to improve trust between the Ministry of Digital Affairs and IT specialists; to carry out a reform of the state digital platform "Diya.City" to provide a simplified regime for IT specialists de facto, and not only de jure; attract foreign IT employers to create additional jobs on the Ukrainian platform "Diya.City".

The study proposes to borrow from the UK's positive experience in achieving gender equality by creating a digital platform for online mentoring by women by women, which aims to help and support women in male-dominated industries, particularly IT.

It is proposed to develop an exemplary form of GDPR compliance policy and instructions for the implementation of GDPR compliance at enterprises, institutions, and organizations and approve them by the Ministry of Digital and the Ministry of Justice. This will help Ukrainian IT companies to comply with the EU General Data Protection Regulation (GDPR).

The conclusions formulated in the research process and the obtained results can be used:

- *in research work* – during further theoretical studies of IT workers as subjects of labor law, in particular, in conditions of digital transformation;

- *in the educational process* – during the study of the academic disciplines "Labor law" and "International social standards", "HR in the IT sphere", "Legal foundations of personnel management", preparation of relevant work programs and curricula, as well as for writing textbooks and manuals ;
- *in law-making* – in the process of preparing and working out changes and additions to the current Labor Code and laws of Ukraine, as well as by-laws adopted for their detailing, and during the preparation of the draft Labor Code and other legislative acts on labor;
- *in law enforcement* – in the practical activity of state authorities, trade unions, employers, their associations and organizations, state supervision and control over compliance with labor legislation, as well as courts.

Keywords: IT worker, digitalization, working conditions, labor relations, work regime, gig contracts, remote work, platform employment, fictitious self-employment, gig specialist, non-standard employment, non-competition agreement, digital platforms, non-standard forms of employment.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких відображені основні результати дослідження:

1. Заїка Д. І. Правове регулювання оплати праці в ІТ-сфері: міжнародний досвід та українські перспективи. *Актуальні проблеми держави і права*. Одеса, 2022. Вип. 94. С. 31–40.
2. Заїка Д. І. Актуальні питання правового регулювання робочого часу й часу відпочинку працівників ІТ-сфери. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. Ужгород, 2022. Т. 2. № 72. С. 20–26.
3. Заїка Д. І. Окремі питання визначення працівника ІТ-сфери як суб'єкта трудового права. *Право та інновації*. 2023. № 1 (41). С. 56–62.
4. Заїка Д. І. До питання класифікації працівників ІТ-сфери. *Проблеми законності*. Харків, 2023. Вип. 160. С. 118–134.
5. Zaika D. I. Features of the Legal Regulation of Social Relationship in the IT Sphere. *KELM (Knowledge, Education, Law, Management)*. Poland, Lublin, 2023. № 3 (55). P. 129–135.

Наукові праці, в яких засвідчено апробацію матеріалів дослідження:

1. Zaika D. I. To the Issue of the Platform Employment and Digital Economy in the Conditions of Digitalization. *Правові засоби забезпечення та захисту прав людини: вітчизняний та зарубіжний досвід* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. виклад., співроб. закл. вищ. освіти і наук. організацій, магістрантів, аспірантів, докторантів, представників громад. організацій, органів держ. влади й органів місц. самоврядув., підприємств та ін. установ (м. Київ, 18 трав. 2023 р.). Київ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2023. С. 94–99.
2. Заїка Д. І. Порухення умов NDA / NCA / NSA як підстава розірвати трудовий договір із працівником ІТ-сфери. *Науковий погляд молоді: ключові питання сучасного етапу реформування системи вітчизняного законодавства* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. студентів, аспірантів та молодих науковців

(м. Київ, 10 лист. 2022 р.). Київ : Вид-во Східноукр. нац. ун-ту ім. В. Даля, 2022. С. 60–68.

3. Заїка Д. І. До питання захисту колективних інтересів працівників ІТ-сфери. *Актуальні проблеми приватного та публічного права* : матеріали IV Міжнар. наук.-практ. конф. (21 трав. 2022 р.). Харків, 2022. С. 104–108.

4. Заїка Д. І. Деякі питання визначення категорій «працівник ІТ-сфери» та «гіг-спеціаліст». *Основні напрямки захисту прав громадян України на працю та соціальний захист в умовах євроінтеграції* : матеріали XI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 8 жовт. 2021 р.). Харків, 2021. С. 232–235.

5. Заїка Д. І. Щодо питання принципу єдності та диференціації в умовах цифрової трансформації. *Правові засоби забезпечення та захисту прав людини: вітчизняний та зарубіжний досвід* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 20–21 листоп. 2020 р.). Харків : ГО «Асоціація аспірантів-юристів», 2020. С. 95–100.

6. Заїка Д. І. До питання галузевої належності правових відносин із працівником ІТ-сфери. *Новітні тенденції сучасної юридичної науки* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (4–5 груд. 2020, м. Дніпро). Дніпро : ГО «Правовий світ», 2020. С. 93–96.

7. Заїка Д. І. До питання гарантійних та компенсаційних виплат працівникам ІТ-сфери під час дії режиму воєнного стану. *Актуальні проблеми захисту прав громадян України на працю та соціальний захист на шляху до євроінтеграції* : тези доп. та наук. повідомл. учасників XII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 7 жовт. 2022 р.). Харків, 2022. С. 297–301.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ.....	4
ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ТА МІЖНАРОДНО-ПРАВОВИЙ ДОСВІД ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СУСПІЛЬНИХ ВІДНОСИН В ІТ-СФЕРІ.....	15
1.1. Цифрова економіка й платформна зайнятість як основа предмета суспільних відносин у сучасній ІТ-сфері.....	15
1.2. Генеза, поняття й особливості суспільних відносин в ІТ-сфері (публічноправовий і приватноправовий аспекти).....	28
1.3. Міжнародні стандарти й зарубіжний досвід правового регулювання праці в ІТ-сфері як основа вдосконалення правового статусу працівників ІТ-сфери.....	43
Висновки до розділу 1.....	60
РОЗДІЛ 2. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ В ІТ-СФЕРІ.....	63
2.1. Концептуальні аспекти диференціації правового регулювання праці в умовах цифрової трансформації суспільства.....	63
2.2. Поняття й ознаки трудових правовідносин в ІТ-сфері.....	78
2.3. Правовий статус працівників ІТ-сфери.....	93
Висновки до розділу 2.....	109
РОЗДІЛ 3. ІНДИВІДУАЛЬНО-ДОГОВІРНЕ ТА КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНЕ (СОЦІАЛЬНО-ПАРТНЕРСЬКЕ) РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН ПРАЦІВНИКІВ ІТ-СФЕРИ.....	113

3.1. Особливості індивідуально-договірного регулювання правовідносин працівників ІТ-сфери.....	113
3.2. Особливості правового регулювання умов праці в ІТ-сфері.....	126
3.3. Генеза соціального діалогу в ІТ-сфері.....	147
Висновки до розділу 3.....	160
ВИСНОВКИ.....	163
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	168
ДОДАТОК.....	210

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

ВРУ — Верховна Рада України

ВС — Верховний Суд

Держпраці — Державна служба України з питань праці

ДКХП — Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників

ЄС — Європейський Союз

Закон № 1667 — Закон України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» від 15.07.2021 № 1667-ІХ

ІКТ — інформаційні та комунікаційні технології

КЗпП — Кодекс законів про працю України

КМУ — Кабінет Міністрів України

Мінцифра — Міністерство цифрової трансформації України

Мін'юст — Міністерство юстиції України

МОЗ — Міністерство охорони здоров'я України

МОН — Міністерство освіти і науки України

МОП — Міжнародна організація праці

ПК — персональний комп'ютер

США — Сполучені Штати Америки

ФОП — фізична особа — підприємець

ЦПД — цивільно-правовий договір

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. Інформаційні технології сучасності — основа світового наукового прогресу. ЄС офіційно проголошує, що до 2030 року має на меті розробити перший квантовий комп'ютер, а технології та інновації стали ключовим напрямом розвитку регіону. За останні роки в Україні було створено сотні компаній ІТ-сегмента, здатних конкурувати на міжнародному ринку праці. Окрім цього, стає очевидно, що використання інформаційних технологій у підприємницькій діяльності дає змогу не лише оптимізувати штат і витрати, а й узяти передові позиції в будь-якій галузі. Такі тенденції спонукають роботодавців розширювати штатну структуру ІТ-фахівцями, кількість і спеціалізації яких зростають щорічно. Українська ІТ-галузь стає однією з провідних галузей економіки держави. Зважаючи на щораз більшу роль ІТ-сектору в Україні, створено Міністерство цифрової трансформації України, на яке покладено формування та реалізацію державної політики щодо впровадження цифрових технологій у різні сфери життєдіяльності. Також на державному рівні розроблено цифрову адженду «Україна 2030Е — країна з розвинутою цифровою економікою», у якій переведення виробництва в цифрове середовище визначено одним із пріоритетних напрямів розвитку держави.

Крім того, в умовах дії режиму воєнного стану під керівництвом Мінцифри створено ІТ-армію України, яка бореться проти ворога в кіберпросторі; «Армію дронів», у якій набирають операторів БПЛА для створення потужного фронту. Крім того, розроблено чатбот «Єворог», щоби пришвидшити отримання інформації від українських народних розвідників.

Унаслідок такої активної цифровізації зростає потреба в ІТ-фахівцях як в Україні, так і в усьому світі. Наприклад, ЄС має на меті збільшити до 20 мільйонів ІТ-спеціалістів станом на 2030 рік відповідно до «Цифрового компасу», який запропонувала Комісія ЄС 2021 року. До того ж зростає кількість європейських грантів для української ІТ-сфери (зокрема, за

програмою «Цифрова Європа» для української ІТ-сфери виділено 7,6 млрд євро до 2027 року).

Підкреслимо, що, попри бурхливий розвиток національного ІТ-сектору, праця ІТ-спеціалістів має власну проблематику. Із розвитком цифрової економіки з'являються нові професії та посади в цій сфері. Як приклад, Мінцифра оголосила вакансію ІТ-фахівця зі штучного інтелекту, однак у ДКХП такої професії не передбачено, що ускладнює оформлення прийняття працівника ІТ-сфери на роботу.

До того ж в ІТ-сфері поширені нетипові форми зайнятості, які не регулюються українським законодавством, ані трудовим, ані цивільним, що пов'язане з працею: аутсорс, аутстаф, краудсорсинг, платформна зайнятість тощо. За таких обставин станом на жовтень 2022 року в Україні працювало 44 % ІТ-спеціалістів на аутсорсі, 12,8 % — на аутстафі (за даними найбільшої ІТ-спільноти в Україні DOU). Навіть національні органи виконавчої влади використовують нетипові форми зайнятості в галузі ІТ. Наприклад, міністр Мінцифри обрав краудсорсинг як форму зайнятості для тестування технології «Дія.Підпис» і за кожен знайдену помилку зобов'язався надавати ІТ-фахівцям грошову винагороду.

Водночас поширеним явищем у сфері ІТ є прихована зайнятість. Безумовно, багато ІТ-спеціалістів є дійсно самозайнятими особами (фрилансерами), які працюють за цивільно-правовим договором (далі — ЦПД) або ж оформили гіг-контракт із ІТ-компанією. Але є спеціалісти, які уклали договір підряду, а фактично виконують трудову функцію. Виникає необхідність окреслити поняття й ознаки трудових відносин в ІТ-сфері.

Крім того, ІТ-галузі притаманні специфічні умови праці: методи Agile і Waterfall установлюють власні принципи роботи; використання тайм-трекерів — популярний вид обліку робочого часу серед ІТ-роботодавців; специфічною є мотивація праці — використовують loyalty bonus, sign in bonus, referral bonus, retention bonus тощо замість традиційних премій і надбавок. На

сьогодні такі умови не врегульовані трудовим законодавством на національному рівні.

Заразом чинний КЗпП не містить визначення договорів про неконкуренцію та про непереманювання спеціалістів, хоча праця ІТ-фахівців — це робота з інтелектуальною власністю, і вказані угоди — типове явище у сфері інформаційних технологій. Проте навіть у доктрині права досі немає одностайного рішення щодо можливості їх укладати між працівником і роботодавцем.

Водночас в ІТ-сфері немає профспілкових органів, які мали б захищати трудові права українських ІТ-спеціалістів. Також не укладено галузевих угод між профільними органами виконавчої влади, роботодавцями та працівниками ІТ-сфери, що могло б урегулювати деякі з перелічених питань.

Такі особливості зумовлюють необхідність в комплексному дослідженні працівників ІТ-сфери як суб'єктів трудового права. Про стан дослідження цієї теми варто зазначити, що на сьогодні щодо ІТ-спеціалістів опосередковано проводили дослідження такі вчені, як Л.П. Амелічева, В.Я. Бурак, С.В. Венедіктов, С.В. Вишновецька, Н.Д. Гетьманцева, В.В. Жернаков, І.В. Зіноватна, М.І. Іншин, В.П. Кохан, О.Є. Луценко, О.С. Прилипко, О.І. Процевський, О.М. Рим, Я.В. Свічкарьова, О.Г. Середа, С.О. Сільченко, Я.В. Сімутіна, А.М. Слюсар, Н.М. Швець, М.М. Шумило, Г.І. Чанишева, В.І. Щербина, В.В. Юровська, О.С. Яворська, О.А. Яковлєв, О.М. Ярошенко та ін. Проте в доктрині трудового права проаналізовано лише загальні аспекти правового регулювання нетипових форм зайнятості, гіг-контрактів, а на рівні комплексних досліджень бракує наукових праць, які розкривали б правову природу працівників ІТ-сфери. Тому на часі дослідити працівників ІТ-сфери як суб'єктів трудового права, розглянути проблеми трудових відносин в ІТ-сфері й запропонувати шляхи їх розв'язання.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Рукопис, виконаний на кафедрі трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, спрямований на виконання Цілей сталого розвитку

України на період до 2030 року, схвалених Указом Президента України від 30.09.2019 р. № 722/2019, Стратегії розвитку НАПрН України на 2021-2025 роки, схваленої Постановою загальних зборів НАПрН України від 26.03.2021 р. № 12-21, і цільової комплексної програми Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого «Проблеми вдосконалення правового регулювання відносин у сфері праці та соціального захисту» номер державної реєстрації 0111U000960).

Мета й завдання дослідження. Метою дисертації є отримання нових результатів у формі наукових висновків щодо сутності трудових відносин із працівниками ІТ-сфери, виявленні проблемних аспектів нормотворчості та правозастосування у вказаній сфері, а також надання обґрунтованих пропозицій і рекомендацій для їх вирішення.

Для досягнення цієї мети поставлено такі *завдання*:

- охарактеризувати цифрову економіку й платформну зайнятість як основу предмета суспільних відносин у сучасній ІТ-сфері;
- визначити поняття й особливості суспільних відносин в ІТ-сфері (публічноправові й приватноправові аспекти);
- встановити необхідність диференціювати правове регулювання праці в умовах цифрової трансформації суспільства;
- розкрити нетипові форми зайнятості ІТ-працівників;
- визначити поняття й ознаки трудових відносин в ІТ-сфері;
- охарактеризувати правовий статус працівників ІТ-галузі; дослідити особливості індивідуально-договірного регулювання трудових відносин в ІТ-сфері;
- розкрити соціальний діалог в ІТ-сфері;
- охарактеризувати міжнародний і зарубіжний досвіди правового регулювання праці ІТ-спеціалістів;
- сформулювати напрями вдосконалення правового регулювання праці працівників ІТ-сфери в Україні в умовах цифрової економіки.

Об'єкт дослідження становлять правовідносини, що виникають між працівниками ІТ-сфери та іншими суб'єктами трудового права.

Предметом дослідження є правове регулювання праці ІТ-спеціалістів.

Методи дослідження. Для комплексного розкриття тематики дослідження, досягнення неупередженого наукового результату й формулювання відповідних висновків використано емпіричні, загальнологічні та спеціальні (специфічні) методи дослідження.

Як основу для наукових пошуків узято діалектичний метод, оскільки він плідний на початковому етапі, коли треба визначитися з найзагальнішими принципами дослідження, і на завершальному етапі, коли зміст поняття «трудові відносини в ІТ-сфері» та інших досліджуваних у роботі понять уже сформовано й треба показати їхні взаємозалежність і взаємопереходи. Також саме діалектичний метод дав змогу дослідити правові зв'язки працівника ІТ-сфери з іншими суб'єктами трудового права й дослідити генезу поняття «суспільні відносини в ІТ-сфері». Завдяки закону «заперечення заперечення» можна простежити момент зв'язку старих і нових норм, що регулюють відносини в ІТ-сфері (застарілих норм, що є неефективними), відмовитися від перших зі збереженням того, що потрібно для розвитку другого (підрозділи 1.1, 1.2, 1.3, 3.1, 3.2, 3.3).

У дослідженні застосовано метод порівняння, оскільки він установлює загальне, одиничне й особливе в досліджуваних явищах, у закономірностях їхнього розвитку. Це дало змогу порівняти трудовий договір із працівником ІТ-сфери, гіг-контракт і ЦПД, що пов'язані з працею, між собою; а також міжнародний, зарубіжний досвіди з українським досвідом регулювання правовідносин в ІТ-сфері, тобто їхні тотожність і відмінність за певними ознаками, а саме з використанням територіально-просторового порівняння, якісного й кількісного порівняння (підрозділи 1.2, 2.1, 2.2, 2.3). Міждисциплінарний синтез дозволив синтезувати дані про структурні властивості об'єктів різних дисциплін, а саме трудового права, економічної теорії, соціології, безпеки життєдіяльності, під час дослідження цифрової

економіки, цифрового середовища, платформної зайнятості, охорони праці та безпеки праці (підрозділи 1.1, 1.2, 2.1, 3.2).

Ізолювальна абстракція виділяє деякі властивості і взаємозв'язки, що їх починають розглядати як самостійні індивідуальні об'єкти. Використовуючи цей метод, можемо виділити спеціальні ознаки трудових відносин в ІТ-сфері, у результаті чого працівник ІТ-сфери буде розглядатися як окремий суб'єкт трудового права (підрозділи 2.2, 2.3). Метод узагальнення дав змогу поширити загальні ознаки групи об'єктів на всі об'єкти множини правовідносин в ІТ-сфері, а також виділити їхні суттєві ознаки за допомогою конкретно-загального узагальнення (підрозділ 1.2). Метод конкретно-соціологічних правових досліджень потребує аналітично-синтетичної переробки й добору необхідної інформації про аспект правової реальності (ІТ-сферу), який досліджують, використовуючи такі прийоми: аналіз документів, вивчення судової практики. За допомогою цього методу розглянули низку прецедентів із судової практики України, США, ЄС (підрозділи 2.2, 2.3, 3.1, 3.3). Порівняльно-правовий метод дав змогу зіставити юридичні поняття, явища й процеси та з'ясувати між ними подібне й відмінне, установити якісний стан окремих правових інститутів і норм, що регулюють ІТ-сферу (підрозділи 2.2, 3.2, 3.3). Телеологічний метод допоміг з'ясувати сенс норм права за допомогою мети, зокрема норм Закону України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» від 15.07.2021 № 1667-IX (далі Закон — № 1667) (підрозділи 1.1, 2.2, 2.3).

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що представлена робота — перше в Україні комплексне наукове дослідження проблематики трудових відносин із працівниками ІТ-сфери. До найбільш вагомих результатів, які відображають наукову новизну роботи та виносяться на захист, належать такі положення.

Уперше:

— обґрунтовано доцільність упровадити у вітчизняній практиці нову засаду формування профспілок — на підставі виду діяльності, а не організаційно-правової форми роботодавців (на горизонтальній, а не

вертикальній засаді), беручи до уваги позитивний досвід Японії, Італії, Словенії, Великої Британії. Такий принцип формування профспілок надасть змогу набувати членства працівникам із нестандартною формою зайнятості й самозайнятим особам, які мають однаковий вид діяльності, на рівні з працівниками, які уклали традиційний трудовий договір;

— наведено каталог цифрових трудових прав працівника у цифровому середовищі й запропоновано закріпити на законодавчому рівні цифрові права, доповнивши чинний КЗпП та проєкт трудового кодексу (далі — проєкт ТК) каталогом цифрових трудових прав;

— аргументовано доцільність розробити окремий випуск ДКХП «ІТ-сфера» й визначено поняття «трудові відносини в ІТ-сфері» як вид трудових відносин, що полягає в роботі зі збирання, оброблення й передання даних на базі обчислювальної та інформаційної техніки з метою отримати інформацію нової якості та її використання;

— запропоновано запозичити позитивний досвід Великої Британії стосовно забезпечення гендерної рівності завдяки створенню цифрової платформи для онлайн-наставництва жінками жінок, мета якої — допомагати й підтримувати жінок у галузях, де домінують чоловіки, зокрема в ІТ-галузі;

— запропоновано на національному рівні розробити примірну форму GDPR («Загальне положення про захист даних») комплаєнс-політики й інструкцію з упровадження GDPR комплаєнсу на підприємствах, в установах, організаціях і затвердити їх Мінцифрою та Мін'юстом, щоб ІТ-роботодавці надалі використовували їх та уникали штрафів на мільйони євро за порушення цифрових прав осіб, що проживають в ЄС, через неналежне оброблення їхніх даних;

— аргументовано, що цифрова економіка та платформна зайнятість — основа предмета сучасних суспільних відносин в ІТ-сфері з її приватноправовим і публічноправовим аспектом, а також виділено етапи виникнення (становлення) суспільних відносин в ІТ-сфері;

— встановлено, що для того, щоб суди по-різному не тлумачили межі угод про конфіденційність, доцільно було б розробити типову форму договору про конфіденційність (NDA) із працівниками ІТ-сфери, обов'язковими пунктами якої мали б стати такі: яка інформація конфіденційна, що вважається переданням конфіденційної інформації, якими способами й засобами передають конфіденційну інформацію.

Удосконалено:

— наукові підходи до розмежування нових форм зайнятості, таких як робота за викликом (за потребою), робота «нуль годин», робота «мінімум-максимум» і робота з нефіксованим робочим часом. Договір про роботу «нуль годин» є різновидом договору про роботу за викликом, тобто й різновидом договору «мінімум-максимум». Трудовий договір з нефіксованим робочим часом — різновид договору про роботу за викликом (роботу «мінімум-максимум»), у якому встановлено мінімальну межу — 32 години на один календарний місяць. Трудовий договір з нефіксованим робочим часом не є договором про роботу «нуль годин», оскільки в цих договорах не збігається мінімальна тривалість робочого часу;

— позицію щодо об'єктивної необхідності диференціювати правове регулювання праці, що зумовлено зміною умов праці у зв'язку з цифровізацією виробництва та виникненням великої кількості нетипових форм зайнятості.

Набули подальшого дослідження:

— позиція про необхідність впровадити спрощений підхід до регулювання трудових відносин в окремі сфери економіки держави;

— науковий підхід щодо розмежування трудових відносин із цивільно-правовими, що пов'язані з працею.

Практичне значення одержаних результатів. Сформульовані в процесі дослідження висновки й отримані результати можуть бути використані:

- у науково-дослідницькій роботі — під час подальших теоретичних досліджень працівників ІТ-сфери як суб'єктів трудового права, зокрема, в умовах цифрової трансформації;

- у навчальному процесі — під час вивчення навчальних дисциплін «Трудове право» й «Міжнародні соціальні стандарти», «HR в IT-сфері», «Правові засади кадрового менеджменту», підготовки відповідних робочих програм і навчальних планів, а також для написання підручників і посібників;
- у правотворчості — у процесі підготовки й опрацювання змін і доповнень до чинних КЗпП і законів України, а також підзаконних актів, ухвалених для їх деталізації, та під час підготовки проєкту ТК й інших законодавчих актів про працю;
- у правозастосуванні — у практичній діяльності органів державної влади, профспілок, роботодавців, їхніх об'єднань та організацій, органів державного нагляду й контролю за додержанням законодавства про працю, а також судів.

Апробація результатів дослідження. Обговорено наукові результати, отримані під час написання дисертації, на засіданнях кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого. Основні теоретичні положення, висновки й пропозиції авторка доповідала на наукових і науково-практичних конференціях «Новітні тенденції сучасної юридичної науки» (м. Дніпро, 4–5 грудня 2020 року), «Правові засоби забезпечення та захисту прав людини: вітчизняний та зарубіжний досвід» (м. Харків, 20–21 листопада 2020 року), «Основні напрями захисту прав громадян України на працю та соціальний захист в умовах Євроінтеграції» (м. Харків, 8 жовтня 2021 року), «Актуальні проблеми приватного та публічного права» (м. Харків, 21 травня 2022 року), «Актуальні проблеми захисту прав громадян України на працю та соціальний захист на шляху до Євроінтеграції» (м. Харків, 7 жовтня 2022 року), «Науковий погляд молоді: ключові питання сучасного етапу реформування системи вітчизняного законодавства» (Київ, 10 листопада 2022 року), «Правові засоби забезпечення та захисту прав людини: вітчизняний та зарубіжний досвід» (Київ, 18 травня 2023 року).

Структура та обсяг дисертації. Наукова робота складається з переліку умовних позначень, вступу, трьох розділів, які містять дев'ять підрозділів, висновків і списку використаних джерел (362 найменувань). Загальний обсяг дисертації становить 211 сторінок. Обсяг основного тексту — 164 сторінок.

РОЗДІЛ 1

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ТА МІЖНАРОДНО-ПРАВОВИЙ ДОСВІД ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СУСПІЛЬНИХ ВІДНОСИН В ІТ-СФЕРІ

1.1. Цифрова економіка й платформна зайнятість як основа предмета суспільних відносин у сучасній ІТ-сфері

Новий етап суспільного розвитку позиціонується як цифрова ера, невід’ємна ознака якої — прискорення й розширення застосування інформаційних технологій на тлі надшвидкісного зростання платформної зайнятості. Цифрова економіка нині проникає в усі галузі виробництва, приводить до появи нових нетипових форм зайнятості, зокрема в ІТ-сфері. Натомість інформаційні технології стали базою для диджиталізації та цифровізації всіх сфер суспільного життя. Беручи це до уваги, слід дослідити взаємозалежність ІТ-сфери й цифрової економіки, щоб надалі вивчати проблеми правового регулювання праці в ІТ-сфері [106, с. 91].

На думку провідних економістів, понад 90% підприємств усіх сфер будуть «цифровими» найближчим часом [344]. Крім того, за даними 2019 року, щонайменше 1 з 10 дорослих працював на онлайн-платформі, і тепер ця цифра, імовірно, значно вища [5].

Для дослідження цифрової, платформної економіки (зайнятості) ми використаємо морфологічний метод. Він є одним із евристичних, загальнонаукових методів, також відомий під назвами «метод багатовимірних матриць», «метод Цвікі», «метод морфологічної скриньки» «метод морфологічного аналізу». Як зазначає О.Г. Данильян, морфологічний метод базується на принципі системного аналізу нових зв’язків і відносин, які проявляються в процесі матричного аналізу досліджуваної проблеми. Перевагою цього методу є те, що він дає змогу вирішити складні наукові завдання й знайти нестандартні ідеї [142, с. 175]. Відповідно до морфологічного

методу розглянемо цифрову (платформну) зайнятість у трьох аспектах: економічному, соціальному та правовому [106, с. 92].

Теорія економіки розглядає цифрову трансформацію бізнесу як відмову від матеріальних активів в економіці й доступність даних усім, а не тільки як інновації в інформаційній технології та нові бізнес-моделі. Цифрова економіка не тільки перетворює традиційні види економічної діяльності та стиль життя людини, а й розвиває нові підходи до взаємодії в цифровому світі, зосереджується на безпеці та взаємодовірі між учасниками трансакцій, створює нові бізнес-моделі й постійно вдосконалюється, використовуючи хмарні технології, штучний інтелект, нову віртуальну реальність і збираючи великі обсяги даних (Big Data), які є важливим капіталом для цифрової економіки під час досягання критичної масштабності [344].

Економісти вважають, що платформність і розподільність — основні ознаки сучасної економіки, які залежать від економічної взаємодії та управлінських рішень, а не від технічних рішень. Розподільність забезпечує переваги цифрової економіки, зокрема формат Small Data, який базується на ринковій свободі, взаємовідносинах і незалежності ринкових учасників. Платформність характеризує можливості цифрової трансформації, яка дає змогу скоротити витрати на трансакції та отримати прибуток від комунікаційних взаємодій. Нові бізнес-моделі, фінансові технології, транскордонні процеси й відкриті інновації породили явище «платформізації» та феномен «цифрової платформи» [344].

Основна одиниця цифрової економіки — технологічні платформи. На думку С. Д. Щеглюк, ці платформи є «складними інформаційними системами, які забезпечують специфічний спосіб виконання функцій та доступні для використання клієнтами та партнерами, включаючи розробників застосунків, мерчантів та агентів» [344].

Платформи універсальні, оскільки можуть бути використані як безпосередньо, так і за допомогою мобільних застосунків, що їх розробляють на цій основі як власники, так і треті особи. Платформи можуть бути не тільки в

зайнятості, а й у платформних середовищах промисловості, ланцюгах постачання, соціальних мережах, фінансових послугах та охороні здоров'я тощо. Крім того, платформа може містити віртуальний торговельний майданчик, усіх його користувачів, програмний, апаратний і мережевий комплекси, роботодавця й працівників, які його реалізують [200, с. 312–313]. Право власності на інформацію та можливості комунікації на платформах захищено від кіберзлочинності. Залежно від права власності на платформу вона може бути приватною або публічною [344].

Економісти також виокремлюють особливості шерингової економіки як частини платформної зайнятості й розмежовують поняття «цифрової економіки» й «шерингової економіки». Шерингова економіка описує модель взаємовідносин, у якій люди можуть надавати й отримувати активи в короткотермінову оренду без переходу права власності на них і одночасно отримувати фінансову вигоду [344].

Шерингова економічна модель має багато позитивних ефектів, таких як захист довкілля та збереження природних ресурсів завдяки спільному споживанню, поліпшення комунікації між людьми й підвищення репутації та рейтингу підприємств на шерингових цифрових платформах в інтернеті. У секторах, таких як доставка їжі, розміщення оголошень, пошук водіїв і попутників тощо, є сильний стимул консолідувати платформи через їх поглинання одна одної або злиття між собою. Очікується, що такі тенденції будуть посилюватися в майбутньому [30, с. 11].

У соціології виокремлено напрям, який вивчає цифрову економіку та платформну зайнятість, — цифрову соціологію, яка активно використовує аналітичні інструменти, розроблені на основі ІКТ, і досліджує соціальні феномени цифрового середовища. Ідея про потребу розробити цифрову соціологію виникла на рубежі століть у зв'язку зі значним поширенням нових (цифрових) ІКТ й диджиталізацією, «оцифруванням» накопичених людством знань, переходом у цифровий формат усієї культурної спадщини нашої цивілізації [183, с. 9–10].

Соціологи визначають цифрову економіку (цифрове суспільство) як етап розвитку інформаційного суспільства, зумовленого превалюванням цифрових технологій. Особливу увагу соціологи приділяють новому феномену платформної (цифрової) зайнятості — краудсорсингу. Це нова, неосяжна раніше (до появи онлайн-платформ) технологія генерування знання й розв'язання соціальних проблем, що ґрунтуються на «мудрості натовпу». Завдяки цифровій економіці й онлайн-платформам краудсорсинг стрімко розвивається та стає поширеною формою організації праці, яку застосовують сьогодні в багатьох галузях [183, с. 11–12].

Сучасні комунікаційні технології — головний фактор трансформації соціальної реальності, яка постає як поєднання реальності з цифровим середовищем. Можна сказати, що онлайн-платформи поступово «вбудовуються» в дійсність, оскільки перестають бути місцем, куди людина «ховається» від життя, і поступово перетворюються на інструмент для зміни реальності [183, с. 10]. Наприклад, за допомогою цифрових онлайн-платформ *robotha.ua*, *work.ua* особа може знайти реальну роботу в офлайн-офісі. Крім того, за роботу на цифрових платформах, таких як *freelance.ua*, працівник отримує реальну оплату.

З погляду права, платформну зайнятість не унормовано в законодавстві на сьогодні, і через такий стан немає будь-якої визначеності в цій сфері, а ринок праці в цифровій економіці розвивається безсистемно [317, с. 196]. Ігнорування цієї проблеми може призвести до серйозних ризиків для всіх учасників цифрового середовища, зокрема роботодавців і працівників. На відміну від Італії, у якій дія мобільного застосунку для замовлення таксі або бронювання житла юридично значуща, в Україні такі норми не діють, а послуги регулюються традиційними методами.

Аргументом для викладеного може стати публікація від Міжнародної організації праці (далі — МОП) за 2021 рік на тему «Цифрові платформи та світ роботи в країнах G20: стан і політичні дії» [21]. У цьому дослідженні МОП

робить висновок, що є об'єктивна необхідність унормувати працю на цифрових платформах на національному й міжнародному рівнях [317, с. 200].

В Україні вже врегульовано нову форму відносин між працівником і роботодавцем — гіг-економіку — Законом № 1667, яка вважається втіленням спрощеного режиму для ІТ-спеціалістів на кшталт ІТ-хабів США, Грузії, Казахстану, Індії. Хоча правове регулювання гіг-контрактів має суттєві недоліки для гіг-контрактників [317, с. 286; 204, с. 137], визначення поняття «гіг-контракт» на законодавчому рівні — значний крок уперед для впровадження цифровізації у сферу зайнятості населення [163, с. 128]. Як бачимо, в Україні є розвинена інформаційна інфраструктура та якісний людський капітал з високими цифровими компетентностями й мотивацією удосконалити правове регулювання праці на платформах [344]. Однак визначення понять «цифрова економіка» та «платформна зайнятість» залишається поза законодавством, тому під час дослідження можемо керуватися лише доктринальними положеннями.

На думку О.В. Шаповалової і О.М. Вінник, попри те що держава ухвалила деякі акти щодо розвитку цифрової економіки, у законодавстві є значні прогалини, особливо щодо ролі цифровізації в економічній і правовій політиці держави. Крім того, потрібне співрегулювання, яке є поєднанням державного регулювання й саморегулювання учасників цифрових ринків [101, с. 383].

Проблема узгодження національного законодавства з принципами діяльності цифрових платформ залишається актуальною. Треба забезпечити рівень безпеки працівників, роботодавців та їхніх клієнтів для взаємодії на державному й локальному рівнях, а також адаптувати європейські сервіси до специфіки українського ринку [344].

Яскравим прикладом настання негативних юридичних наслідків через неврегульованість цифрового середовища на національному рівні є справа Європейського суду з прав людини (ЄСПЛ) «Меліке проти Туреччини» (*Melike v. Turkey*), у якій колишня працівниця державного сектору оскаржувала її звільнення через уподобайку в соцмережах. На щастя Меліке, ЄСПЛ ухвалив

рішення на її користь, визнавши звільнення неправомірним, і зазначив: «ставлення вподобайки в соціальній мережі не може прирівнюватися до поширення контенту, адже вподобайка виражає симпатію до певного контенту, а не активне бажання його поширювати» [1].

Іншим прикладом настання негативних юридичних наслідків через неврегульованість цифрових платформ є випадки, коли не сплачують аліменти. Особи, які працюють на українських цифрових платформах Glovo, Uber тощо, фактично уникають сплати аліментів завдяки тому, що їх не визнають працівниками. М.М. Шумило зазначає, що це сприяє невиконанню конституційного обов'язку утримувати своїх неповнолітніх дітей [317, с. 243]. Як показує судова практика, суд не обчислює розмір аліментів від заробітної плати працівників цифрових платформ, оскільки вони не перебувають у трудових відносинах, а зазвичай призначає мінімальний розмір, визначений законодавством [295; 294; 296].

М. М. Шумило виділив також інші негативні наслідки неврегульованості цифрової економіки та платформної зайнятості: «(1) Несплата податків до державного бюджету та єдиних соціальних внесків, (хоча в Україні поширена практика, коли трудівники цифрових платформ оформлюють ФОП, і якщо це частково вирішує питання зі сплатою податків і зборів, то питання трудової захищеності залишається актуальним); (2) Бізнес-модель цифрових платформ, таких як Uber, є прикладом нечесної конкуренції, оскільки, фактично працюючи на ринку перевезень, вони не отримують відповідних ліцензій, не страхують у відповідний спосіб авто та не працевлаштовують водіїв; (3) Збереження status quo матиме короткострокові та довгострокові негативні наслідки, сприятиме ситуації перманентного порушення соціально-трудових прав працівників, що прямо суперечить як нормам Конституції, так і євроатлантичним прагненням інтеграції України» [317, с. 250–251].

Крім того, на глобальному ринку праці в традиційній економіці виникла суперечність між державною політикою, спрямованою на надання допомоги родинам із дітьми, самотнім батькам, малозабезпеченим сім'ям, та ідеями щодо

гендерної рівності. Традиційна модель організації праці не може забезпечити баланс між роботою та особистим життям, що негативно впливає на участь жінок у зайнятості. Оптимальне поєднання трудової діяльності з іншими складовими суспільного життя в цифрову еру вимагає уваги не лише до жінок або працівників з дітьми, а й до працівників, на утриманні яких перебувають особи з інвалідністю, пенсіонери та інші, а також до молодих фахівців і студентів, які поєднують роботу з навчанням [360, с. 33].

Як зазначає О. М. Ярошенко, цифрова економіка та платформна зайнятість привели до значних змін у техніці, економіці й соціальній структурі суспільства, що охоплює систему цінностей, зайнятість і ринок праці. Наприклад, цифрова економіка дала змогу збільшити доступ до інформації про вакансії на ринку праці для суб'єктів трудових відносин і створити транснаціональні компанії, які використовують працю в будь-якому куточку світу через онлайн-платформи. Ці зміни створюють передумови для інтелектуалізації праці, ефективних форм виробництва й нових форм взаємодії між суб'єктами трудових відносин. Аналіз цих змін вимагає створити механізми правового регулювання не тільки на локальному рівні, а й на державному. Це приводить до інституалізації трудових відносин і розвитку гнучких форм організації праці [360, с. 16].

На думку О. С. Арсентьєвої та Л. В. Котової, розвиток цифрової економіки та платформної зайнятості спричинив перетворення в організації виробництва, що привело до змін у сфері праці. Ці зміни стали наслідком кількох факторів, таких як посилення конкуренції на ринку праці, що приводить до використання нових інформаційних технологій і методів організації праці й мотивації працівників, а це, своєю чергою, підвищує продуктивність праці. Крім того, з'являються нові сектори й форми економічної діяльності, що приводить до появи нових форм зайнятості, таких як фриланс, тимчасова робота, дистанційна робота. Також залучення різних соціальних і вікових груп працівників, наприклад студентів, людей з інвалідністю, пенсіонерів і внутрішньо переміщених осіб, приводить до зміни якісного складу робочої сили [113, с. 32].

У зв'язку зі стрімким розвитком платформної зайнятості кордони між робочим і вільним часом стають дедалі розмитішими в цифровій економіці. Це ставить перед роботодавцями завдання вирішити службові питання за межами стандартної тривалості робочого дня. Однак може призвести до двох наслідків: по-перше, підвищення рівня контролю роботодавців над працівниками, по-друге, дисбаланс між робочим та особистим життям. Наприклад, затримка на роботі поза нормальним робочим часом може порушити принцип справедливого розподілення сімейних обов'язків, що може негативно впливати на інтереси працівника та його родини [360, с. 35].

Як слушно вказує О.М. Ярошенко, на сьогодні для реалізації ідеї соціального та правового суспільства треба розширювати межі традиційного трудового права, забезпечуючи рівні умови праці та соціальний захист через такі заходи, як навчання протягом усього життя, активна й різноманітна участь у житті колективу працівників, стимулювання їх відповідно до заслуг та увага до сім'ї, спорту й відпочинку [360, с. 36].

У ЄС використовують DESI (Індекс Digital Economy and Society Index), що є поширеним показником зростання цифрової економіки, який 2017 року Європейська комісія створила для держав — членів ЄС та інших 15 розвинених держав. На жаль, для України поки що немає. У звіті за 2022 рік лідерські позиції мали Фінляндія, Данія, Нідерланди, Швеція. Ці держави можуть слугувати орієнтиром для України у сфері цифрової економіки та платформної зайнятості.

Крім того, набула чинності програма «Цифрове десятиліття» на початку 2023 року, яку ухвалено рішенням ЄС від 14.12.2022 № 2022/2481. Одна із цілей програми — «покращити впровадження нових технологій на підприємствах ЄС, таких як штучний інтелект, дані та хмара» [19]. Зокрема, встановлено такі завдання: «забезпечити безпечні й захищені цифрові технології, конкурентоспроможне онлайн-середовище для малих і середніх підприємств, безпечні практики кібербезпеки, справедливий доступ до цифрових

можливостей для всіх, а також розвиток сталих, енерго- та ресурсоефективних інновацій, втілених у цих цілях» [19].

Україна обрала шлях упровадження технологічних інновацій в усі сфери економіки, про що свідчить схвалення Стратегії розвитку сфери інноваційної діяльності на період до 2030 року [277], створення Стратегії «Україна 2030Е — країна з розвинутою цифровою економікою» [330], створення проєкту «Цифрова адженда України — 2020» [280] і низки інших актів. Активно функціонує створене Міністерство цифрової трансформації України, головними функціями якого є «формування та реалізація державної політики: у сферах цифровізації, цифрового розвитку, цифрової економіки, цифрових інновацій та технологій, <...> розвитку інформаційного суспільства; <...> електронної комерції та бізнесу; <...> розвитку ІТ-індустрії...» [260]. Зазначені заходи сприяють зростанню ІТ-галузі та збільшенню кількості ІТ-працівників на ринку праці.

У 2018 році в Україні схвалено Концепцію розвитку цифрової економіки та суспільства на 2018–2020 роки, що значно підтримала розвиток цифрових платформ у країні. Основна мета цього документа — виконати ініціативи «Цифрового порядку денного України — 2020» (цифрова стратегія), щоб зняти бар'єри на шляху цифрової трансформації України в найбільш перспективних сферах [276].

До 2025 року всі сфери життєдіяльності більшості країн світу будуть залучені до процесу цифрової трансформації. Це пов'язано з формуванням інноваційно-інформаційного суспільства, у якому цифрова економіка має визначальну роль. Цифрова трансформація передбачає використання нових інформаційних технологій, що в підсумку приводить до якісних змін у суспільних відносинах, які підвищують якість послуг і продуктивність праці [336, с. 68].

Особливості праці цифрової економіки та платформної зайнятості стали популярним напрямом дослідження для вчених Європейського Союзу, Великої Британії, Канади, США тощо. Сучасне законодавство розвинених країн

акцентує увагу на забезпеченні балансу між гнучкістю організації робочого часу на платформах і захищеністю працівника, з обов'язковим створенням умов, коли безпека працівника не залежить від гнучкої організації робочого часу [360, с. 38].

Підкреслимо, що розвиток цифрової економіки прямо пропорційно впливає на інтенсифікацію роботи відповідно до «Індексу хорошої роботи», який розробила Конфедерація профспілок Німеччини (DGB): близько 60% працівників на робочих місцях із високим рівнем цифровізації повідомили, що відчують стрес і працюють із браком часу [41]. У Британії диджиталізація також викликає занепокоєння через стрімке збільшення працівників на онлайн-платформах і нестачу належного правового регулювання їхньої роботи [5]. Інше занепокоєння вчених усього світу пов'язане з появою штучного інтелекту, зокрема в контексті можливого збільшення кількості безробітних [54].

Водночас, за даними Міжнародної організації праці, менше ніж 20% працівників, зайнятих на платформах, в усьому світі були застраховані від нещасних випадків на виробництві, мали допомогу у зв'язку з безробіттям та інвалідністю, пенсію за віком або інші пенсійні виплати [43, с. 24; 59]. До того ж більшість працівників на платформах не укладають трудові договори й не сплачують податки, що, на думку МОП, сприятиме зменшенню доходів для найбільш вразливих 40% населення, особливо в країнах, що розвиваються (зокрема, в Україні) [43, с. 24; 59].

Британська вчена Т. Новіц дослідила вплив цифрової економіки та платформної зайнятості на трудове право, оскільки короткостроковість трудових відносин контракторів на платформах широко засуджують як перешкоду для сталого розвитку. Науковиця аргументує, що працівники на онлайн-платформах потребують особливого захисту з боку держави, тому цілеспрямована правова реформа та врегулювання платформної зайнятості на рівні міжнародних організацій — нагальна потреба для світу [59].

Також є дослідження, як робота на цифрових платформах в умовах цифровізації праці корелюється з цілями сталого розвитку ООН [96]. Крім того,

у звіті МОП за 2021 рік WESO визнано, що нестача державних коштів, доступних для розподілення соціальних видатків, може згубно впливати на економіку для всіх держав, але особливо на розвиток економіки в країнах, що розвиваються (зокрема, в Україні). У будь-якій державі економіка з низькими податками, заснована на роботі на платформах, не досягне цільового зростання доходів для найбільш вразливих верств населення, а також не розширить можливості та не сприятиме соціальному, економічному розвитку. З форм контрактів працівників на платформах вбачаємо, що їхні роботодавці здебільшого мають намір явно ухилитися від сплати податків, що суперечить головному завданню п. 10 Цілей сталого розвитку ООН, а саме «рівноправності всередині та між державами» [43, с. 24; 59].

Позитивний досвід урегулювання платформної зайнятості має Іспанія, яка ввела поняття «презумпція зайнятості на цифрових платформах», ухваливши Королівський законодавчий указ від 11.09.2021 № 9/2021 та внісши зміни до Закону про статус працівників, затвердженого Королівським законодавчим указом від 23.09.2015 № 2/2015. Згідно із цими актами законодавства Іспанії, «передбачено, що до сфери дії Закону про статус працівників входить діяльність осіб, які надають платні послуги, що складаються з доставки будь-якого споживчого продукту чи товарів, за умови, що роботодавцями є компанії, які здійснюють повноваження щодо організації, керівництва та контролю прямо, опосередковано чи неявно через алгоритмічне керування сервісом або умовами роботи, через цифрову платформу». Отже, Іспанія гарантувала трудові права особам, які працюють на цифрових платформах у сфері доставки послуг. Після того як ці акти набули чинності, особи, які працюють на платформах у сфері послуг, не мають доводити факт трудових відносин у судовому порядку [317, с. 205]. Чи пошириться в Іспанії принцип презумпції зайнятості на цифрових платформах на інші сфери, чи залишиться тільки у сфері доставки послуг, покаже час.

Стосовно взаємозалежності цифрової (платформної) зайнятості та ІТ-сфери можна зазначити таке. Згідно зі статистичними даними, ІТ-сфера —

друга за популярністю сфера зайнятості на онлайн-платформах (у цифровій економіці), якій належить 12% загального кола робіт [156]. Розвиток цифрової економіки та платформної зайнятості стає каталізатором виникнення нових професій в IT-сфері, що, своєю чергою, приводить до створення нових 2–5 робочих місць в інших галузях економіки [360, с. 14–15]. Однак занепокоєння вчених усього світу вікликвала поява штучного інтелекту, зокрема в контексті можливого збільшення безробітних. Чи є взаємозалежність між відкриттям штучного інтелекту та безробіттям, дослідив Кембриджський учений Ю. Макгогі. У своїй статті автор доводить, що безробіття — явище соціальне, тому оновлене законодавство може забезпечити повну зайнятість зі справедливими доходами й оплачуваною відпусткою. Крім того, основоположні права людини охоплюють право «брати участь у науковому прогресі та його вигодах», установлюють відповідні керівні принципи. Як глобальна фінансова криза 2008 року, так і пандемія COVID-19 2020 року ілюструють важливість соціальної та правової політики та свідчать про те, що настав час учитися. На основі зазначених історичних подій автор вважає, що причиною безробіття є соціальна нерівність. Отже, щоб захистити права людини, уряди повинні оновити законодавство про повну зайнятість, щоб утримати справедливий дохід і відпочинок. Власники роботів не автоматизують роботу працівників, якщо працівники та профспілки захищатимуть економічну демократію [54].

Загалом, перехід до цифрової економіки та інновацій справляє позитивний ефект на ринок праці, що підтверджується багатьма дослідженнями в усьому світі. Виняток становлять лише «неінноваційні» галузі економіки [360, с. 13].

З одного боку, цифрова економіка та платформна зайнятість — основа для просування сучасних інформаційних технологій, розширення відкритості ринків праці, можливостей швидкого «придбання» висококваліфікованої робочої сили завдяки зниженню витрат на передання / отримання інформації [360, с. 16]. Проникнення цифровізації в дедалі ширші сфери суспільного буття потребує відповідних змін у використанні інтелектуального потенціалу. В

умовах цифрового світу глобальним трендом є підвищений попит на продукцію власників інтелектуальних активів у галузі ІТ. Отже, країни, які прагнуть прогресу, створюють привабливі умови для ведення бізнесу в ІТ, а науково-експертне середовище активізує дослідницьку діяльність у цій сфері [181, с. 42].

З другого боку, до початку впровадження цифрової економіки в Україні та у світі була інформаційна ера, яка підготувала інформаційно-телекомунікаційну інфраструктуру, забезпечила доступ до навчання інформаційних технологій і впровадження їх у всі галузі життєдіяльності (економіку, соціум, право, управління тощо). Безумовно, головними силами, що забезпечують функціонування платформної зайнятості, є високошвидкісний інтернет, цифрова освіченість працівників і готовність роботодавців до впровадження інноваційних технологій і бізнес-моделей [344].

Отже, на сьогодні ІТ-сфера має важливе значення в стимулюванні розвитку цифрової економіки держави і світу. Новітні продукти в цій сфері часто створюють через малі бізнес-стартапи. Тому ІТ-галузь вважається важливим каталізатором успіху малих підприємств. Відповідно до рейтингу Forbes, 9 із 25 найкращих малих компаній у США працюють у сфері ІТ [181, с. 46].

1.2. Генеза, поняття й особливості суспільних відносин в ІТ-сфері (публічноправовий і приватноправовий аспекти)

Історія виникнення суспільних відносин у сфері інформаційних технологій бере свій початок зі створення найпростішої обчислювальної техніки — рахунків (рахівниць). Першою рахівницею був абак (дошка для обчислення, «ручна» інформаційна технологія), який створили близько 3000 років до нашої ери в Давньому Вавилоні [229]. Тоді ще не виокремлювали інформаційні технології в окрему галузь, а регулятором суспільних відносин у Давньому Вавилоні було звичаєве право та казуїстичні закони: закони Урукагіни (бл. 2400 р. до н. е.), шумерські закони часів правління династій Ісіна й Ларси (XXI–XVIII ст. до н. е.), Закони Хаммурапі (XVIII ст. до н. е.) [118, с. 55].

Особливого поширення «ручні» інформаційні технології у формі абак набули в Давній Греції [229]. Внаслідок еллінської колонізаційної практики й утворення грецьких міст і поселень на північному березі Чорного моря в VIII–VI ст. до н. е. [179, с. 46] «ручні» інформаційні технології набули поширення також на теренах України. Їх використовували для позначення розрядів одиниць, десятків, сотень тощо за допомогою паралельних ліній. На лініях можна було розмістити жетони (камінці, кісточки), що відповідали певному числу. У Давньому Римі для зручності на дошці робили жолобки для камінчиків. Це пристосування називалося «калькулюс» або «калькулю». У Китаї камінчики замінили на намистини, що їх нанизували на прутики, закріплені на дерев'яній рамі. Кожен прутик був розділений на дві нерівні частини. В одній частині було 5 намистин, за кількістю пальців на руці, а в другій — лише 2, за кількістю рук. Це пристосування називали «суан-пан» і використовували в Китаї вже в VI ст. У Японії подібна конструкція отримала назву «соробан» [229]. Тобто в цей час інформаційні технології були тільки «ручними», окремої сфери ІТ ще не існувало.

З XI ст. суспільні відносини з використання ручних технологій на теренах України (Київської Русі) регулювалися Руською Правдою — зводом норм князівського права [179, с. 86]. У цю епоху Руська держава зосереджувалася на

інституті права власності, розрізняючи право власності та право володіння, а також рухомі речі та нерухомі [179, с. 88].

Кінець XV ст. характеризується феодальним звичаєвим правом (партикуляризмом) [118, с. 210] і початком механізації інформаційних технологій, що пов'язано з рахуванням арабських десяткових чисел, які стали популярними в Європі. Мета впровадження механічних інформаційних технологій — полегшити рутинну роботу з обчисленнями. Механічний етап розвитку обчислювальної техніки можна відстежити ще з 1492 року, коли винайдено машини Леонардо да Вінчі, Вільгельма Шикарда, Блеза Паскаля, Лейбніца, аналітичну машину Беббіджа й табулятор Германа Голлеріта [229]. У цей час набули значного розвитку приватноправові суспільні відносини, які, зокрема, регулювали право власності на механічні інформаційні технології: договори найму, підряду, доручення тощо почали посідати місце поруч зі звичними купівлею-продажем, міною та даруванням, які знайшли своє відображення у зводах законів: «Великий збірник звичаїв Нормандії», «Великий збірник звичаїв Франції», «Саксонське зеркало» тощо [118, с. 211–222].

Особливе значення для розвитку інформаційних технологій мало створення машини Паскаля. Незважаючи на раніші розробки, першою механічною машиною вважається 5- або 8-розрядний автомат, що його створив французький математик Блез Паскаль у 1642 році. Ця машина була призначена виконувати операції додавання та віднімання із шестизначними числами. У «Паскаліні» десяткові цифри були встановлені на колесах з десятьма зубцями, які поверталися для задання чисел, а результати зчитувалися крізь вікна. Колеса були з'єднані механічно, щоб ураховувати перенесення одиниці до наступного розряду [229].

У цей час українські землі перебували у складі Великого Князівства Литовського (із середини XIV ст.), а згодом — у складі Речі Посполитої (з другої половини XVI ст.) [179, с. 128–129]. У литовсько-польську епоху суспільні відносини з використання механічних інформаційних технологій і старих «ручних» технологій регулювалися Литовськими статутами 1529, 1566

та 1588 років, Статтями магдебурзького права, Повним зводом статутів Казимира III [179, с. 139–142]. У 1572 році відбулася легітимізація ще й козацького права, коли король Сигізмунд II Август видав універсал про утворення козацького реєстру [179, с. 181].

З поширенням феодальної роздробленості та популяризацією механічних технологій промисловий переворот у другій половині XVIII ст. — XIX ст. був неминучим. Однією з прогресивних технологій того часу, що програмує, вважають жакардовий ткацький верстат — механічну інформаційну технологію. У 1804 році його побудував Жозеф Марі Жаккар і зробив революцію в ткацькій промисловості, надавши можливість програмувати візерунки на тканинах за допомогою перфокарт [115, с. 20]. У 1822 році механічний обчислювальний пристрій, що програмує, під назвою «Аналітична машина» розробив Чарльз Беббідж (але не зміг його побудувати). У 1843 році графиня Ада Августа Лавлейс, донька великого англійського поета Джорджа Байрона, написала першу програму для Аналітичної машини. У своїй першій та єдиній науковій роботі Ада Лавлейс розглянула чимало питань на межі математики та програмування. Низка висловлених нею загальних положень зберегли своє важливе значення й у сучасному програмуванні. Завдяки цьому Аду Августу, графиню Лавлейс, вважають першою програмісткою [115, с. 20]. Однак написання однієї програми не вважається родом занять чи професійною діяльністю.

У цей час з'являються нові види договорів, які регулюють суспільні відносини з використання механічних інформаційних технологій: ліцензійні угоди (власник винаходу технологічних знань дає своєму контрагентові ліцензію на використання своїх прав на патенти у визначених межах (ноу-хау)), договір лізингу (особлива форма продажу — довгострокової оренди техніки, машин, устаткування тощо) [118, с. 493]. Право укладати такі договори закріплено в Цивільному кодексі Каліфорнії 1872 року, Цивільному кодексі Наполеона 1804 року, Австрійському цивільному уложенні 1811 року, Саксонському цивільному уложенні 1863 року, Німецькому цивільному

уложенні 1900 року [118, с. 490–492]. Робоча сила осіб, які працювали з механічними інформаційними технологіями була предметом цивільно-правового договору (договору найму), а трудові відносини регулювалися цивільним правом [118, с. 492].

Процес упровадження механічних інформаційних технологій на підприємствах призвів до невдоволення робітничого класу, що спричинило хвилю страйків проти машин у всій Європі, нелегальне створення робітничих організацій. У цих умовах буржуазні держави змушені були зробити деякі поступки робітничому рухові, ухваливши низку правових норм, спрямованих на регулювання трудових відносин, зокрема наприкінці XVIII ст. буржуазна революція у Франції проголосила свободу праці [118, с. 491].

На теренах України промисловий переворот і впровадження передових на той час механічних технологій відбулися пізніше. Наприкінці XVIII ст. українські землі опинилися у складі Австрійської та Російської імперій. Обидві імперії були монархіями, однак у першому випадку була спроба конституційно обмежити владу монарха, а в другому самодержавство мало майже абсолютистський характер. Через це західні українські землі у складі Австрійської імперії розвивалися технологічно швидше, а східні українські землі у складі Російської імперії першої половини XIX ст. перебували в системній кризі, оскільки на шляху впровадження механічних інформаційних технологій стояла потужна феодально-кріпацька формація [179, с. 236–238].

Отже, під час буржуазних революцій і переходу до фабричного виробництва суспільні відносини з використання механічних інформаційних технологій набули нового значення. Досі не виділяють ІТ в окрему галузь, хоча вже з'являються перші програмісти, робочу силу яких регулює цивільне право.

В умовах затвердження на законодавчому рівні другого покоління прав людини, зокрема трудових, із середини XX ст. відбувся значний прорив у сфері ІТ — перехід з механічних до електричних інформаційних технологій. У 1942 році американці Дж. Моклі та Дж. Екерт запропонували перший проєкт ЕОМ у світі. Вони дійшли висновку, що для обчислювальних пристроїв треба

використовувати електронні лампи, і Дж. Екерт надав проєкт електронної машини «Еніак» — електронний цифровий інтегратор і калькулятор. Імена людей, які вперше почали професійно виконувати роботу з програмування, історія не зберегла, оскільки спочатку програмування розглядали як другорядну операцію [229].

В Україні в цей період відбувся розвиток інформаційно-комп'ютерних технологій, підґрунтям для якого стало нашарування напрацювань провідних науковців і мислителів країни протягом тривалого періоду. За часів СРСР наукові школи України спрямовували свої зусилля на відкриття ЕОМ, у підсумку вчені-програмісти створили на базі Київського інституту електротехніки АН УРСР перший цифровий електронний комп'ютер у континентальній Європі — МЕОМ (1948 р.). Заснування Інституту кібернетики в Києві 1962 року слугувало каталізатором для проведення глибоких теоретичних досліджень у галузі теорії оптимізації, абстрактної та прикладної теорії автоматів, теорії штучного інтелекту, теорії програмування та теорії обчислювальних систем. Прогрес у розробленні комп'ютерної техніки привів до створення ОГАС — прототипу інтернет-проєкту — та розроблення прототипу цифрової валюти. У 1967 році тестування ОГАС у формі локальної обчислювальної мережі у Львові випередило на два роки запуск мережі Агентства перспективних наукових проєктів у США [181, с. 45].

Поява комп'ютерів привела до виникнення серед розробників програм двох видів професій: прикладні та системні програмісти. Трудовою функцією прикладних програмістів — фахівців з різних галузей, таких як математика, фізика, економіка й освіта, було писати програми на високорівневих мовах програмування, наприклад Cobol і Fortran, щоб вирішувати завдання, які виникали в цих галузях. Їхня діяльність була відома як прикладне програмування. Трудовою функцією системних програмістів було автоматизувати процеси розроблення програм і програми на машинному коді або мові «асемблер», що потребувало глибоких знань у доменних галузях. Їхня діяльність була відома як системне програмування. Результатом трудової

діяльності прикладних і системних програмістів було створення програмного забезпечення [115, с. 21].

Отже, із середини ХХ ст. із покращенням соціально-економічного становища людини завдяки запровадженню системи позитивних прав відбувся поступовий розвиток виробництва. На цей період припадає відмежування ІТ в окрему галузь виробництва, головною метою якої на той час стало розробити перші комп'ютери.

У науковій літературі виділяють чотири основні покоління комп'ютерів: «1) покоління ЕОМ на електронних лампах (1942–1954); 2) покоління ЕОМ на базі транзисторів (1955–1964); 3) покоління ЕОМ на базі інтегральних схем (1965–1974); 4) покоління ЕОМ на базі великих інтегральних схем (1975–1985)» [229].

Особливий прорив у розвитку ІТ-сфери відбувся в 70-х роках ХХ ст. — перехід з електричних технологій на електронні (сучасні) технології завдяки випуску першого мікропроцесора в 1971 році фірмою Intel. Це дало змогу вирішувати чималі та складні завдання, що вимагали створення великих програм. Такі програми могли складатися до одного мільйона рядків коду. Тому створення й використання великих програм стало новою проблемою для працівників ІТ-сфери [115, с. 21].

Зі збільшенням продуктивності, кількості обчислювальних машин та їхньої сфери застосування з'явилися два типи програм, що їх використовували в ІТ-сфері. Перший тип програм, такі як транслятори, операційні системи й бібліотеки підпрограм, створювали та продавали разом з машинами. Другий тип створювали на замовлення, і призначався він для вирішення завдань з різних предметних галузей. Замовники та роботодавці ставили завдання, призначали терміни, виділяли бюджет та оплачували роботу працівників ІТ-сфери. Однак з'явилася проблема непорозуміння між працівниками ІТ-сфери й замовниками, а також потреба в супроводі програм [115, с. 21]. Це стало поштовхом для розширення спектру професій в ІТ-сфері.

У 90-ті роки ХХ ст. після розпаду СРСР та ухвалення Декларації про державний суверенітет України почалося становлення української академічної науки в ІТ-сфері, основою якої стали програмування, штучний інтелект і автоматизація опрацювання інформації. Верховна Рада ухвалила низку законів, що регулюють суспільні відносини в ІТ-сфері: «Про інформацію» (1992), «Про авторське право і суміжні права» (1993), «Про Концепцію Національної програми інформатизації» (1998), «Про Національну програму інформатизації» (1998). Це зумовило активізацію української університетської освіти та науки, які забезпечували формування компетентностей у студентів — майбутніх працівників ІТ-сфери. Інститути вищої освіти та науки надавали можливість набувати практики роботи з новими поколіннями комп'ютерної техніки та започатковувати перші бізнес-проекти в ІТ-секторі. Засновники компаній, створених у 90-х роках, часто походили з університетського та науково-дослідницького середовища. Для амбітних ІТ-працівників невдалі проекти ставали тригерами для подальшої роботи. У цей період серед студентів укорінювався тренд поєднувати навчання й неповну зайнятість у галузі ІТ, що давало їм змогу здобувати досвід роботи та знання одночасно. Це сприяло попиту на спеціальності, що забезпечують комп'ютерну грамотність, і зростанню цінності знання англійської мови [181, с. 45].

З першого десятиліття ХХІ ст. починається період, коли інформатизація, комп'ютеризація та автоматизація стають дедалі важливішими, що відображається в правовому регулюванні ІТ-сфери: ухвалено закони «Про інноваційну діяльність» (2002), «Про електронний цифровий підпис» (2003), «Про електронні документи та електронний документообіг» (2003), «Про телекомунікації» (2003), «Про засади державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності» (2003), «Про Основні засади розвитку інформаційного суспільства в Україні на 2007–2015 роки» (2007) тощо. Це забезпечило передумови для зростання кількості працівників ІТ-сфери на ринку праці, розширюється їхня компетенція, поширюється практика перенесення програмного забезпечення в хмарні сервіси: ІТ-роботодавці передають свої бази

даних на зберігання третім особам, щоб мати можливість отримувати до них доступ через інтернет. Під час глобальної фінансової кризи 2008 року Україну було додано до списку найкращих 30 країн для ІТ-аутсорсингу та визнано економічно найбільш привабливою державою для аутсорсингу в Європі, на Близькому Сході та в Африці [181, с. 45].

У 2010-х роках держава активно підтримує розвиток суспільних відносин в ІТ-сфері, про що свідчить ухвалення низки НПА: законів «Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні» (2011), «Про державну підтримку розвитку індустрії програмної продукції» (2012), «Про адміністративні послуги» (2012), «Про наукову і науково-технічну діяльність» (2015), «Про електронну комерцію» (2015), «Про електронні довірчі послуги» (2017), постанови ВРУ «Про Рекомендації парламентських слухань на тему: “Законодавче забезпечення розвитку інформаційного суспільства в Україні”» (2014), розпоряджень КМУ «Про схвалення Стратегії розвитку інформаційного суспільства в Україні» (2013), «Про схвалення Концепції реформування державної системи правової охорони інтелектуальної власності в Україні» (2016), «Про схвалення Концепції розвитку електронного урядування в Україні» (2017), «Про затвердження середньострокового плану пріоритетних дій Уряду до 2020 року та плану пріоритетних дій Уряду на 2017 рік» (2017), «Про схвалення Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018–2020 роки та затвердження плану заходів щодо її реалізації» (2018), указів Президента України «Про Стратегію сталого розвитку “Україна-2020”» (2015), «Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 6 травня 2015 року “Про Стратегію національної безпеки України”» (2015), «Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 14 травня 2021 року “Про Стратегію кібербезпеки України”» (2016), «Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 29 грудня 2016 року “Про Доктрину інформаційної безпеки України”» (2017).

Підкреслимо, що з 2013 року роботодавців, які постачають програмну продукцію, було звільнено від ПДВ строком на 10 років відповідно до п. 26¹

підрозд. 2 розд. XX Податкового кодексу України (далі — ПКУ). Це привело до «ІТ-буму» у 2010-х роках, і вже у 2014 році Україна посіла четверте місце у світі за кількістю сертифікованих працівників ІТ-галузі, здатних надавати якісні послуги з розроблення програмного забезпечення. Іноземні замовники визнають Україну як успішний продуцент ІТ-послуг. Швидкість зростання експорту програмного забезпечення з України стала однією з найвищих серед усіх галузей економіки країни. Разом з Білоруссю, Польщею та Румунією Україна створює надзвичайно конкурентоспроможний кластер у глобальному контексті. Відповідно до звіту «Software Development in Ukraine, Poland, Belarus and Romania 2019», у 2018 році компанії із цих чотирьох країн експортували ІТ-послуги на суму 13 мільярдів доларів США, з яких понад чотири мільярди доларів США припадають на Україну. Спектр продуктів, які розробляють українські працівники ІТ-сфери, також еволюціонував: якщо на початку становлення галузі тут переважали базові послуги, то пізніше українська ІТ-галузь переорієнтовується на створення комплексних дослідницьких рішень, на ІТ-консалтинг, стратегічний дизайн, інжиніринг і підтримку цифрових рішень. Національні ІТ-роботодавці також розвивають свої сектори діяльності, співпрацюючи прямо з міжнародними представниками різних галузей. Тому в цей час вимоги до працівників ІТ-сфери змінюються, і тепер на додаток до знання кількох мов програмування та інструментів розроблення, тестування й автоматизації, дедалі частіше потрібні знання про бізнес загалом і базові знання в галузі, пов'язаній з ІТ-розробленням [181, с. 45–46].

Під час пандемії COVID-19 працівники ІТ-сфери адаптувалися до жорстких обмежень [136, с. 332], які було встановлено Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» (2020) і постановою КМУ «Про встановлення карантину та запровадження обмежувальних протиепідемічних заходів з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2» (2020).

Роботодавці зменшили витрати виробництва, переважно знизивши операційні витрати, замінивши підрядників на аутсорсі на найм своїх працівників і перемістивши їх між проєктами або локаціями, а також за допомогою домовленостей про зміну строків виконання окремих робіт. Під час кризи COVID-19 36% українських ІТ-роботодавців скоротили витрати на оплату праці (зупинивши перегляд зарплат і скасувавши премії тощо), 40,5% знизили адміністративні витрати (відмовившись від оренди офісів тощо), 10,2% здійснили технічну оптимізацію, а 5,1% упровадили інші заходи. Проте у 20,4% працівників ІТ-сфери не змінилися умови праці на час пандемії. Незаперечною перевагою ІТ-галузі було те, що вона легко перебудувалася на дистанційну роботу. У квітні 2020 року 92,4% працівників ІТ-сектору в Україні працювали дистанційно на постійній основі, 2,1% — працювали дистанційно частково, 3,3% — шукали роботу, і лише 2,1% працівників ІТ-сфери працювали на робочому місці на підприємстві [361]. Отже, під час пандемії ІТ-сфера змогла зберегти свій трудовий потенціал, збільшити обсяги експорту, не знижуючи платежів у державні фонди, розвинути співпрацю у формі державно-приватного партнерства [181, с. 46].

У лютому 2022 року, коли почалося повномасштабне вторгнення в Україну та Президент підписав Указ «Про введення воєнного стану в Україні», умови праці спеціалістів ІТ-сфери суттєво змінилися: робота під час повітряних тривог, під звуки генераторів у часи блекаутів, на новому робочому місці в іншій області або переїзд (релокейт) в іншу державу через бойові дії стали новою реальністю ІТ-працівників. Керуючись Законом України «Про правовий режим воєнного стану» (2015), близько 48% ІТ-спеціалістів приєдналися до ІТ-армії, паралельно виконуючи основну роботу, 3% працівників ІТ-сфери доєдналися до лав ЗСУ [354; 166, с. 88].

У цей час оновили норми трудового права, ухваливши закони «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (2022) та «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» (2022). Попри постійні ракетні обстріли й інші воєнні дії, станом на

20 березня 2023 року 84% ІТ-спеціалістів працювали надалі, 9% звільнилися й шукають нову роботу в ІТ-галузі, 4% — перебували у відпустці без збереження заробітної плати або простої, 2% — перебували у відпустці зі збереженням заробітної плати, 1% — змінили сферу праці. Усього за період із 24.02.2022 до 20.03.2023 16% працівників ІТ-сфери звільнено на підставі скорочення штату або чисельності працівників [290].

Нині розвиток суспільних відносин в ІТ-сфері має важливе значення для стимулювання інновацій і підтримки економіки держави. Новітні продукти в цій сфері часто створюють через малий бізнес — стартапи. Тому ІТ-галузь вважається важливим каталізатором успіху малих підприємств. Відповідно до рейтингу Forbes, 9 із 25 найкращих малих компаній працюють у сфері ІТ [181, с. 46].

Отже, пройшовши довгий шлях розвитку, ІТ-сфера стала провідною галуззю економіки держави, і перед Україною постало завдання запровадити правове регулювання суспільних відносин в ІТ-сфері, яке відповідало б міжнародно-правовому досвіду [303, с. 259]. Суспільні відносини в ІТ-сфері мають спеціальні ознаки, що відрізняють їх від інших суміжних суспільних відносин. Однак, оскільки законодавець не визначив термін «ІТ-сфера» та межі суспільних відносин цієї галузі, варто звернутися до доктринальних положень.

На думку філософів, суспільні відносини — це «різноманітні зв'язки, які виникають між суб'єктами соціальної взаємодії й характеризують суспільство або спільноту, до яких входять дані суб'єкти як цілісність» [112, с. 37]. Суспільні відносини слід розмежовувати із соціальними: перше поняття широче, а друге — лиш частина першого. Соціальні відносини пов'язані із «самоорганізаційним потенціалом українського суспільства» та спрямовані на забезпечення загальнолюдських цінностей [214, с. 200].

На думку економістів, суспільні відносини в ІТ-сфері України відрізняються від інших тим, що продукти й послуги цієї галузі охоплюють програмно-технічні засоби, апаратне забезпечення, людський інтелект, інформацію та бази даних. Ці продукти й послуги ІТ-сфери мають цілісність і

представляють об'єкти ринкової економіки. На ринку ІТ-продуктів виробляти можуть окремі ІТ-підприємства, ІТ-служби неспеціалізованих підприємств, суб'єкти ІТ-аутсорсингу, ІТ-консультанти, фахівці, що самостійно розробляють ІТ-продукти, а також зберігачі електронної інформації. Споживачами ІТ-продуктів можуть бути вітчизняні або закордонні представники бізнесу, державного управління, некомерційного сектору та громадськість. Система регулювання ринку, складові бізнес-середовища, ресурсне забезпечення та інфраструктура визначаються як загальними ринковими процесами в державі, так і специфікою ІТ-сфери. Отже, технології електронного передання цифрових продуктів забезпечують високу рухливість продуктів у сфері ІТ. Це дає національним компаніям можливість конкурувати зі світовими гігантами та підвищувати експортну потужність національної економіки [181, с. 44].

У доктрині права немає єдиного трактування меж суспільних відносин ІТ-галузі. Як зазначають Є.О. Харитонов та О.І. Харитонova, ІТ-сектор охоплює «інформаційні технології й інформаційну активність в мережі Інтернет» [332, с. 24]. У зарубіжній літературі ІТ-сферу розглядають досить широкомасштабно, вкладаючи в це поняття «збір, зберігання та розповсюдження електронної інформації на глобальному ринку» [143, с. 114].

Л.П. Амелічева звертається до словникової дефініції ІТ-галузі: «сукупність методів, виробничих процесів, програмно-технічних і лінгвістичних засобів, інтегрованих з метою збору, обробки, зберігання, поширення, відображення і використання інформації в інтересах її користувачів» [110, с. 205].

О.С. Яворська вважає, що ІТ-сфера не обмежується лише інтернет-простором і має ширший зміст, який охоплює цифрове середовище. Це середовище містить «вебсайти, вебсторінки, електронні документи, файли та оцифровані об'єкти інтелектуальної власності, які використовуються на електронних пристроях, таких як комп'ютери, ноутбуки та інші гаджети, які не використовують паперову форму документообігу» [180, с. 26]. Ця специфіка відрізняє суспільні відносини ІТ-сфери від суспільних відносин інформаційного

права, незважаючи на те, що ці поняття граматично збігаються. Іншими словами, в ІТ-сфері інформація завжди пов'язана з обчислювальною та інформаційною технікою, а використання інформації на паперових носіях залишається поза межами ІТ-сфери.

В. Б. Дацюк згоден з поглядом О. С. Яворської, що суспільні відносини в ІТ-сфері можуть бути як у віртуальному середовищі з використанням мережі «Інтернет», так і поза нею (в реальному світі) з обов'язковим використанням інформаційних технологій [143, с. 115].

Погоджуючись із Л. П. Амелічевою та О. С. Яворською, беремо дефініцію ІТ-сфери, яку надав І. Б. Шевчук. На його погляд, інформаційна технологія є «системою методів і інструментів, що використовуються для збору, обробки та передачі даних з метою отримання нової інформації, а також її використання на базі обчислювальної та інформаційної техніки. ІТ має науково-методичну та технологічну основу інформаційної індустрії та об'єднує методи і засоби для створення, передачі, обробки та використання інформаційних ресурсів, а також для створення інструментів і технологій інформаційної індустрії. ІТ включає в себе багато різних галузей, таких як комп'ютерна та телекомунікаційна галузі» [339].

Отже, суспільні відносини в ІТ-сфері охоплюють відносини зі збирання, оброблення й передання даних на базі обчислювальної та інформаційної техніки з метою отримати інформацію нової якості та її використання. Використання інтернету не є головним показником суспільних відносин в ІТ, оскільки вони можуть виникати офлайн. ІТ-відносини є багатограними й містять публічноправові та приватноправові суспільні відносини як окремі складові [105, с. 133].

Приватноправові й публічноправові відносини — це терміни, які використовують фахівці з теорії та філософії права, щоб описати загальнотеоретичні аспекти поділу права на дві основні його складові: публічне й приватне право. Цей поділ бере своє коріння зі Стародавнього Риму, відомий римський юрист Доміцій Ульпіан висловлював думку, що можна досліджувати

право і публічне, і приватне. Він визначав публічне право (*jus publicum*) як таке, що корисне для держави, а приватне право (*ius privatum*) як таке, що стосується користі окремих осіб [315, с. 242–243].

Сучасні фахівці з теорії та філософії права визначають публічне право як «підсистему, яка складається із сукупності норм, що регулюють відносини, пов'язані зі здійсненням функцій публічної влади у сфері реалізації інтересів держави і місцевого самоврядування за допомогою імперативного методу правового регулювання» [140, с. 28]. Предмет публічного права становлять відносини щодо реалізації публічних інтересів, учасниками яких є суб'єкти владних повноважень (держава та ін.). До галузей публічного права належать конституційне, адміністративне, фінансове, податкове право тощо [315, с. 242].

Приватне право — це «підсистема права, яка складається з норм, що регулюють відносини у сфері реалізації приватних інтересів, тобто інтересів юридичних і фізичних осіб, за допомогою диспозитивного методу. Предметом цього права якраз і є приватноправові відносини, що регулюються нормами цивільного, трудового, господарського тощо» [320, с. 178].

Суспільні відносини ІТ-сфери слушно поділяють на приватноправові та публічноправові, зауважуючи, що такий поділ надалі надасть змогу визначити пріоритетність інтересів (приватні чи публічні) й на цьому підґрунті зробити висновок про особливості правового регулювання ІТ-галузі [332, с. 25].

Приватноправові суспільні відносини в ІТ-сфері містять: відносини, пов'язані зі створенням і припиненням юридичних осіб, відносини інтелектуальної власності, договірні відносини за участю суб'єктів ІТ-відносин, відносини спадкування тощо. Такі відносини здебільшого регулятивні, але в деяких випадках можуть також супроводжуватися організаційними відносинами (зокрема, створення юридичних осіб) [332, с. 26].

Публічноправові відносини в ІТ-сфері складаються з відносин, пов'язаних з оподаткуванням, організаційних відносин, відносин адміністративної, податкової, цивільної, трудової відповідальності за шкоду, завдану відповідними правопорушеннями у сфері ІТ. Враховувати, що такі

відносини є публічноправовими, прагматично важливо, оскільки на практиці варто мати на увазі, що такі відносини врегульовано лише нормами актів законодавства, їх не можна змінити, припинити за домовленістю сторін [332, с. 25].

Отже, ІТ-сфера поєднує в собі як приватноправові суспільні відносини, які регулюються господарським, трудовим, цивільним правом, так і публічноправові відносини, які є предметом регулювання адміністративного, податкового, фінансового права. Тому взаємодія публічного (державного) й приватного (ринкового) регулювання забезпечить ефективну діяльність інформаційних технологій без загрози посилення цифрового капіталізму й монополізму [344; 105, с. 134].

1.3. Міжнародні стандарти й зарубіжний досвід правового регулювання праці в ІТ-сфері як основа вдосконалення правового статусу працівників ІТ-сфери

В умовах глобалізації у формуванні національного законодавства важливу роль відіграють міжнародні стандарти й досвід правового регулювання зарубіжних країн. Ці фактори — потужний рушій та основа вдосконалення правового регулювання праці, зокрема у вітчизняній ІТ-сфері. Крім того, Україна взяла на себе обов'язок наблизити національне законодавство в соціальній сфері та сфері зайнятості до міжнародних стандартів і практики ЄС відповідно до ст. 424 Угоди про асоціацію між Україною, ЄС, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами [237].

Як зазначає львівська школа права, міжнародно-правові стандарти у сфері праці й трудових відносин — це «впорядкована система міжнародних норм та принципів, розроблених на основі взаємних угод між державами щодо питань, пов'язаних із визнанням та закріпленням основних прав людини у сфері праці, регламентування найманої праці та її окремих умов, захистом індивідуальних та колективних інтересів працівників, визначення основ правового статусу працівників-мігрантів, регулювання праці окремих категорій працівників, формування соціальної політики та визначення її пріоритетів» [325, с. 523]. Київська школа права вважає, що міжнародні норми мають бути «нижньою межею цивілізованості права держави», а власні стандарти мають бути більш високими. У цьому вбачається бажаний результат міжнародно-правового регулювання» [346, с. 62] На думку С.В. Венедіктова, «національне трудове законодавство є віддзеркаленням визнаних державою міжнародних зобов'язань» [130, с. 26].

Основоположними міжнародними стандартами, які регулюють усі трудові відносини, є Загальна декларація прав людини, Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 р., Міжнародний пакт про громадянські і політичні права 1966 р., Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації 1965 р., Декларація МОП основних принципів

та прав у світі праці 1998 р. Крім того, до них можна віднести вісім ключових конвенцій МОП, які ще називають основними стандартами праці: Конвенція МОП про примусову чи обов'язкову працю № 29, Конвенція МОП про свободу асоціації та захист права на організацію № 87, Конвенція МОП про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів № 98, Конвенція МОП про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності № 100, Конвенція МОП про скасування примусової праці № 105, Конвенція МОП про дискримінацію в галузі праці та занять № 111, Конвенція МОП про мінімальний вік для прийому на роботу № 138, Конвенція МОП про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці № 182 [346, с. 59]. На думку київської школи права, нині МОП переживає певну кризу: переглянула всі свої міжнародні стандарти у сфері праці й на 2012 рік зі 189 ухвалених конвенцій чинними залишилися 77, а з 202 рекомендацій діють 82, і за останні роки значно зменшилася кількість конвенцій і рекомендацій, які ухвалює МОП [346 с. 59]. Натомість активно розвивається інша група міжнародних стандартів — стандарти, ухвалені на регіональному рівні. Зокрема, до них належать Європейська конвенція з прав людини 1950 р., Європейська соціальна хартія 1961 р. (переглянута в 1996 р.) [325, с. 521], Директива № 2019/1152 Європейського парламенту і ради від 20.06.2019 про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі тощо.

Зазначені міжнародні стандарти у сфері праці проаналізовано в науковій літературі на достатньому рівні, тому вбачається за доцільне дослідити спеціальні міжнародні стандарти у сфері праці, що корелюють з ІТ-сферою.

До міжнародних стандартів, ухвалених МОП, які регулюють працю в період стрімкого розвитку цифрової економіки й платформної зайнятості, можна віднести Конвенцію МОП про політику в галузі зайнятості № 122 (далі — Конвенція № 122) та її Рекомендацію № 122, а також Рекомендацію МОП щодо політики в галузі зайнятості № 169 (далі — Рекомендація № 169). Зокрема, пп. «с» п. 2 ст. 1 Конвенції № 122 проголошує свободу вибору зайнятості незалежно від раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних

поглядів, іноземного чи соціального походження [268]. Згідно з пп. «b» і «c» п. 29 Рекомендації № 122 роботодавці й працівники державного й приватного сектору, їхні організації повинні вивчати тенденції технічного прогресу; сприяти ширшому розумінню економічних умов і причин зміни можливостей зайнятості в деяких професіях і галузях. Державні й приватні роботодавці мають вживати відповідних заходів, які забезпечували б гарантії працівникам і можливості в галузі зайнятості [348].

Рекомендація № 169 має окремий розділ про політику держав-членів щодо зайнятості в умовах невідомого зростання інформаційних технологій — розділ IV «Політика в галузі технологій». Відповідно до цього розділу одним з основних елементів політики держави має стати сприяння розробленню технологій; політика в галузі технологій має сприяти поліпшенню умов праці й містити заходи, що перешкоджають втраті робочих місць. Державам-членам слід: заохочувати дослідження щодо розроблення нових технологій і їхнього впливу на умови зайнятості; усувати негативний вплив технологічних змін на зайнятість і, зокрема, умови праці, враховуючи на стадії розроблення нових технологій вимоги ергономіки, безпеки й гігієни праці. Крім того, держави-члени мають заохочувати роботодавців, які впроваджують у робочі процеси технологічні зміни, щоб краще розподіляти зайнятість, запобігати несприятливому впливу технологічних змін на працівників, сприяти капіталовкладенню в технологію, завдяки якій створювалися б робочі місця [349].

До міжнародних стандартів, ухвалених у межах діяльності ООН, які регулюють використання нових інформаційних технологій, можна віднести Резолюцію Генеральної Асамблеї ООН «Декларація про використання науково-технічного прогресу на користь світу та на благо людства» від 10.11.1975 № 3384 (далі — Декларація про використання науково-технічного прогресу) й Резолюцію Генеральної Асамблеї ООН «Перетворення нашого світу: порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року» від 25.09.2015 № A/RES/70/1 (далі — Цілі сталого розвитку). Згідно з п. 7 Декларації про використання

науково-технічного прогресу, усі держави вживають потрібних заходів для забезпечення того, щоб використання досягнень науки й техніки сприяло найбільш повній реалізації прав людини й основних свобод без будь-якої дискримінації за ознакою раси, статі, мови чи релігійних переконань [68].

Відповідно до Цілей сталого розвитку, поширення інформаційно-комунікаційних технологій і глобальна взаємопов'язаність, як і науково-технічні інновації, мають величезний потенціал, щоби прискорити прогрес людства, усунути «цифровий розрив» і розвивати суспільство, ґрунтуючись на знаннях (п. 15). Держави-члени зобов'язалися побудувати інноваційну й орієнтовану на людей економіку (п. 27). Держави-члени повинні до 2030 року забезпечити повну та продуктивну зайнятість і гідну працю для всіх жінок і чоловіків, зокрема молодих людей та осіб з інвалідністю, а також рівну плату за рівноцінну працю (п. 8.5); підтримувати вітчизняні розробки, дослідження й інновації в галузі технологій у країнах, що розвиваються, зокрема, створюючи сприятливий політичний клімат (п. 9b). Крім того, цим актом уведено в дію Механізм сприяння розвитку технологій, який створено Аддис-Абебською програмою дій на підтримку Цілей сталого розвитку (п. 70) [96].

Регіональними міжнародними стандартами, що регулюють діяльність у цифровому середовищі, є Програма ЄС «Цифрова Європа» (2021–2027 роки), Декларація РЄ про права людини та верховенство права в інформаційному суспільстві, Декларація Комітету міністрів про європейську політику щодо нових інформаційних технологій, Резолюція Європейського парламенту з рекомендаціями до Комісії щодо норм цивільного права щодо робототехніки, Лісабонська декларація «Цифрова демократія», Європейська декларація про цифрові права та принципи цифрового десятиліття, Загальний регламент захисту даних ЄС (GDPR).

У вересні 2022 року Україна підписала Угоду про участь України в програмі ЄС «Цифрова Європа» (2021–2027), що дало можливість залучати працівників ІТ-сфери до реалізації міжнародних проєктів, а також отримувати європейські гранти й упроваджувати передові цифрові навички [328].

Структура програми охоплює п'ять конкретних цілей, на реалізацію яких виділено 7,6 млрд євро до 2027 року, серед них: упровадити високопродуктивний комп'ютинг; використовувати штучний інтелект, дані та хмарні послуги; підтримувати розроблення передових цифрових навичок; забезпечити доступ до цифрових технологій в економіці й суспільстві. На жаль, участь у проєкті «Кібербезпека» неможлива для українських ІТ-фахівців, поки Україна не стала повноцінним членом ЄС [279; 78; 79].

Декларація РЄ про права людини та верховенство права в інформаційному суспільстві (2005) проголошує низку прав людини в інформаційному суспільстві: право на освіту й важливість заохочувати доступ до нових інформаційних технологій усім без дискримінації, захист власності (зокрема, авторського права), свобода зібрань, заборона рабства й примусової праці, право на свободу думки, інформації та спілкування тощо. Держави — члени Ради Європи зобов'язуються допомагати користуватися можливостями, що їх пропонують інформаційно-комунікаційні технології (далі — ІКТ), для більш повної реалізації прав людини та протидії загрозам, які виникають щодо них, дотримуючись Європейської конвенції з прав людини [66].

Декларація Комітету міністрів про європейську політику щодо нових інформаційних технологій від 07.05.1999 установила, що держави-члени зобов'язуються допомагати окремим особам розширювати свої знання про використання нових інформаційних технологій, визначаючи нові напрями професійної спеціалізації; забезпечувати ефективний захист власників авторських прав, твори яких поширюються через нові інформаційні й комунікаційні служби; сприяти створенню рівних можливостей використання нових інформаційних технологій усіма європейськими країнами тощо [61]. Декларація Комітету міністрів про свободу комунікацій в інтернеті від 28.05.2003 проголошує принцип свободи надання послуг через інтернет. Надання послуг через інтернет не має обтяжуватися спеціальними дозвільними процедурами, застосування яких пов'язано лише з особливостями засобу передання (інтернет) [65].

У Резолюції ЄП з рекомендаціями до Комісії щодо норм цивільного права щодо робототехніки (далі — Резолюція) Європейський парламент закликає Комісію почати аналізувати й відстежувати середньо- й довгострокові тенденції зайнятості більш ретельно, приділяючи особливу увагу створенню, переміщенню й втраті робочих місць у різних сферах / з різними кваліфікаціями, щоб знати, у яких сферах робочі місця створюють і в яких — втрачають унаслідок використання роботів (п. 43 Резолюції). Крім того, Європейський парламент звертає увагу, що робототехніка має великий потенціал підвищити безпеку на роботі, якщо передати небезпечні й шкідливі завдання від людей роботам, але водночас зауважує, що вона може створити нові ризики, через те що людина частіше взаємодіє з роботом на робочому місці, у зв'язку із цим підкреслює важливість застосування суворих і перспективних правил взаємодії людини й робота, щоб гарантувати здоров'я, безпеку й дотримання основних прав на робочому місці (п. 46 Резолюції) [104].

До того ж у березні 2021 року Комісія запропонувала «Цифровий компас», щоби перевести цифрові амбіції ЄС на 2030 рік у більш конкретні терміни. Серед них виокремлено такі цілі до 2030 року: 1) принаймні 80 % усіх дорослих повинні мати базові цифрові навички, а в ЄС має бути 20 мільйонів спеціалістів з ІКТ, і на такі роботи має бути залучено більше жінок; 2) Європа повинна мати свій перший квантовий комп'ютер; 3) три із чотирьох компаній мають використовувати послуги хмарних обчислень, Big data й штучний інтелект; 4) усі ключові державні послуги мають бути доступні онлайн тощо. Зазначені цілі будуть закріплені в політичній програмі, яку узгодять Європейський парламент і Рада [14; 27].

Після цього було укладено низку актів РЄ про діяльність у цифровому середовищі, зокрема Талліннську декларацію про електронний уряд [64], Берлінську декларацію про цифрове суспільство та цифровий уряд на основі цінностей [63] і Лісабонську декларацію «Цифрова демократія для створення моделі цифрової трансформації, яка зміцнює людину» (далі — Лісабонська декларація) [52]. Зокрема, Лісабонська декларація, яку схвалили 27 держав-

членів (додані «Рамки основних цифрових прав» схвалили лише 17 держав-членів), підтверджує відданість дотриманню прав людини й основних свобод у сферах нових інформаційних технологій, даних, ІТ-продуктів, цифрових послуг і використання персональних даних у контексті цифрового переходу, який, як визнано в декларації, може посилити нерівність [52].

Логічним продовженням «Цифрового компасу» стала Європейська декларація про цифрові права й принципи цифрового десятиліття, яка має окремий розділ «Чесні та справедливі умови праці». Відповідно до зазначеного розділу кожен має право на чесні, справедливі, здорові й безпечні умови праці й належний захист у цифровому середовищі, як і на фізичному робочому місці, незалежно від виду зайнятості, форми чи тривалості. Підкреслено, що профспілки й організації роботодавців відіграють важливу роль у цифровій трансформації, зокрема щодо визначення чесних і справедливих умов праці, а саме цифрових інструментів на роботі. Держави-члени зобов'язуються: гарантувати, що кожен має право від'єднатися й скористатися гарантіями work-life balance у цифровому середовищі; забезпечити, щоб цифрові інструменти жодним чином не піддавали ризику фізичне й психічне здоров'я працівників; забезпечити повагу до основних прав працівників у цифровому середовищі, включно з їхнім правом на приватне життя, правом об'єднуватися й правом на колективні переговори, а також захист від незаконного стеження; забезпечити, щоб використання штучного інтелекту на робочому місці було прозорим, а також вжиття відповідних профілактичних заходів, щоби підтримувати безпечне й здорове робоче середовище; гарантувати, що працівники, як правило, інформовані про те, що вони взаємодіють із системами штучного інтелекту [62].

Також варто згадати про Загальний регламент захисту даних ЄС (GDPR), який на сьогодні є найсуворішим законом про конфіденційність і безпеку у світі. Незважаючи на те що його розробив та ухвалив Європейський Союз (ЄС), він накладає зобов'язання на всі організації, поки вони збирають дані, пов'язані з населенням у ЄС [34]. Регламент набув чинності 25 травня 2018 року, і з того часу GDPR стягує суворі штрафи з тих ІТ-компаній, які порушують його

стандарти конфіденційності й безпеки. Штрафи сягають десятків мільйонів євро (Google — 50 млн євро [88], Twitter — 450 000 євро [44], TikTok — 750 000 євро [25], Amazon — 746 000 євро [98] тощо). Завдяки GDPR Європа демонструє свою тверду позицію щодо конфіденційності й безпеки даних у час, коли дедалі більше людей довіряють особисті дані хмарним службам, а порушення є щоденним явищем. Саме регулювання масштабне, досить незначне щодо деталей, що робить відповідність GDPR страшною перспективою, особливо для малих і середніх підприємств [103].

Отже, міжнародний досвід правового регулювання праці в ІТ-сфері свідчить про те, що світові організації потурбувалися про створення належного правового підґрунтя для ведення трудової діяльності в цифровому середовищі, але, на жаль, український нормотворець нехтує цими напрацюваннями. Варто консолідувати зусилля, щоб адаптувати вітчизняне трудове законодавство до найкращих світових стандартів у питаннях організації праці в цифровому середовищі.

Зокрема, міжнародні стандарти не раз підкреслюють, що важливо дотримуватися гендерної рівності у сфері праці, у галузі інформаційних технологій і в цифровому середовищі загалом. Однак в Україні показник залученості жінок в ІТ-зайнятість досі становить лише 23,4% на жовтень 2022 року. Серед нетехнічних спеціалістів жінок 64%, серед технічних — лише 17%. На жаль, немає представників жіночої статі серед інженерів апаратного забезпечення (*hardware engineer*) [231]. Це свідчить про потребу вжити заходів на державному рівні, щоб залучити жінок в ІТ-сферу.

Позитивний досвід залучення жінок у високотехнологічні галузі має Велика Британія. У цій країні створено онлайн-платформу для професійного наставництва жінками, які досягли успіхів у високотехнологічних галузях, для жінок, які тільки починають працювати в таких галузях. Мета створення цієї платформи — збільшити роль жінок у галузях, де домінують чоловіки. Британські вчені дослідили цю платформу на основі авіації та аерокосмічної галузі, проаналізувавши шлях залучення жінок у галузь. Науковці посприяли

розумінню ролі жінок у киданні виклику гендерним нормам галузей, де домінують чоловіки, і в підсумку назвали цю платформу досить успішним проєктом [24]. Вважаємо, що створення такої платформи в Україні буде кроком уперед на шляху до забезпечення гендерної рівності у сфері праці.

Проаналізувавши європейські регіональні стандарти у сфері праці, підкреслимо, що ЄС потужно захищає права працівників у цифровому середовищі, а одна із цілей ЄС до 2030 року — збільшити кількість ІТ-спеціалістів до 20 мільйонів, щоб забезпечити функціонування цього середовища й провадження інноваційної діяльності. Це стає ще одним стимулом України швидше вступити до ЄС, адже тоді українські працівники ІТ-сфери матимуть більш широкі цифрові права (зокрема, їхня діяльність буде захищена Загальним регламентом захисту даних ЄС (GDPR)) і можливість брати участь у грантах для країн — членів ЄС (наприклад, у проєкті «Кібербезпека» програми «Цифрова Європа») тощо.

Натомість українське законодавство не адаптоване до європейського в частині закріплення й захисту прав у цифровому середовищі. Зокрема, щоб українським ІТ-компаніями уникнути сплати штрафів за порушення Загального регламенту захисту даних ЄС (GDPR), треба на національному рівні запровадити примірну форму GDPR комплаєнс-політики й інструкцію з упровадження GDPR комплаєнсу на підприємствах, в установах, організаціях. Мінцифра й Мін'юст мають затвердити такі НПА, щоб ІТ-роботодавці, використовуючи їх, уникали штрафів на мільйони євро за порушення цифрових прав осіб, що проживають у ЄС, через неналежне оброблення їхніх даних онлайн.

Для деяких держав зазначені міжнародні стандарти є нижньою межею цивілізованості права держави, і вони встановлюють власні більш високі стандарти правової регламентації праці в ІТ-сфері. Один зі способів забезпечити комфортні умови праці в ІТ-сфері — створити ІТ-хаб, тобто поєднати спрощений правовий режим і мережу інноваційних локацій для роботодавців і працівників ІТ-сектору.

Найпершим ІТ-хабом у світі можна вважати Кремнієву долину в США, яка бере свій початок з 1950-х років. Її засновано в штаті Каліфорнія, оскільки саме там розміщено найкращі технічні ЗВО Америки: Стенфордський університет, університет Сан-Хосе, університет Санта-Клари, університет Каліфорнії. Щоби переконати студентів працювати саме в Кремнієвій долині після навчання, університети ввели певні пільги для роботи студентів ЗВО, які залишилися, а виконавчі органи влади організували фінансування ІТ-проектів у тому районі [93]. З моменту винаходу інтегральної схеми Кремнієва долина та зростання були майже синонімами: у 1959 році в регіоні було приблизно 18 000 робочих місць у сфері високих технологій; до 1971 року було приблизно 117 000 таких робочих місць; у 1990 році заповнено майже 268 000 посад. З 1992 до 1999 року в Кремнієвій долині створено понад 230 000 робочих місць і на неї припадало приблизно 40% експортної торгівлі Каліфорнії. Щоб задовольнити потребу у високотехнологічних працівниках, Сполучені Штати послабили імміграційні квоти для іноземців, які пройшли спеціальну підготовку, і регіон зазнав значного припливу працівників з Індії та Китаю. Електроніка, комп'ютери й комп'ютерне програмне забезпечення стали багатством регіону [82]. Сьогодні Кремнієва долина є домівкою для понад 30 транснаціональних ІТ-компаній, які регулярно фігурують у списку Forbes Fortune 1000. У Кремнієвій долині проживає 85 мільярдерів, а також приблизно 163 000 мільйонерів. Тут база для провідних світових ІТ-гігантів і тисяч стартапів ІТ, самі слова «Кремнієва долина» є синонімом передових високих технологій [93].

Іншим ІТ-хабом США є штат Делавер, у якому запроваджено пільгові умови для ведення ІТ-бізнесу. Для відкриття ІТ-компанії в штаті Делавер роботодавцям надано такі пільги: підприємство реєструють у середньому впродовж п'яти днів; директором і засновником може бути одна особа, громадянин будь-якої держави; мінімальні вимоги до статутного капіталу не вказано; роботодавці — нерезиденти, які на території штату не провадять своєї діяльності, податками на прибуток не обкладаються; роботодавці, які

zareєстрували підприємства в цій юрисдикції, але отримують прибуток від діяльності в іншій державі, податками не обкладаються [72].

Широковідомим ІТ-хабом є Virtual Zone у Грузії [35], роботодавцем-резидентом якої є юридична особа, що провадить ІТ-діяльність, надає ІТ-послуги іноземним замовникам, зареєстрована в Грузії. Перевагою грузинського законодавства є визначення терміна «ІТ-послуги», а саме як вивчення, підтримка, розроблення, проектування, виготовлення й упровадження комп'ютерних інформаційних систем відповідно до ст. 8 Податкового кодексу Грузії [85]. Тобто ІТ-послуги, за законодавством Грузії, охоплюють усе: від розроблення й підтримки комп'ютерних інформаційних систем до проектування й виробництва програмних продуктів. Статус резидента Virtual Zone у Грузії надає низку переваг для роботодавців ІТ-сфери, якщо виконано умови, визначені законодавством. Відповідно до Методичної інструкції податкової служби Грузії, щоб отримати повну вигоду від ставки дивідендів у розмірі 5 % і податку на прибуток підприємств у розмірі 0 %, ІТ-компанія зобов'язується залучити працівників ІТ-сфери з Грузії, працівників інших сфер (бухгалтерів, помічників тощо) недостатньо [40]. Крім того, директором компанії — резидента Virtual Zone може бути як громадянин Грузії, так і іноземна особа, яка може фізично перебувати в Грузії або за кордоном і може керувати діяльністю ІТ-компанії та корпоративним банківським рахунком за допомогою мобільного й інтернет-банкінгу; у Грузії закон не вимагає наймати працівників, окрім директора ІТ-компанії [35].

Ще однією державою, яка запровадила спрощений правовий режим для роботодавців і працівників ІТ-сфери, є Казахстан, де з 2018 року функціонує «Астана-хаб». На відміну від грузинської політики надання пільг ІТ-роботодавцям за залучення працівників ІТ-сфери — громадян Грузії — до надання ІТ-послуг закордонним клієнтам, у Казахстані спрощений правовий режим для ІТ-сфери введено для залучення іноземних ІТ-фахівців до роботи на вітчизняні ІТ-компанії. У 2018 році внесено зміни до Податкового кодексу Казахстану й інших нормативних актів, що передбачають спрощений візовий і

трудоий режим, а також пільговий податковий режим, який звільняє від сплати низки основних податків, щоб реінвестувати доходи на розвиток ІТ-компанії, підвищити заробітні плати працівникам ІТ-сфери й реалізувати нові проєкти [218; 327]. Статус роботодавця — резидента «Астана-хабу» дає компаніям можливість залучити іноземних працівників та оформити їм робочу візу тривалістю до п'яти років замість стандартних трьох; не дотримуватися квоти на кількість залучених іноземних працівників (роботодавці в Казахстані мають обмеження щодо кількості іноземних працівників, яке знімається, якщо ІТ-компанія є резидентом «Астана-хабу»); не отримувати дозвіл на залучення іноземної робочої сили й не сплачувати за нього податковий збір, приймаючи на роботу. Понад 600 ІТ-компаній стали учасниками «Астана-хабу» й перебувають на спрощеному режимі регулювання. З квітня 2019 року станом на кінець 2021 року резиденти «Астана-хабу» заощадили 50 мільйонів доларів США на сплаті податків [4; 211].

Спрощений режим регулювання ІТ-сфери зумовив зростання економіки і в Індії. У 70-х роках ХХ ст. держава значно регулювала економічну діяльність в Індії з орієнтацією на державне виробництво. Ситуація загострилася ще більше в 1973 році, коли затвердили Акт регулювання закордонної економічної діяльності (Foreign Exchange Regulation Act of 1973, FERA-1973) та обмежили частку іноземних інвесторів у компаніях до 40%. Через це багато роботодавців (зокрема, велика ІТ-компанія ІВМ) закрило свої дочірні компанії в державі. Важливою причиною закриття бізнесу транснаціональними корпораціями в Індії були проблеми із захистом інтелектуальної власності [49]. Відповіддю на таку ситуацію з боку індійських ІТ-компаній стало відрядження працівників виконувати роботи в інші держави. Ситуація змінилася після видання Нової комп'ютерної політики (New Computer Policy, NCP-1984), яка знижувала митні тарифи на апаратне й програмне забезпечення, а також визнавала компанії, які провадили діяльність у галузі ІТ, індустрією, що давало змогу отримати банківське фінансування. До того ж імпортно-експортна діяльність у галузі не потребувала ліцензування [100]. Також було передбачено створення ІТ-хабів із

наданням роботодавцям локацій за цінами, нижчими за ринкові. У 1985 році всю експортну виручку, включно з ІТ, звільнено від податку на прибуток. Політичні реформи 1990-х і 2000-х упорядкували експортно-імпортне законодавство, захист об'єктів інтелектуальної власності, галузь венчурного фінансування, регулювання фінансових ринків. Крім того, розвиток інтернету та значне зниження вартості передання й збереження даних сприяли черговій хвилі входження іноземних компаній і транснаціональних корпорацій в індійський ринок праці в ІТ-сфері. Міжнародні компанії додали свої знання й способи організації процесу праці та збільшили додану вартість робіт, що їх виконували в Індії для міжнародних клієнтів. Станом на 2019 рік, завдяки регуляторній лібералізації та підприємницькій ініціативі, ІТ-індустрія генерує 8% ВВП такої масштабної країни, що постійно зростає, як Індія. Держава, своєю чергою, анонсувала створення 17 технологічних інститутів у всій країні [84]. Випускники будуть обізнаними в галузях штучного інтелекту, хмарних обчислень та інших актуальних технологій. Це надасть Індії можливість зберігати й примножувати свій потенціал як країни-експортера високотехнологічних послуг і розробок [298].

Як бачимо, основою спрощеного режиму є договірне регулювання відносин, що може позитивно вплинути на зменшення паперової бюрократії суб'єктів ІТ-сфери, зниження тіньової зайнятості на цифрових платформах, налагодження більш гнучкої взаємодії між державою та суб'єктами ІТ-сфери. Реалізація такої політики держави сприятиме вирішенню проблеми репутації та довіри між учасниками цифрового середовища ІТ-галузі. Держава може взяти на себе роль посередника й арбітра, працюючи над створенням нових інституційних інструментів. Якщо держава не зможе ефективно виконувати ці нові обов'язки, то роль арбітра можуть узяти на себе нові соціальні інститути, що може привести до значних змін у вже наявних державних органах [344].

Спрощений режим важливо розмежовувати зі спеціальним регулюванням. Спрощений режим завжди дерегулює суспільні відносини, тоді як «спеціальне регулювання» може бути як спрощеним (дерегульованим, «послабленим» для

суб'єкта), так і зарегульованим (мати більшу кількість вимог / правил для суб'єкта). Прикладом спеціального регулювання, коли воно не є спрощеним, може бути процедура прийому на роботу працівників суду (на чітко врегульованій конкурсній основі, для інших працівників такої «вимоги» не передбачено законодавством). У цьому випадку спеціальне регулювання не є спрощеним. Однак спеціальне регулювання і спрощений режим можуть і збігатися, як-от спрощене регулювання для роботодавців малого й середнього підприємництва в частині ведення кадрової документації. Отже, спеціальне регулювання ширше за спрощений режим і повністю охоплює друге.

За спрощеного режиму фокус публічноправового регулювання зміщується із забезпечення відносин між державою та суб'єктами ІТ-сфери на подолання цифрового розриву між поколіннями, між різними громадами, зокрема міста й села. Додатково акценти такого регулювання спрямовуються на забезпечення інформаційної безпеки на платформах, включно із захистом інтелектуальної власності й персональних даних користувачів різних платформ, а також на прозорість інвестицій у розвиток інформаційної інфраструктури й інші суміжні питання [344]. Ще один фактор, який завжди потребував уваги й реакції держави, — це зниження рівня «тіньової» зайнятості та зменшення бюрократичного навантаження на роботодавців.

Тож викликом спрощеного режиму регулювання суспільних відносин в ІТ-сфері постає пошук, як поєднати можливості традиційних інструментів із цифровим середовищем і розробити нові, щоб усунути ризики й конфлікти в ІТ-галузі. Україна може запозичити позитивний досвід США, Грузії, Казахстану, Індії, де вже сформовано певні принципи управління й регулювання ІТ-хабів [344].

Загалом, державне (публічне) управління України повинно спрямувати свої зусилля на подолання перешкод у цифровізації країни, удосконалення ринкових механізмів, сприяння чесній конкуренції, залученню інвестицій, розвитку цифрової інфраструктури й цифрової економіки, щоб досягти національних пріоритетів [197]. Оскільки вирішення проблеми координації

потребує комплексних структурних і функціональних змін у системі державного управління розвитком інформаційної інфраструктури інформаційного суспільства, включно з політичним рівнем, необхідно зосередитися на цих аспектах [191, с. 4].

Головною метою спрощеного режиму має стати сприяння партнерству між приватним і публічним секторами в галузі ІТ. Основними завданнями спрощеного режиму будуть створення програм для економічної трансформації, розроблення й підтримки цифрових платформ, просування нових інформаційних технологій і формування наступного покоління інфраструктури. Це сприятиме постійному діалогу та спільному вирішенню проблем між усіма зацікавленими сторонами, включно з малими й середніми підприємствами, стартапами, муніципальними й національними урядами, громадянським суспільством [69, с. 24]. Крім того, уряд повинен сконцентрувати свої зусилля на впровадженні 4G- та 5G-інтернету, що дасть змогу створити «громадянське суспільство з високорозвиненими цифровими компетенціями», що впишеться в модель чотирьох спіралей (Open Innovation 2.0). У межах цієї моделі інформаційне суспільство виконуватиме роль запобіжника корпоратизації економіки, а також буде важливим замовником, інвестором і дослідником у контексті громадянської науки [344].

Крім того, роботодавці й працівники як ніколи потребують спрощення регулювання праці і скорочення зайвих бюрократичних процедур у сфері трудових відносин. Збільшення економічної привабливості для суб'єктів трудових відносин має розширити офіційну зайнятість. Втіленим рішенням цих питань став Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність», який ухвалено 19.07.2022 [243]. Норми вказаного закону проявляють диференціацію в регулюванні трудових відносин, яка має на меті досягнення сторонами трудового договору справжніх, відповідних дійсному волевиявленню сторін домовленостей, які можуть бути захищеними в

юрисдикційних органах. Така диференціація не звужує прав і свобод людини, вона, навпаки, розширює можливості й прибирає штучні перепони в реалізації її інтересів.

В Україні спроба запровадити спрощений режим правового регулювання для всіх ІТ-фахівців та ІТ-компаній відбулась у 2021 році з ухваленням Закону № 1667 [275]. Усі українські ІТ-компанії мали б стати резидентами цифрової платформи «Дія.City», натомість їм дозволили б не укладати трудового договору з працівниками ІТ-сфери, замінивши на гіг-контракти, що не регулюються трудовим правом. Водночас правоохоронні органи не мали би більше підстав проводити обшуки, вилучати комп'ютери й іншу техніку через укладання договорів підряду між ІТ-компаніями й ІТ-ФОПами, що мало би позитивний ефект для роботодавців і працівників ІТ-сфери.

Однак станом на серпень 2023 року ІТ-фахівці, які працюють за гіг-контрактами у спрощеному режимі, становлять лише 5% загальної сукупності ІТ-спеціалістів [231]. Ще до ухвалення вказаного закону ІТ-компанії та ІТ-фахівці зібрали 25 000 підписів петиції «Стоп Дія Сіті! Зупиніть знищення української ІТ галузі» [318]. Опитування ІТ-спеціалістів станом на 2021 рік показує, що 77% ІТ-фахівців мають недовіру до Мінцифри та її діяльності [362]. Можливо, таке ставлення ІТ-спеціалістів до державних органів зумовлено тим, що раніше ІТ-ФОПів хотіли перевести на нову спеціальну групу самозайнятих осіб зі збільшеним оподаткуванням з 5% на 10%, щоб остаточно відокремити цивільно-правові відносини, що пов'язані з працею, від трудових. На розгляд Верховної Ради було подано законопроект «Про внесення змін до Податкового кодексу України (щодо розвитку креативних індустрій в Україні)» від 26.02.2019 № 10094, однак уже через пів року його відкликали [244].

З початком війни Мінцифра стоїть на захисті трудових прав ІТ-спеціалістів незалежно від їхньої форми зайнятості [307, с. 72]. Зокрема, міністр Мінцифри в листі від 10.03.2022 № 1/06-1-1830 подав пропозицію зрівняти гіг-контрактників і працівників ІТ-сфери у трудових правах, надавши першим право бронювати робоче місце в період дії режиму воєнного стану [207].

Директор однієї з найбільших ІТ-компаній України ЕРАМ, яка налічує 10 230 ІТ-спеціалістів, висловився, що такий крок для нього був би вагомою підставою зареєструватися на платформі «Дія.City» [182]. Про те що з початком війни довіра до Мінцифри й державної платформи «Дія.City» зростає серед ІТ-роботодавців, свідчить той факт, що ІТ-компанія GlobalLogic, яка налічує 6560 ІТ-фахівців, стала резидентом «Дія.City» й зобов'язалася перевести ІТ-спеціалістів з ІТ-ФОПів на гіг-контракти [37]. ІТ-працівники цієї компанії коментують, що «ставлення до гіг-контрактів позитивне, адже оподаткування зростає несуттєво, не потрібно буде підтримувати ФОП, подання звітів та сплата податків здійснюватиметься компанією» [37].

Отже, після аналізу позитивного зарубіжного досвіду створення ІТ-хабів у США, Грузії, Казахстані, Індії можна зробити висновок, що правове регулювання суспільних відносин в ІТ-сфері (публічноправових і приватноправових) потребує вдосконалення спрощеного режиму регулювання державної ІТ-платформи «Дія.City», в основі якого лежить договірне регулювання відносин у сфері ІТ. Для цього варто відновлювати довіру між ІТ-фахівцями й Мінцифрою, адже цифрова економіка базується на репутації та довірі між учасниками цифрового середовища ІТ-сфери, а держава має відігравати роль арбітра між цими учасниками для подальшого стрімкого розвитку цієї сфери. Спрощений режим допоможе досягти оптимального поєднання інтересів ІТ-фахівців, роботодавців та інших учасників ІТ-сфери, збалансувати їхні інтереси й упорядкувати їхні відносини. Принцип рівності сторін договору — вимога часу, природна потреба людини й громадянина, який абсолютно не знижує захисної ролі держави, а перетворює її на арбітра між учасниками ІТ-сфери. Держава має бути гарантом реалізації цілого комплексу соціально-економічних прав і свобод, якими наділена людина, як учасника ІТ-сфери. Зокрема, вона має гарантувати й захищати право сторін суспільних відносин ІТ-сфери на свободу договору, право на вільний вибір форми зайнятості, а також трудові цифрові права, закріплені в міжнародних стандартах.

Висновки до розділу 1

1. На основі дослідження категорій «цифрова економіка», «платформна зайнятість», «шерингова економіка» аргументовано, що цифрове середовище тісно пов'язане з новими інформаційними технологіями, а цифрова економіка та платформна зайнятість є базою сучасної ІТ-сфери. Іншими словами, у цифрову еру основою предмета сучасних суспільних відносин в ІТ-сфері є суспільні відносини, які існують у цифровому середовищі. Натомість нові інформаційні технології дають поштовх для подальшої диджиталізації економіки, права й суспільства.

2. Запропоновано запозичити позитивний досвід Великої Британії стосовно забезпечення гендерної рівності та створити цифрову платформу для онлайн-наставництва жінками жінок, мета якої — допомогти й підтримати жінок у галузях, де домінують чоловіки, зокрема в ІТ-галузі.

3. Виділено етапи виникнення (становлення) суспільних відносин в ІТ-сфері.

Перший етап (3000 р. до н. е. — кінець XV ст.). Формування передумов виникнення суспільних відносин в ІТ-сфері. У цьому періоді не було механічних, електричних та електронних інформаційних технологій, інформацію передавали тільки ручним способом, окремої сфери ІТ ще не існувало. У цей час регулятором суспільних відносин було звичаєве право й казуїстичні закони.

Другий етап (кінець XV ст. — початок XX ст.). Під час буржуазних революцій і переходу до фабричного виробництва суспільні відносини з використання механічних інформаційних технологій набули нового значення. Досі не виділяли ІТ в окрему галузь, хоча вже з'являлися перші математики-програмісти, робоча сила яких регулювалася цивільним правом. Ні електричної, ні електронної технологій ще не було.

Третій етап (середина XX ст. — 60-ті рр. XX ст.). На цей період припадає відмежування ІТ в окрему галузь виробництва, предметом якої стали суспільні відносини з розроблення й використання перших комп'ютерів. У цей час

з'являється запит на роботи й професії, пов'язані з електричною технологією. Трудове законодавство в Україні досі не кодифіковане.

Четвертий етап (1970–1990 рр.). Розширення суспільних відносин в ІТ-сфері. Завдяки виникненню електронної технології, мережі «Інтернет» та їх поширенню в суспільстві ІТ-сектор набуває дедалі більшої популярності. З'являється кодифіковане трудове законодавство в УРСР, що регулює права й обов'язки фахівців різних галузей, зокрема спеціалістів ІТ-сфери.

П'ятий етап (1991 р. — початок ХХІ ст.). Становлення української академічної науки ІТ-сфери. Після розпаду СРСР і переходу до ринкової економіки в Україні починають активно розвиватися приватноправові суспільні відносини в ІТ-сфері. З'являються як технічні спеціальності, так і нетехнічні. ІТ-працівники успішно адаптуються до кризових періодів (розпаду СРСР, кризи 2008 року).

Шостий етап (2010–2022). Розквіт української ІТ-сфери. В умовах цифровізації та диджиталізації розвивається як приватноправові, так і публічноправові суспільні відносини ІТ-сфери. З упровадженням вдалої податкової реформи в Україні почався період, який називається «ІТ-бум». Крім того, ІТ-фахівці успішно адаптуються до кризи пандемії COVID, що збільшує частку ІТ-галузі в економіці Української держави.

Сьомий етап (лютий 2022 року — дотепер). Суспільні відносини в ІТ-сфері у воєнний період. У цей час особливо реформуються публічноправові відносини в ІТ-сфері: з'являється ІТ-армія, «Армія дронів», розширюються функції та повноваження кібервійськ.

4. Суспільні відносини в ІТ-сфері охоплюють суспільні відносини зі збирання, оброблення й передання даних на базі обчислювальної та інформаційної техніки з метою отримати інформацію нової якості та її використання. Суспільні відносини в ІТ-сфері багатогранні й містять публічноправовий і приватноправовий аспекти.

5. Доведено необхідність на національному рівні розробити примірну форму GDPR комплаєнс-політики та інструкцію з упровадження GDPR

комплаєнсу на підприємствах, в установах, організаціях і затвердити їх Мінцифрою та Мін'юстом. Це дасть змогу українським ІТ-компаніям, які використовуватимуть такі НПА, уникнути сплати штрафів на мільйони євро за порушення Загального регламенту захисту даних ЄС (GDPR), зокрема цифрових прав осіб, що проживають у ЄС, через неналежне оброблення їхніх даних онлайн.

6. На основі аналізу ІТ-хабів інших держав, а саме: США (Кремнієва долина й Делавер), Грузії (ІТ-зона), Казахстану («Астана-хаб»), Індії (ІТ-парки) — виділено подальші напрями розвитку державної платформи «Дія.City» як українського ІТ-хабу: покращити довіру між Мінцифрою та ІТ-фахівцями; провести реформу державної цифрової платформи «Дія.City», щоб забезпечити спрощений режим для ІТ-спеціалістів де-факто, а не тільки де-юре; залучити іноземних ІТ-роботодавців для створення додаткових робочих місць на українській платформі «Дія.City».

7. Розмежовано поняття «спеціальне регулювання» та «спрощений режим». Спрощений режим завжди дерегулює суспільні відносини, тоді як «спеціальне регулювання» може бути як спрощеним (дерегульованим, «послабленим» для суб'єкта), так і зарегульованим (мати більше вимог / правил для суб'єкта). Спеціальне регулювання ширше за спрощений режим і повністю охоплює друге.

РОЗДІЛ 2

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ В ІТ-СФЕРІ

2.1. Концептуальні аспекти диференціації правового регулювання праці в умовах цифрової трансформації суспільства

В умовах цифрової трансформації, диджиталізації виробничих процесів є потреба нового погляду на принцип єдності й диференціації. Цей принцип є одним з основних принципів трудового права, який поширюється на всі трудові відносини й відносини, що тісно пов'язані з працею. На базі цього принципу встановлюють відмінності окремих категорій працівників, щоб забезпечити їм рівні умови праці.

Харківська школа права наголошує на тому, що саме принципи права сприяють уніфікації та послідовності. Вони не тільки відображають характеристики взаємовідносин у статичному стані, а й становлять основу для створення нових актів законодавства, що відповідають розвитку суспільства [324, с. 29].

На думку І.В. Щербини, принципи трудового права України є «основоположними керівними ідеями, які відображають суть норм трудового права та головні напрямки політики держави в галузі правового регулювання соціальних відносин, пов'язаних із застосуванням та організацією праці людей» [345, с. 55]. За рівнем загальності ідеї для права або окремих його складових принципи трудового права поділяються на загальноправові, міжгалузеві, галузеві та принципи окремих інститутів трудового права [346, с. 35–36]. Принцип єдності та диференціації належить до галузевих принципів, адже, як слушно зазначав О.І. Процевський, жодна інша галузь права не має можливості враховувати у своєму змісті унікальні риси людини, зокрема її здатність до праці. У сфері праці необхідність єдності й диференціації можна розкрити через соціальний аспект норм трудового права [285, с. 47].

Принцип єдності й диференціації має на меті забезпечити однакові умови праці для всіх працівників, а також змогу встановити відмінності умов праці для окремих категорій працівників за визначених обставин. Право передбачає рівні умови й можливості для різних людей. Трудове право визначає єдині норми для всіх працівників стосовно прийому на роботу, робочого часу й часу відпочинку, оплати праці, звільнення з роботи, гігієни й безпеки праці, що забезпечує рівні можливості всіх громадян заробити на своє життя [325, с. 53].

Юридична єдність трудового права означає, що його норми встановлюють високий рівень умов праці, якого мають дотримуватись усі роботодавці, наймаючи працівника на роботу [325, с. 53]. Уніфікація та спеціалізація законодавства — необхідне відображення реального життя, яке є складним, динамічним і різноманітним, і цей процес не має обмежуватись виробленням однакових норм для схожих відносин [134, с. 30].

К. Ю. Мельник зазначає, що трудове право як галузь національного права складається з єдиної системи правових норм та інститутів, яка має одну мету й виконує єдині завдання. Для забезпечення єдності трудового права важливу роль відіграють норми цієї галузі права, які регулюють трудові й пов'язані з ними відносини та забезпечують єдині застосування правових приписів на всій території України для всіх працівників і роботодавців [206, с. 33–34].

Єдність правового регулювання трудових відносин виражається у спільності норм, інститутів і способів правової регламентації трудових відносин. Однак диференціація — невід'ємна складова правового регулювання, що взаємодіє з єдністю. Деталізують і конкретизують принципи трудового права через диференціацію, враховуючи особливості відносин загалом або специфіку їхніх сторін [309, с. 106].

Як зазначає М. І. Іншин, диференціація в праві передбачає індивідуалізацію загальних правових норм для їхнього застосування до конкретних категорій працівників, які мають різні здібності або працюють у різних умовах [176, с. 140]. Крім того, Г. С. Гончарова й В. В. Жернаков під диференціацією правового регулювання праці розуміють відмінності в

регулюванні окремих видів трудових відносин на підставі об'єктивних і суб'єктивних чинників [139, с. 14].

С.В. Вишневецька вважає диференціацію закономірністю розвитку трудового права. На думку вченої, у розвитку галузі трудового права й законодавства, так само як і в науці загалом, можна відзначити дві основні діалектичні тенденції — диференціацію та інтеграцію. Диференціація полягає у виділенні нових галузей і спеціалізації вже наявних, тоді як інтеграція означає об'єднання різних галузей трудового права й законодавства в єдину цілісність. У галузі трудового права є як загальні, так і спеціальні норми, що регулюють права й обов'язки роботодавців і працівників. Це відображає співвідношення між єдністю й диференціацією в правовому регулюванні цієї галузі [134, с. 23].

Тобто диференціація трудового права — це поділ його норм відповідно до основних видів урегульованих трудових відносин і розподіл норм відповідно до внутрішньої градації цих відносин, що залежить від галузі господарства, умов праці, характеру трудового зв'язку працівника з підприємством та інших особливостей праці [309, с. 106]. Обставини, що зумовлені об'єктивними та суб'єктивними чинниками, можуть призводити до порушення загальних правил, які регулюють застосування праці, тому потрібні спеціальні норми, що адаптують загальні правові приписи до специфічних умов праці [228, с. 10–11].

Підстави диференціації поділяються на дві групи: об'єктивні та суб'єктивні. До об'єктивних слід віднести: умови праці, галузеву належність і характер суспільних відносин між працівником і роботодавцем. До суб'єктивних підстав диференціації правового регулювання праці в науці трудового права відносять вік, фізіологічні особливості працівника, стан здоров'я тощо [308, с. 103].

Львівська школа права описує різні види диференціації, які залежать від таких факторів: 1) тип і специфіка виробництва (галузева, міжгалузева й локальна диференціація); 2) характеристики працівників, такі як стать, вік та інші особливості (суб'єктивна диференціація); 3) розташування підприємств, установ та організацій (територіальна диференціація) та інші [325, с. 54]. Використання в зазначеному визначенні слів «та інші» наводить на думку, що

перелік цих особливостей невичерпний. Тому з розвитком правового регулювання трудових відносин неминуче виникають нові види диференціації, які можуть бути зафіксовані згодом.

В умовах модернізації засобів комунікації в Україні особливо актуальною стає диференціація за умовами праці, оскільки диджиталізація спричинює зміну виробничого середовища й трудового процесу. Умови праці як підстава диференціації — об'єктивно необхідний фактор, який впливає на правове регулювання трудових відносин. Варто зазначити, що різні умови праці потребують різних фізичних і психологічних зусиль від працівників. У галузі трудового права умови праці визначають як зовнішні фактори, що впливають на процес виконання трудової функції. Іншими словами, якщо характер праці відображає її зміст, то умови праці відображають зовнішнє середовище, у якому працюють працівники [310, с. 121].

Умови праці унікальні для кожної галузі виробництва й кожної робочої посади, тому що впливають на функціональний стан організму працівників, їхнє здоров'я та працездатність під час виконання робочих завдань, що на них покладаються. Тобто умови праці, що є об'єктивною підставою для різних видів правового регулювання праці, визначаються критеріями виробництва й трудового процесу. В умовах диджиталізації з новими техніками й технологіями поліпшення умов праці стає дедалі важливішим для того, щоб забезпечити здоров'я та ефективність працівників [310, с. 121].

На сьогодні трудове законодавство не адаптоване до нових умов цифрової трансформації [314, с. 431], оскільки не враховує нові інтереси й не регулює модернізовані умови праці ІТ-спеціалістів. Через це є поширеними випадки врегулювання відносин між працівником ІТ-індустрії та роботодавцем за допомогою сучасних нетипових форм зайнятості. Серед нетипових форм зайнятості в українській ІТ-сфері можна виділити такі: самозайнятість, гіг-робота, дистанційна робота (телеробота) [172, с. 223], надомна робота, лізинг персоналу, аутстафінг, аутсорсинг, краудсорсинг, робота за викликом (робота «мінімум-максимум»), робота з нефіксованим робочим часом, робота «нуль

годин»), фриланс, зайнятість за строковим трудовим договором, робота на умовах неповного робочого часу, робота змінами, робота з гнучким режимом робочого часу, робота за сумісництвом [168, с. 99].

Розглянемо докладніше нетипові форми зайнятості працівників ІТ-сфери як підставу для диференціації праці. На думку О. М. Ярошенка, право громадян на забезпечення зайнятості і сприяння в працевлаштуванні є гарантією права на працю [357, с. 66]. Повна форма зайнятості — це «зайнятість працівника за нормою робочого часу, передбаченою згідно із законодавством, колективним або трудовим договором», відповідно до п. 14 ч. 1 ст. 1 Закону про зайнятість населення [249]. Як зазначає В. П. Кохан, усі інші форми зайнятості, які не мають хоча б однієї ознаки повної зайнятості, вважаються нетиповими [193, с. 175–176].

Деякі форми нестандартної зайнятості (самозайнятість, строковий трудовий договір, робота на умовах неповного робочого часу, робота змінами, робота з гнучким режимом робочого часу, робота за сумісництвом) визначено у трудовому законодавстві й доктрині права належним чином [193, с. 176]. Однак вони не вичерпують увесь спектр нетипової зайнятості. Тому доцільно зосередитися на нових видах зайнятості, що їх активно використовують працівники ІТ-сфери протягом останнього десятиріччя.

Однією з найбільш поширених форм нестандартної зайнятості працівників ІТ-сфери в період дії режиму воєнного часу стала дистанційна робота [171, с. 189; 203, с. 135]. Станом на серпень 2023 року 85% ІТ-спеціалістів повністю або частково працюють віддалено [231]. У період пандемії дистанційну роботу нарешті врегульовано на законодавчому рівні: надано визначення [185], розроблено типову форму трудового договору [254], встановлено інші умови праці дистанційної роботи в ст. 60² КЗпП [185], про потребу чого науковці не раз наголошували у своїх роботах [302, с. 245; 209, с. 125; 132, с. 91; 126, с. 103–104].

Питання правового регулювання дистанційної роботи в Україні залишається досить проблемним [312, с. 432]. Щоби покращити правове

регулювання дистанційної роботи в Україні, пропонуємо звернути увагу на передовий досвід Португалії, яка стала першою європейською країною, що провела реформу дистанційної роботи у 2021 році. Новим законом Португалії передбачено встановлення декількох положень.

1. Заборона турбувати працівників поза робочим часом: роботодавець не має права турбувати працівників за допомогою контакту (текстові повідомлення, телефонні дзвінки, електронні листи тощо) поза робочим часом. Якщо порушення відбуваються, роботодавця можуть притягнути до відповідальності й накласти штраф.
2. Заборона стежити за працівниками під час роботи вдома: роботодавець не має права в будь-який спосіб стежити за працівниками під час їхньої роботи вдома.
3. Обов'язок роботодавця оплачувати витрати на дистанційну роботу: роботодавець має обов'язок оплачувати витрати, які працівники мали внаслідок переходу на дистанційну роботу, зокрема рахунки за електроенергію та інтернет, проте оплата водопостачання не є обов'язковою для роботодавця.
4. Дистанційний режим роботи для батьків з маленькими дітьми: працівники, у яких є діти до восьми років, мають право на дистанційний режим роботи без попереднього узгодження з роботодавцем.
5. Організація очних зустрічей: роботодавець має обов'язок організовувати очні зустрічі для працівників не рідше ніж один раз на два місяці [75].

Ще однією новелою португальського трудового законодавства стало встановлення адміністративної відповідальності роботодавця, якщо він дає вказівки / розпорядження працівникам-дистанційникам у неробочий час, відповідно до ст. 170 Трудового кодексу Португалії [11; 227, с. 28].

Як зазначає Д.О. Плехов, тотожним поняттю «дистанційна робота» є «телеробота», оскільки головною особливістю телероботи й дистанційної роботи, як нетипових форм зайнятості, є те, що працівник виконує трудову функцію, використовуючи інформаційні й комп'ютерні технології поза межами офісу роботодавця [227, с. 52]. Вважаємо, що виникнення різних термінів пов'язане зі складністю перекладу та невизначеністю поняття «телеробота» в українському законодавстві. Тому, на нашу думку, правове регулювання

дистанційної роботи має бути максимально наближене до правового регулювання телероботи в розумінні Рамкової угоди про телероботу (2002) між Європейською конфедерацією профспілок, Європейським центром роботодавців і підприємств. В умовах євроінтеграції пропонуємо в КЗпП та в проєкті ТК замінити словосполучення «дистанційна робота» на «дистанційна робота (телеробота)», щоб уникнути непорозуміння у зв'язку з наявністю двох понять, які мають тотожне значення. Це дасть змогу наблизити українське законодавство до європейського, беручи до уваги незворотність європейського та євроатлантичного курсу України, що зазначено в преамбулі Конституції України [189].

Також схожими є такі нетипові форми зайнятості як надомна й дистанційна роботи для працівників ІТ-сфери, проте надомну й дистанційну роботу не можна ототожнювати. Правове регулювання дистанційної та надомної роботи в період пандемії значно покращилося, визначено чіткі ознаки їх розмежування [185; 254]. На жаль, проблемні питання щодо надомної роботи працівників ІТ-сфери залишилися, і вони здебільшого збігаються з проблемами дистанційних працівників, оскільки і дистанційники, і надомники ІТ-сфери, виконуючи свої трудові функції, використовують інформаційні технології. Серед актуальних питань працівників-надомників ІТ-сфери можна виокремити такі: 1. Проблема встановлення, обліку й оплати робочого часу: це охоплює складнощі з визначенням робочих годин, їх реєстрацією та встановленням заробітної плати на основі фактично виконаної роботи. 2. Проблема контролю дотримання вимог щодо охорони праці надомними працівниками і їх «самоексплуатації»: надомники можуть стикатися з недостатнім контролем щодо дотримання стандартів безпеки праці й мають ризик перенавантаження. 3. Проблема захисту інформації та кібербезпеки: надомники обробляють інформацію здалеку, що ставить питання щодо захисту конфіденційної інформації та заходів кібербезпеки. 4. Проблема участі надомних працівників у профспілкових організаціях: це стосується можливості організації надомників у профспілках та їхнього захисту інтересів і прав. 5. Проблема застарілості

поняття «дисципліна праці» та її порушень: традиційні норми щодо дисципліни праці можуть не враховувати специфіки роботи надомників, такі як гнучкий графік роботи, що викликає питання про визначення порушень дисципліни, наприклад запізнення, передчасне закінчення роботи тощо.

Наступною нетиповою формою зайнятості, що досить поширена серед ІТ-спеціалістів, є «запозичена праця» – аутстафінг, аутсорсинг і лізинг персоналу [352, с. 44]. Наприклад, станом на серпень 2023 року 40% фахівців ІТ-сфери працювали на аутсорсі, 13% — на аутстафі [231].

У відносинах аутсорсингу працівники укладають трудовий договір з одним роботодавцем (аутсорсером) і підпорядковуються його правилам внутрішнього трудового розпорядку незалежно від того, з яким підприємством роботодавець уклав договір аутсорсингу [192, с. 178]. В Україні найчастіше трапляється ІТ-аутсорсинг у таких формах: розроблення вебсайту, розроблення мобільного застосунку, «підтримка» (обслуговування) вебсайту тощо. Хоча трудова функція працівників ІТ-сфери полягає у виконанні роботи для замовника, вони зобов'язуються безпосередньо виконувати вказівки аутсорсера-роботодавця, а не замовника. Замовник може навіть не знати, якому саме працівнику делеговано виконувати функції, якщо інше не передбачено договором про аутсорсинг. На нашу думку, ІТ-аутсорсинг — це відносини між замовником та аутсорсером-роботодавцем, у результаті яких замовник передає частину своїх функцій аутсорсеру-роботодавцю на виконання його працівниками ІТ-сфери за вказівками та під контролем аутсорсера-роботодавця. Незважаючи на поширеність аутсорсингу як нетипової форми зайнятості в ІТ-індустрії, він досі залишається поза межами правового регулювання: немає законодавчого визначення поняття «аутсорсинг», досі не врегульовано умови праці такої нетипової форми зайнятості.

У відносинах аутстафінгу у працівника виникають двоє роботодавців: формальний, з яким працівник укладає трудовий договір (провайдер), та фактичний, з яким спеціаліст безпосередньо співпрацює після укладання між формальним і фактичним роботодавцями цивільно-правового договору.

Провайдерами в аутстафінгу є приватні агентства з працевлаштування, агентства з тимчасового працевлаштування, агентства із забезпечення трудовими ресурсами (кадрові агентства) [347]. На теперішній момент трудове законодавство дійсно не містить поняття «аутстафінг» і відповідних норм, які регулюють його умови праці. Через те що немає спеціальних норм, фактичний роботодавець аутстафінгових працівників не несе прямої відповідальності перед ними [353, с. 233]. Це може створювати умови для порушень трудового законодавства, включно з питаннями охорони праці, оскільки немає обов'язку фактичного роботодавця створити належні умови праці аутстафінгових працівників [322].

Лізинг персоналу є тимчасовим аутстафінгом і передбачає «тимчасове виконання працівниками відповідної кваліфікації певних видів завдань (проектів) іншої компанії (фактичного роботодавця)» [192, с. 179]. Погоджуємося з позицією науковців, які вважають, що сам термін «лізинг персоналу» некоректний, тому що об'єктом лізингу може бути майно, а не працівник чи його трудова функція, та повністю охоплюється поняттям аутстафінгу [353, с. 233].

Окремо виділяють краудсорсинг як нетипову форму зайнятості — «передача виробничих функцій компанії-замовника невизначеному колу осіб, що не передбачає укладання трудового договору» [216, с. 232]. Зручним рішенням, щоб використовувати краудсорсинг, є звернення до наявних клієнтів із пропозицією розв'язати проблему, яка стоїть перед замовником, за певну винагороду.

В ІТ-сфері технологію краудсорсингу активно використовують навіть державні органи. Наприклад, під час тестування «Дія.Підпис» міністр цифрової трансформації провів брифінг щодо запуску багбаунті [208], під час якого учасники шукали вразливості (баги) на платформі «Дія» та за кожну знайдену помилку отримували грошову винагороду. Учасниками були працівники ІТ-сфери з усього світу з будь-яким досвідом і кваліфікацією, трудовий договір із ними не укладали.

Проблема недостатнього регулювання краудсорсингу й захисту авторських прав актуальна в Україні. Невизначеність законодавства в цій сфері може створювати незабезпеченість для учасників краудсорсингу, які можуть стикнутися з неправомірним використанням їхніх пропозицій і недостатнім контролем фінансових аспектів [216, с. 232].

Тобто серед проблем «запозиченої праці» ІТ-спеціалістів варто виділити такі: 1) немає законодавчого регулювання; 2) такі працівники позбавлені гарантій, які мають працівники повної зайнятості; 3) запозичена праця — це тимчасова робота, яка позбавляє працівників окремих трудових гарантій, таких як виплати за стаж, соціальне страхування тощо; 4) працівник, який відпрацював на умовах запозиченої праці певну кількість років на роботах зі шкідливими умовами праці й має право на пільгову пенсію, її не отримуватиме [147, с. 24].

Також цілком на часі питання розмежування таких нетипових форм зайнятості працівників ІТ-сфери, як робота за викликом (за потребою), робота «нуль годин», робота «мінімум-максимум» і робота з нефіксованим робочим часом. Використання цих угод в ІТ-індустрії — поширене явище як у всьому світі, так і в Україні, проте український законодавець урегулював лише роботу за договором з нефіксованим робочим часом, а науковці не визначили єдиних ознак (спільних і відмінних) таких форм зайнятості.

Із запровадженням воєнного стану відбулися значні зміни в трудовому законодавстві, зокрема на законодавчому рівні введено термін «договір з нефіксованим робочим часом» [185] та затверджено відповідну примірну форму трудового договору [252]. Проаналізувавши ст. 21¹ КЗпП, можна виокремити проблему співвідношення трудового договору з нефіксованим робочим часом і договорів про роботу за викликом (за потребою), роботу «нуль годин», роботу «мінімум-максимум».

На думку О.С. Прилипко, робота за викликом передбачає працю особи за попередньо обумовленою трудовою функцією, яку вона виконує періодично,

тобто за викликом роботодавця, якщо в нього виникла потреба такого виклику [236, с. 11].

Договір з нульовим робочим часом, відомий як «робота нуль годин», або zero hours contract, означає угоду, де мінімум робочого часу й режим роботи не визначено й не узгоджено між сторонами. Цей тип договору МОП класифікує як один з видів роботи за викликом [215, с. 14]. У межах такого договору є можливість, що роботу взагалі не буде надано, що позбавляє працівника гарантій щодо зайнятості й отримання оплати [300, с. 48]. Однак цей тип договору може надати працівникові стаж і досвід, що особливо важливо для джуніорів в ІТ-сфері.

У Великій Британії регулюють роботу «нуль годин» за Законом про національну мінімальну заробітну плату, який ухвалено 1998 року. Згідно із цим законом, працівникам, які мають нульовий контракт і перебувають у режимі очікування або простою, слід виплачувати мінімальну заробітну плату за відпрацьовані години. Додатково Національне положення про мінімальну заробітну плату 1999 року вимагає, щоб роботодавці сплачували мінімальну заробітну плату за час, коли працівники перебувають на робочому місці, навіть якщо немає роботи для виконання. До 2015 року працівники, які укладали договори «нуль годин», мали отримати дозвіл від роботодавця, перш ніж шукати іншу роботу за сумісництвом. Однак цю практику заборонили внаслідок змін, унесених до Закону про трудові права 1996 року у травні 2015 року. У цей час було введено новий розділ 2А під назвою «Працівники з нульовим робочим часом», який регулює умови праці для цієї категорії працівників [300, с. 48].

У Канаді є трудові договори, які можуть містити умову «негарантованого мінімального робочого часу». Це означає, що в таких договорах немає зобов'язання роботодавця надавати працю працівникові, а оплата залежить від відпрацьованого часу в пропорційному відношенні [86; 300, с. 48].

Також є договори «мінімум-максимум» (min-max contracts), які встановлюють найменшу й найбільшу тривалість робочого часу. Якщо фактична тривалість роботи працівника менша за мінімальну межу,

роботодавець забезпечує працівникові «компенсацію». Ця компенсація разом із заробітною платою за фактичний час роботи має дорівнювати заробітній платі за виконання роботи на найменшу погоджену в договорі тривалість робочого часу [300, с. 48].

Отже, договір про роботу за викликом (за потребою) можна ототожнити з договором «мінімум-максимум» з таких підстав: 1) обидва договори передбачають особливий режим робочого часу; 2) в обох випадках роботодавець отримує право за потреби періодично залучати працівника до виконання роботи; 3) трудова функція працівника обумовлюється заздалегідь (не пізніше від моменту підписання будь-якого такого договору); 4) максимальна тривалість робочого часу встановлюється законом або договором; 5) мінімальна тривалість робочого часу встановлюється законом або договором (водночас погодження мінімальної межі нуль годин у договорі або встановлення такої межі в законі також є встановленням мінімальної тривалості робочого часу). Як зазначає МОП, договір про роботу «нуль годин» є різновидом договору про роботу за викликом, тобто й різновидом договору «мінімум-максимум». У договорі про роботу «нуль годин» мінімальна межа робочого часу — нуль годин, у чому й полягає його особливість. Інші ознаки договору про роботу «нуль годин» збігаються з договором про роботу за викликом (договором «мінімум-максимум»).

Звідси випливає, що трудовий договір з нефіксованим робочим часом є різновидом договору про роботу за викликом (роботу «мінімум-максимум»), у якому відповідно до ст. 21¹ КЗпП встановлено мінімальну межу 32 години на один календарний місяць і максимальну межу 40 годин на тиждень і 6 днів на тиждень. Трудовий договір з нефіксованим робочим часом не є договором про роботу «нуль годин», оскільки в цих договорів не збігається мінімальна тривалість робочого часу.

Посідає важливе місце й проблема розмежування таких нетипових форм зайнятості працівників ІТ-сфери, як фриланс і робота за викликом. Фриланс — це форма самозайнятості, у якій особа надає послуги, переважно віддалено

через інтернет, на основі короткострокових угод замовлення на конкретний перелік робіт. Цю діяльність провадять поза штатом організації. Фрилансери — це особи, які займаються таким видом діяльності, надаючи відповідні послуги [201, с. 163; 111, с. 184]. Самозайнятими вважаються особи, які займаються підприємницькою діяльністю. Тобто основною відмінною ознакою між фахівцями, які працюють за договорами за викликом, і фрилансерами є те, що фрилансери є самозайнятими особами. Після державної реєстрації як фізичної особи — підприємця громадянин має право займатися підприємницькою діяльністю. Правила цивільного законодавства застосовуються до громадян, які займаються підприємницькою діяльністю. Індивідуальний підприємець вважається зайнятим, навіть якщо його діяльність не дає доходу [230, с. 91]. Тобто фрилансери укладають договори цивільно-правового характеру, що пов'язані з працею, на відміну від осіб, які працюють за договорами про роботу за викликом («мінімум-максимум»), зокрема за договорами про роботу «нуль годин» і трудовими договорами з нефіксованим робочим часом.

Ще однією нетиповою формою зайнятості є робота за гіг-контрактом. Цю форму створено Законом № 1667 лише у 2021 році, тому станом на серпень 2023 року тільки 5% ІТ-спеціалістів є гіг-контракторами [231].

Цей вид договору регулює правовідносини між працівниками ІТ-сфери та юридичними особами або фізичними особами – підприємцями. Нині в Україні покладено початок регулюванню відносин у gig-економіці та законодавчо закріплено поняття «гіг-контракт» і «гіг-спеціаліст» [159, с. 233; 275].

Українські гіг-спеціалісти мають схожий правовий статус на той, що є у Франції для галузі гіг-економіки, так звані парасолькові компанії відповідно до статті L.1251-64 Французького кодексу про працю. У Франції особа отримує всі переваги правового статусу працівника, не втрачаючи свободи фрилансера, як це стосується українських гіг-спеціалістів. Важливо підкреслити, що одним із найважливіших аспектів «парасолькових» компаній є доступ до соціальних гарантій, таких як допомога в разі хвороби, відпустка у зв'язку з материнством

[304, с. 255]. Тому український досвід у сфері gig-економіки не є новим для європейських країн [159, с. 233].

Гіг-спеціалісти, які працюють у спрощеному правовому режимі, порівняно з працівниками ІТ-сфери мають значно менше соціальних гарантій. Законодавчо не забезпечено захист гіг-спеціалістів від безконтрольного укладання короткострокових гіг-контрактів, можливості роботодавця безпідставно припинити контракти на платформі «Дія.City» [275].

Отже, укладання гіг-контракту в українському законодавстві не регулюється КЗпП відповідно до ч. 3 ст. 3 КЗпП [185], на сьогодні не приводить до виникнення трудових відносин із працівниками ІТ-сфери і, найімовірніше, не буде регулюватися ТК після набрання ним чинності. Гіг-спеціалісти не є працівниками в розумінні Закону № 1667, про що є пряма вказівка в ст. 1 цього закону: гіг-спеціаліст — це фізична особа, яка за гіг-контрактом є підрядником та/або виконавцем; а гіг-контракт — це цивільно-правовий договір. Для них діє новостворений спеціальний правовий режим щодо ІТ-індустрії — «Дія.City». Зокрема, українські гіг-спеціалісти не є працівниками, договір між гіг-спеціалістом і резидентом у «Дія.City» є цивільно-правовим договором, що пов'язаний із працею.

Отже, нетипові форми зайнятості працівників ІТ-сфери можна класифікувати за такими критеріями:

1. Залежно від тривалості й режиму зайнятості: неповна зайнятість, гнучкий режим (фіксований, змінний), робота за викликом або робота «мінімум-максимум» (робота з нефіксованим робочим часом, робота нуль годин).

2. Залежно від місця, де працівник виконує роботу: дистанційна (телеробота), надомна.

3. Залежно від реєстрації: зареєстрована, незареєстрована (прихована), неналежно зареєстрована.

4. Залежно від платформи пошуку роботи: гіг-спеціалісти (на платформі «Дія.City»), фрилансери (на будь-яких онлайн-платформах).

5. Залежно від форми запозичення праці: аутсорсинг, аутстафінг, краудсорсинг.

2.2. Поняття й ознаки трудових правовідносин в ІТ-сфері

В умовах цифрової трансформації, коли інформаційні технології стали важливим ресурсом у виробництві й наданні послуг, на особливу увагу заслуговує інститут трудових відносин в ІТ-сфері. Зокрема, з появою нестандартних підходів до укладання трудових договорів між роботодавцем і працівником ІТ-сфери нагальною проблемою стало розмежування договорів ІТ-працівників з іншими договорами, що пов'язані з працею (договором підряду, договором про надання послуг, гіг-контрактом тощо). Визначення поняття «трудові відносини в ІТ-сфері», виділення специфічних ознак цього поняття надасть змогу окреслити його межі й виділити серед інших схожих правовідносин.

Як зазначає харківська школа права, трудовим правовідносинам притаманні загальні й специфічні ознаки. Загальні ознаки правовідносин: 1) це двосторонній зв'язок сторін правовідносин; 2) є суб'єктивні права й обов'язки сторін; 3) такі правовідносини є суспільними й забезпечуються державним примусом; 4) є конкретним правовим зв'язком [324, с. 18]. Загальні ознаки притаманні не тільки трудовим правовідносинам, а й іншим правовим (цивільному, господарському, адміністративному тощо). Для того щоб виокремити трудові правовідносини серед інших правових, виділяють їхні специфічні ознаки: 1) виникають з початком роботи за трудовим договором; 2) є індивідуальними правовідносинами, їхніми суб'єктами є працівник і роботодавець; 3) працівник виконує роботу за певною професією, спеціальністю, кваліфікацією, посадою; 4) працівник підпорядковується внутрішньому трудовому розпорядку; 5) працівник виконує «міру праці»; 6) оплачують працю на підставах, визначених законодавством, локальними нормативними актами й договором сторін [324, с. 18; 351, с. 70].

На підставі зазначених ознак трудовими правовідносинами є «двосторонній правовий зв'язок між працівником і роботодавцем, що виникає на підставі трудового договору і зміст якого полягає в сукупності суб'єктивних прав і обов'язків з виконання працівником за винагороду роботи за певною

професією, спеціальністю, кваліфікацією, посадою з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку та зі створення належних умов для її виконання й оплати праці роботодавцем» [324, с. 18].

Київська школа права надає інше визначення трудових правовідносин, а саме: «Суспільні зв'язки, які виникають між працівником і роботодавцем з приводу реалізації першим своєї здібності до продуктивної праці, врегульовані нормами трудового права, а їх учасники виступають у ролі носіїв суб'єктивних прав і юридичних обов'язків, і реалізація яких забезпечена примусовою силою права і держави» [346, с. 99]. Це визначення ширше за попереднє, оскільки охоплює також нетипові трудові відносини, за яких працівник не зобов'язаний підпорядковуватися внутрішньому трудовому розпорядку, а роботодавець не зобов'язується створювати безпечні й нешкідливі умови праці (наприклад, дистанційна робота).

Протягом останнього десятиріччя в Україні дедалі більшої актуальності набуває проблема виділення ознак трудових відносин, що відрізняють їх від цивільно-правових відносин, пов'язаних із працею. Як слушно зазначає М. М. Шумило, договір може бути укладеним, але за формою бути цивільним, а за змістом — трудовим або ж узагалі не бути укладеним, не в розумінні усного трудового договору, але мати всі ознаки трудового договору [317, с. 10]. Тому на одному підприємстві можуть працювати особи з різним правовим статусом (оформлені й неформлені; самозайняті й наймані особи), що підриває солідарність працівників і свідчить про низьку культуру трудових відносин [114, с. 1]. Труднощі визначення галузевої належності виникають у нетипових видах зайнятості, які здебільшого досі залишаються поза увагою законодавця [160, с. 93].

Неоформлення трудових відносин із працівниками призводить до негативних наслідків для роботодавця як загальнодержавного характеру (ненадходження податків до держбюджету, несплата соціальних внесків), так і локального (нехтування умовами праці, незабезпечення інших трудових гарантій). Крім того, М. М. Шумило виявив неочевидну проблему, до якої може

призвести тіньова зайнятість: неоформлені працівники уникають сплати аліментів [317, с. 243]. Проаналізувавши судову практику [295; 294; 296], М.М. Шумило виявив опосередкований вплив правової невизначеності та відмови визнавати трудові відносини на спори щодо визначення розміру аліментів. Тобто суд не обчислює розміру аліментів від заробітної плати батька — тіньового працівника, оскільки той не перебуває в трудових відносинах, а зазвичай призначає мінімально можливий, визначений сімейним законодавством розмір [317, с. 252]. Тобто завдяки приховуванню трудових відносин в ІТ-сфері тіньові працівники не виконують конституційний обов'язок утримувати своїх неповнолітніх дітей. Тобто виходить, що брак правової визначеності щодо нетипової зайнятості призводить до порушення не тільки трудового, податкового, соціального, конкурентного, а й сімейного законодавства [317, с. 243].

У теорії трудового права виокремлено елементи трудових правовідносин, на підставі яких розмежовують з іншими правовими відносинами, що пов'язані з працею: особистісний, організаційний і майновий [324, с. 19–20]. Проте фахівці критикують зазначену теорію, наприклад, С. О. Глинська-Кривонос слушно вказує, що ці критерії в сучасних умовах дещо змінили своє значення [138, с. 78]; на думку В. Д. Авескулова, звуження організаційного елементу не є підставою не зарахувати відносини із застосування нетипової праці до трудових [107, с. 113].

МОП звернула увагу на окремий вид самозайнятих осіб, які фактично є економічно залежними працівниками. Економічно залежний працівник «виконує роботу чи надає послуги іншим особам на підставі цивільного чи іншого комерційного договору, але насправді залежить від свого роботодавця чи інтегрований на підприємстві для виконання роботи чи надання послуг» [92; 360, с. 47]. Під час визначення, чи буде особа вважатися економічно залежною, варто враховувати такі обставини: 1) наявність формальної самозайнятості (зазвичай укладають «договір про надання послуг» з роботодавцем); 2) отримання винагороди від роботодавця. У деяких випадках вагомим є

виявлення й факультативних ознак, таких як: здійснення трудової функції в приміщенні роботодавця та/або з використанням обладнання роботодавця; виконання тих самих завдань, що їх виконують працівники, з якими укладено трудовий договір; індивідуальне виконання певних виробничих завдань, які не потребує спеціальних навичок і професійних знань [92; 360, с. 47]. На думку О.М. Ярошенка, це «підлеглі» трудові відносини, яким роботодавець свідомо надає форми автономної роботи (укладають цивільно-правовий договір) зазвичай через фінансові причини, або щоб уникнути сплати внесків на соціальне забезпечення, або щоб обійти вимоги трудового законодавства. Водночас залежна зайнятість відрізняється від фіктивної залежної зайнятості, оскільки вона є новою формою зайнятості, яка поєднує риси цивільно-правових і трудових відносин [360, с. 47–48].

На жаль, чинний КЗпП не встановлює таких ознак (критеріїв) трудових відносин, які провели б чітку межу від інших правовідносин, що пов'язані з працею. Законодавче визначення поняття трудового договору в ч. 1 ст. 21 КЗпП України не містить повного переліку правових ознак зазначеного договору, що ускладнює з'ясування правової природи трудових відносин, коли виникають спори на практиці [212, с. 181]. У ч. 2 ст. 30 проекту ТК хоч і є критерії, за якими можна виокремити трудові правовідносини [326], проте їх не раз піддавали критиці.

Дослідивши судову практику України з трудових спорів, зазначимо постанову Верховного Суду від 08.05.2018 у справі № 127/21595/16-ц, у якій визначено основні ознаки розмежування трудових відносин і цивільно-правових, що пов'язані з працею. Згідно із цим рішенням «основною ознакою, що їх відрізняє, є те, що трудовим законодавством регулюється процес організації трудової діяльності. За цивільно-правовим договором процес організації трудової діяльності залишається за його межами, метою договору є отримання певного матеріального результату. Трудовий договір — це угода щодо здійснення і забезпечення трудової функції. Предметом трудового договору є власне праця працівника в процесі виробництва, тоді як предметом

договору цивільно-правового характеру є виконання його стороною певного визначеного обсягу робіт» [233].

Отже, ключову роль для розмежування трудового договору й цивільно-правового, що пов'язаний із працею, відіграє трудова функція працівника. Трудова функція — це «вид роботи або посада, виконання чи заміщення яких можливе з огляду на професію, спеціальність, кваліфікацію працівника та визначається угодою сторін» [325, с. 172]. На думку В. А. Кононенко, «трудова функція складається з таких елементів, як: професія, спеціальність, посада і кваліфікаційні характеристики, які можна визначити так: повинен знати, вміти, виконувати» [187, с. 16]. Цю функцію в трудових відносинах виконує особисто працівник за вказівкою та під контролем роботодавця, що сторони обов'язково погоджують до або під час укладання трудового договору. Вона є обов'язковою умовою трудового договору, на відміну від цивільно-правового, що пов'язаний із працею, під час укладання якого сторони зосереджуються на погодженні кінцевого матеріального результату.

Під час трудових відносин із працівниками ІТ-сфери трудова функція є «серцевиною» трудового договору, його предметом, і, на думку В. І. Щербини, найважливішою умовою. З одного боку, об'єктивна сторона трудової функції передбачає перелік посад, професій, спеціальностей, які є на відповідному підприємстві, в установі, організації [133, с. 318]. З другого боку, трудова функція охоплює стандарти, еталони, установлені державою та конкретизовані в правилах внутрішнього трудового розпорядку, технічних, виробничих і посадових інструкціях та інших документах, у яких визначено професійні, кваліфікаційні та інші параметри, що їх вимагають від працівника, а також коло його спеціальних обов'язків [346, с. 224].

Згідно з п. 3 ч. 2 ст. 32 проєкту ТК, трудова функція працівника — одна з обов'язкових умов трудового договору і складається з «найменування професії, спеціальності зі вказівкою на кваліфікацію, посади відповідно до встановленої класифікації професій та кваліфікаційних характеристик» [326]. На сьогодні

чинний КЗпП передбачає, що за трудовим договором працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену угодою між працівником і роботодавцем [185].

Натомість КЗпП оперує такими поняттями, як «професія», «спеціальність», «кваліфікація», «посада». Професія відображає родовий або галузевий поділ праці й характеризує широку сферу діяльності, у якій працівник може застосовувати свої трудові здібності. Спеціальність — більш вузьке поняття, якщо порівнювати з професією, і характеризує діяльність у межах конкретної професії. Спеціальність — базова ознака, що властива трудовій функції, тому що охоплює спеціалізацію працівника за професією зі специфікою роботи в умовах конкретної сфери діяльності [117, с. 15]. Спеціальність є частиною професії і також відображає поділ праці, однак спеціальності властивий менший обсяг знань і професійних навичок. Це набір набутих працівником з досвідом роботи умінь, навичок і знань, що потрібні для виконання конкретного виду трудової діяльності в межах професії. Зважаючи на те, що роботи за однією професією та спеціальністю можуть бути різними за складністю й характером, упроваджено термін «кваліфікація». Кваліфікація працівника характеризується його рівнем освіти, спеціалізацією. Достатній рівень освіти досягають за умови реалізації освітніх, освітньо-професійних та освітньо-наукових програм підготовки, і в цілому він має відповідати колу і складності професійних завдань та обов'язків [316, с. 79]. Посада — це встановлена (сконструйована) соціальна роль, яку людина виконує в державних, суспільних, приватних організаціях, установах, на підприємствах [346, с. 197].

Як слушно зазначила Н. Г. Орлова, трудова функція охоплює такі поняття, як «професія», «спеціальність», «кваліфікація», «посада», і співвідноситься з ними як ціле й часткове [219, с. 150]. Як зазначає А. М. Слюсар, у сучасних умовах поняття «трудова функція» неможливо повністю визначити вказаними категоріями. Вона містить у собі конкретний набір прав та обов'язків певного працівника, що можуть безпосередньо не входити у зміст певної професії, спеціальності, кваліфікації, посади [316, с. 79]. Київська школа права вважає, що трудова функція містить також стандарти, еталони, що встановлюються

державою та конкретизуються на локальному рівні, де визначають уже професійні, кваліфікаційні й інші параметри, що висувуються до певного працівника, а також коло його спеціальних обов'язків [346, с. 197].

Однак є ситуації, у яких визначити, що є предметом договору (кінцевий матеріальний результат чи трудова функція працівника), украй важко. Тому Державна служба України з питань праці опублікувала на офіційному вебсайті контрольний список для визначення трудових відносин. Відповідно до цього списку, якщо відповісти «так» більш ніж два рази, то ймовірно (підкреслимо «ймовірно») відносини з роботодавцем є трудовими. Питання з цього списку такі: 1. Ви виконуєте роботу лише або переважно в інтересах однієї організації / особи. 2. Ви обіймаєте певну посаду в організації. 3. Ви виконуєте роботу за визначеним графіком. 4. Ви виконуєте роботу відповідно до вказівок і під контролем замовника. 5. Ви не можете передати роботу в субпідряд. 6. Ви дотримуєтеся правил внутрішнього трудового розпорядку. 7. Ви користуєтеся обладнанням, інструментами, матеріалами, приміщеннями замовника. 8. Ви отримуєте винагороду за процес роботи, а не за результат. 9. Ви не маєте ризиків, пов'язаних із виконанням роботи. 10. Ви отримуєте фіксовану погодинну, щотижневу або щомісячну винагороду в обмін на виконану роботу. 11. Ваша винагорода — єдине або основне джерело доходів. 12. Ви маєте щотижневі вихідні дні й щорічну відпустку. 13. Ви буваєте у відрядженнях за рахунок роботодавця. 14. Ви маєте питати дозволу в роботодавця про відгули, відпустки, лікарняні тощо [145]. Цей тест має рекомендаційний характер і, звісно, не вирішить остаточно, чи є договір трудовим, проте однозначно додасть ясності й конкретики, щоби сформувавши доказову базу й вирішити, якими є відносини — трудовими чи цивільно-правовими, що пов'язані з працею.

Звертаючись до зарубіжного досвіду розмежування трудового договору й цивільно-правового, пов'язаного з працею, розглянемо американський ABC test, уведений у дію рішенням Верховного суду Каліфорнії у справі *Dynamex Operations W. v. Superior Court* (2018). Розглядаючи справу, суд установив три

критерії, які сукупно визначають особу як підрядника (виконавця), а не працівника:

А. Особа вільна від контролю замовника під час виконання роботи / надання послуг. Тобто, виконуючи роботи (надаючи послуги), особа не підконтрольна замовнику, і замовник не керує його / її роботою ні за договором, ні фактично.

Б. Особа виконує роботу або надає послуги, які виходять за межі звичної діяльності замовника. Робота підрядника не збігається з повсякденною діяльністю замовника.

В. Особа зазвичай виконує ту саму роботу чи надає ті самі послуги, які виконує / надає за договором замовнику. Слід довести, що незалежний підрядник веде свій окремий бізнес [26].

Тобто вказаний каліфорнійський тест починається з юридичної презумпції статусу працівника. Щоби спростувати її, роботодавець має продемонструвати, що виконано всі такі умови: немає контролю над працівником, робота виходить за межі звичайної діяльності роботодавця і працівник зазвичай провадить незалежну організацію бізнесу. Тільки якщо доведено всі три критерії, особа не вважається найманим працівником.

ABC test став популярним, і його застосовують уже в інших країнах [17]. Ізраїльські вчені Г. Давідов і П. Алон-Шенкер (G. Davidov і P. Alon-Shenker) дослідили, чи є цей новий тест нормативно кращим за попередні тести і чи слід його розглядати як приклад для законодавства в інших країнах. Науковці оцінювали за трьома критеріями: 1) чи успішно новий тест просуває цілі трудового законодавства; 2) чи має він оптимальний баланс між вибірковістю й універсалізмом; 3) чи забезпечує оптимальний баланс між правилами та стандартами. У підсумку дослідження автори охарактеризували тест позитивно [17].

У Каліфорнії цей тест втілили в законодавство. Ухвалюючи рішення на користь визнання трудових відносин у справі *Dynamex Operations W. v. Superior Court* [26], суд свідомо чи несвідомо підштовхнув законодавців до

напрацювання відповідного законопроекту. Опісля широкої дискусії 18 вересня 2019 року до Трудового кодексу штату Каліфорнія (The California Labor Code) внесено зміни, які отримали загальну назву Assembly Bill No 5 (далі — АВ-5) [3], ідеться про Закон про внесення змін до ст. 3351 і доповнення ст. 2750.3 Трудового кодексу, а також про внесення змін до статей 606.5 і 621 Кодексу страхування на випадок безробіття, що стосується працевлаштування, і виділення коштів на це [317, с. 227].

У поясненні до закону (Legislative counsel's digest) наголошено на тому, що чинне законодавство, застосоване у справі *Dynamex Operations W. v. Superior Court* (2018) 4 Cal.5th 903 (*Dynamex*), створює презумпцію, що працівник, який надає послуги для роботодавця, є працівником і може вимагати заробітну плату й пільги, пройшовши тест АВС [317, с. 227].

Крім того, додатково до АВС-тесту у США застосовують *Borello test*, який має допоміжний (рекомендаційний) характер. Цей тест розроблено під час розгляду справи *S.G. Borello & Sons, Inc. v. Department of Industrial Relations* (1989). У цій справі суд зазначив такі допоміжні критерії: 1) чи мають право сторони відмовитися від договору без причини; 2) чи провадить виконавець іншу незалежну професійну діяльність; 3) чи в місцевості, де проживають і провадять діяльність сторони, надають зазвичай послуги з наглядом і контролем замовника, чи без такого; 4) чи потрібні для надання послуг спеціальні вміння й навички; 5) чи надає замовник засоби праці, інструменти й місце роботи для виконавця; 6) наскільки тривалим є період часу, протягом якого мають надавати послуги; 7) послуги оплачують за витрачений час чи за результат; 8) чи подібні послуги підрядника до тих послуг, які надає замовник, коли провадить свою основну діяльність; 9) чи переконані самі сторони в тому, що в них склалися відносини «замовник-підрядник», чи, може, підрядник таки свято вірить, що він працівник [81]. Ці допоміжні критерії для розмежування трудового договору й цивільно-правового, що пов'язаний із працею, подібні до критеріїв із контрольного списку Держпраці й теж мають рекомендаційний характер. Тож було б доцільно розробити адекватний механізм контролю за дотриманням

трудового законодавства, особливо під час використання нетипової праці [311, с. 97].

Також заслуговує на увагу виділення ознак трудових відносин, які провели б межу із гіг-відносинами на цифрових платформах. Відповідно до пп. 1 п. 1 ст. 1 Закону № 1667), гіг-контракт — це цивільно-правовий договір, за яким гіг-спеціаліст зобов'язується виконувати роботи та/або надавати послуги відповідно до завдань резидента «Дія.City» як замовника, а резидент «Дія.City» зобов'язується оплачувати виконані роботи та/або надані послуги й забезпечувати гіг-спеціалісту належні умови для виконання робіт та/або надання послуг, а також соціальні гарантії, передбачені розділом V цього закону. Згідно з пп. 2 п. 1 ст. 1 Закону № 1667 гіг-спеціаліст — фізична особа, яка за гіг-контрактом є підрядником та/або виконавцем [275]. О. Є. Луценко вважає, що «ідея гіг-контрактів є, по суті, законним способом для ІТ-компанії уникнути штрафів за приховані трудові відносини» [204, с. 200].

Розділ V цього Закону № 1667, який установив спрощений правовий режим для ІТ-спеціалістів, містить деякі соціально-трудова гарантії, що закріплені в КЗпП та якими користуються працівники ІТ-сфери як суб'єкти трудового права, зокрема заборона встановлювати штрафи за порушення гіг-спеціалістом своїх обов'язків за гіг-контрактом (ч. 5 ст. 19 Закону № 1667), оплачувані відрядження (ч. 5 ст. 20 Закону № 1667), забезпечення резидентом «Дія.City» обладнанням та іншими засобами, потрібними для виконання робіт, а також передбачення компенсаційних витрат у разі незабезпечення (ч. 6 ст. 20 Закону № 1667), установлення 40-годинного робочого тижня й 8-годинного робочого дня (ч. 1 ст. 21 Закону № 1667), обмеження щодо встановлення ненормованого робочого часу (ч. 2 ст. 21 Закону № 1667), забезпечення правом на щорічну оплачувану відпустку (ч. 4 ст. 21 Закону № 1667), страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності й виплата допомоги у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю / вагітністю та пологами, яку надають у порядку й розмірах, передбачених Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» (ст. 22 Закону № 1667), загальнообов'язкове державне

соціальне страхування гіг-спеціаліста (ст. 23 Закону № 1667). Крім того, послуги (роботи), що їх надають (виконують) за гіг-контрактом, можуть полягати у виконанні функцій певної посади, зокрема функцій головного інженера, відповідальної особи, яка організовує роботу, пов'язану із захистом персональних даних під час їх оброблення [275].

Отже, на основі положень Закону № 1667 можемо зробити висновок, що законодавець урегулював гіг-відносини тільки на одній цифровій платформі — «Дія.City». Зайнятість українських ІТ-спеціалістів на інших цифрових платформах (як українських, так і міжнародних) залишилася поза увагою законодавця й досі перебуває поза правовим полем. М. М. Шумило вважає, що не всю зайнятість на цифрових платформах можна віднести до трудових відносин і не треба цього робити, а варто напрацювати окремі критерії розмежування трудоводоговірних від цивільно-договірних відносин. І якщо Рекомендація МОП № 198 частково запропонувала окремі критерії, то значну роль у цьому питанні відіграла судова практика [317, с. 202].

Єврокомісія опублікувала у 2021 році свою пропозицію щодо нової Директиви COM/2021/762 final, що вводить презумпцію статусу «працівника» для осіб, які працюють на цифрових платформах, і пропонує критерії розмежування трудових відносин на платформах із цивільно-правовими відносинами, що пов'язані з працею [13; 317, с. 216]. Згідно зі ст. 1(2), мінімальні права, викладені в Директиві, застосовують до «кожної особи, яка виконує роботу на платформі в ЄС, яка має або яка, на основі оцінки фактів, може вважатися такою, що має трудовий договір або відносини, визначені законодавством, колективними договорами чи практикою, що діє в державах-членах, з урахуванням прецедентного права Суду ЄС» (CJEU). Стаття 4 Директиви вводить правову презумпцію статусу «працівника» для осіб, які контролюються цифровою платформою. Вважається, що цей «контроль» є, якщо застосовуються два з п'яти таких критеріїв: 1) платформа визначає або встановлює верхні межі рівня винагороди; 2) платформа накладає конкретні обов'язкові правила щодо зовнішнього вигляду, поведінки чи продуктивності; 3)

платформа контролює виконання або перевіряє якість роботи, зокрема за допомогою електронних засобів; 4) платформа обмежує свободу, зокрема через санкції, організувати свою роботу, зокрема можливість вибирати робочий час або періоди відсутності, брати завдання, або відмовлятися від них, або використовувати субпідрядників чи заміників; 5) платформа обмежує можливість створювати клієнтську базу або працювати на будь-яку третю сторону. За оцінками Комісії, лише від 1,7 до 4,1 млн осіб буде визнано як «працівників» у результаті ухвалення Директиви COM/2021/762 final [13; 317, с. 217]. У 2023 році на офіційному сайті Ради ЄС опубліковано новину, що Рада ЄС готова почати переговори з Європейським парламентом щодо цієї Директиви й ухвалення нового закону, який допоможе мільйонам працівників отримати доступ до прав на працевлаштування [80; 74].

Однак навіть гіг-спеціалісти, які працюють на цифровій платформі «Дія.City» й діяльність яких урегульовано Законом № 1667, порівняно з працівниками ІТ-сфери мають значно менше соціальних гарантій. Гіг-спеціалісти, які працюють у спрощеному правовому режимі, законодавчо досі не захищені від безконтрольного укладання короткострокових гіг-контрактів; можливості резидента «Дія.City» необґрунтовано односторонньо припинити гіг-контракт; неможливість гіг-спеціалістів, що працюють короткий проміжок часу, скористатися правом на оплачувану щорічну відпустку. Також Закон України «Про охорону праці» не поширюється на гіг-спеціалістів, що прямо передбачено в ч. 2 ст. 2 вказаного закону [275].

Тобто основні спільні ознаки для трудових відносин в ІТ-сфері й гіг-відносин на платформі «Дія.City» такі: 1) однією стороною договору є фізична особа, другою — юридична особа або фізична особа — підприємець; 2) ця фізична особа за договором наділена на законодавчому рівні соціально-трудовами гарантіями; 3) предмет договору може полягати у виконанні функцій певної посади, зокрема функцій головного інженера, відповідальної особи, яка організовує роботу, пов'язану із захистом персональних даних під час їх оброблення; 4) договори регулюються Законом України «Про

загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [248]. Основними відмінними ознаками для цих договорів є: 1) укладання трудового договору з працівником ІТ-сфери регулюється законодавством про працю, тоді як укладання гіг-контракту — Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» й Законом № 1667; 2) сторонами трудового договору є роботодавець і працівник, сторонами гіг-контракту є резидент «Дія.City» й гіг-спеціаліст; 2) предметом трудового договору є трудова функція працівника, предметом гіг-контракту — певний матеріальний результат або виконання функцій певної посади, тобто за трудовим договором регулюється саме процес праці, натомість у гіг-контракті предметом регулювання може бути матеріальний результат; 3) за трудовим договором працівники ІТ-сфери мають набагато більше соціальних гарантій, трудових прав та обов'язків, ніж спеціалісти за гіг-контрактом; 4) спори, які виникають унаслідок невиконання чи неналежного виконання умов трудового договору, належать до трудових спорів; спори, які виникають унаслідок невиконання чи неналежного виконання умов гіг-контракту — до цивільно-правових спорів.

Тобто укладення гіг-контракту на цифровій платформі «Дія.City» в українському законодавстві не регулюється КЗпП відповідно до ч. 4 ст. 3 КЗпП [185], на сьогодні не приводить до виникнення трудових відносин із працівниками ІТ-сфери й, найімовірніше, не регулюватиметься ТК після набрання ним чинності. Гіг-спеціалісти не є працівниками в розумінні Закону № 1667, про що є пряма вказівка в ст. 1 цього Закону № 1667: гіг-спеціаліст — це фізична особа, яка за гіг-контрактом є підрядником та/або виконавцем; а гіг-контракт — це цивільно-правовий договір. Для них діє новостворений спеціальний правовий режим для ІТ-індустрії — «Дія.City». Українські гіг-спеціалісти не є працівниками, договір між гіг-спеціалістом і резидентом у «Дія.City» є цивільно-правовим договором, що пов'язаний із працею.

Отже, укладення цивільно-правового договору з працівниками ІТ-сфери без зазначення кінцевого матеріального результату роботи, після передання замовнику якого правовідносини між сторонами припиняються, можна вважати

приховуванням трудових відносин за умови, що трудову функцію працівник виконує особисто за вказівкою та під контролем замовника. Виняток становлять гіг-контракти, які врегульовано спеціальним законом. Інші договори, предметом яких є трудова функція особи в ІТ-сфері, мають бути врегульовані нормами трудового права, навіть через те що більшість ІТ-спеціалістів працює за нетиповим графіком роботи й використовує нетипові способи й засоби для обліку робочого часу. На нашу думку, можливість приховати трудові відносини, уклавши цивільно-правові договори між роботодавцем і працівником в ІТ-сфері, виникає через те, що немає спеціального правового регулювання праці в ІТ-сфері.

До того ж трудові відносини в ІТ-сфері, окрім загальних ознак, які властиві трудовим відносинам, мають специфічні ознаки. Три спеціальні ознаки, що притаманні лише працівникам цієї сфери, вирізняють їх з-поміж інших трудових відносин:

1. Засоби виконання трудових обов'язків. Працівники ІТ-сфери виконують свої трудові обов'язки тільки на базі обчислювальної та інформаційної техніки (на базі комп'ютерів, смартфонів та інших гаджетів). Ця ознака відрізняє ІТ-фахівців від інших працівників із суміжних галузей (ейчарів, маркетологів, юристів з ІТ-права, івент-менеджерів, офіс-менеджерів тощо). Інші працівники використовують комп'ютери, щоб економити витрати часу й підвищувати продуктивність під час організації праці. Наприклад, юристи з ІТ-права можуть писати шаблони договорів, претензії до контрагентів, позови до суду від руки (письмово); надсилати листи поштою тощо. Тобто наявність обчислювальної та інформаційної техніки не є обов'язковою умовою для того, щоб юрист (так само як ейчар, івент-менеджер, офіс-менеджер) виконував свої трудові обов'язки. Для працівника ІТ-сфери наявність комп'ютера або іншої електронно-обчислювальної машини — обов'язкова умова в організації праці. Використання обчислювальної та інформаційної техніки — основа виконання ІТ-фахівцем його трудової функції. Навіть нетехнічні спеціалісти, такі як

UX/UI-дизайнери, менеджери ІТ-проектів та інші, не можуть працювати без технічних і програмних засобів.

2. Спосіб виконання трудової функції. Працівник ІТ-сфери виконує свою роботу, збираючи, обробляючи й передаючи дані. Дані становлять основу діяльності ІТ-спеціаліста і є «формалізованим поданням інформації, що придатне для інтерпретування, пересилання чи оброблення за участю людини або автоматичними засобами» [47]. Іншими словами, дані й інформація не синоніми, працівник ІТ-сфери працює тільки з необробленою та неінтерпретованою інформацією (збирає, обробляє та передає саме дані). Ключовим елементом у роботі працівника ІТ-сфери є оброблення даних — «систематизоване виконання операцій над даними» [48]. Цей елемент містить творчу й інноваційну працю ІТ-спеціалістів.

3. Мета праці. Працівник ІТ-сфери, коли виконує трудову функцію, має на меті отримати інформацію нової якості, яку він або кінцевий користувач надалі використовуватиме. Збирання, оброблення й передання даних має свою кінцеву мету — здобути нову інформацію.

Отже, трудові відносини в ІТ-сфері — це вид трудових відносин, що полягають у роботі зі збирання, оброблення й передання даних на базі обчислювальної та інформаційної техніки для отримання інформації нової якості та її використання.

2.3. Правовий статус працівників ІТ-сфери

Цифрова трансформація та платформна зайнятість стали каталізатором збільшення й без того великої ІТ-спільноти. Навіть після початку повномасштабного вторгнення на територію України українська ІТ-сфера розвивається, з'являються нові професії та посади. Натомість стає дедалі складніше забезпечити реалізацію та захист трудових прав у цифровому середовищі: низку цифрових прав досі не закріплено ані в Конституції України, ані в трудовому законодавстві. Тому потрібен новий погляд на правовий статус працівників ІТ-галузі, щоби переглянути коло їхніх трудових прав та обов'язків.

Як слушно вказує О.М. Ярошенко, працівники — це «найбільша за чисельністю категорія суб'єктів трудового права» [359, с. 38]. Працівники ІТ-сфери належать до цієї категорії, тому права й обов'язки, якими наділені працівники, також стосуються працівників ІТ-сфери [164, с. 57].

С.Я. Вавженчук зазначає, що статус працівника надає можливість отримувати низку прав і гарантій, які забезпечують реалізацію його суб'єктивних регулятивних трудових прав завдяки застосуванню превентивних механізмів їх охорони й захисту. Критерії, які визначають статус працівника, містять «віковий, вольовий, управлінський, інтеграційний критерії, критерій працездатності, критерій виконання мінімального обсягу робіт та інші» [122, с. 55].

Згідно з Конвенцією МОП № 138, мінімальний вік для прийняття на роботу має бути не менший від віку закінчення школи (середньої освіти), але не менше ніж 15 років. Виняток становлять країни, що розвиваються, які можуть установлювати вік для працівників від 14 років згідно зі ст. 2 зазначеної Конвенції [259].

Стаття 43 Конституції України гарантує кожному право на працю, зокрема право вільно вибирати професію та вид занять [189]. Основні права працівників як суб'єктів трудового права наведено в ст. 2 КЗпП [185]. На жаль, КЗпП, що є основним законодавчим джерелом трудового права, не містить визначення поняття «працівник». Проте це поняття визначено в інших законах, зокрема в

Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», Законі України «Про охорону праці» та Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [359, с. 38].

Натомість КЗпП встановлює широкий перелік трудових прав працівника, серед яких можна виділити право на безпеку праці, відпочинок, участь у профспілках, вирішення колективних трудових спорів, участь в управлінні підприємством, соцстрахування в разі втрати працездатності та в інших передбачених законом випадках, матеріальну допомогу в разі безробіття, можливість звернутися до суду для вирішення трудових спорів тощо. Крім того, КЗпП визначає для працівника основні трудові обов'язки, такі як дотримання умов трудового договору, трудової дисципліни та правил внутрішнього трудового розпорядку, виконання норм і завдань, які ставить роботодавець, дотримання норм охорони праці, дбайливе ставлення до майна роботодавця, повага до честі, гідності й інших особистих немайнових прав роботодавця, а також відшкодування збитків, заподіяних майну роботодавця внаслідок винних дій під час виконання трудових обов'язків, тощо. У КЗпП немає цілісного визначення трудових обов'язків працівника. Замість цього вони охоплені різними статтями та визначенням терміна «трудовий договір». Більшість трудових обов'язків працівника встановлюють у локальних актах [337, с. 195].

У проєкті ТК встановлено низку характеристик працівника, які не містяться в чинному КЗпП. Зокрема, це стосується таких питань: 1) працівником може бути особа, яка досягла 16 років, але для деяких категорій працівників може бути встановлено вищі вікові обмеження; 2) для осіб, які досягли 14 років, потрібна письмова згода батьків; 3) в організаціях кінематографії, театральних та інших творчих організаціях можна брати на роботу осіб, які не досягли 14 років, якщо є письмова згода одного з батьків або особи, яка їх замінює, за умови, що це не завдасть шкоди здоров'ю, моральному розвитку та процесу навчання; 4) іноземці й особи без громадянства, які прибули в Україну на певний термін, мають право працевлаштуватися тільки за

наявності дозволу на працевлаштування, виданого службою зайнятості України, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України [326].

Київська школа права поділяє всі права працівника на три групи: 1) ті, що надаються працівнику для виконання трудової функції (наприклад, право визначати робоче місце, передбачене ст. 29 КЗпП); 2) ті, що пов'язані із забезпеченням безпечних умов праці (наприклад, право на безпечні й нешкідливі умови праці, передбачене ст. 153 КЗпП); 3) ті, що пов'язані з моральною та матеріальною оцінкою його роботи (наприклад, право отримувати премії та надбавки, передбачене ст. 97 КЗпП, яке деталізують у локальних нормативних актах) [346, с. 100–101].

Окремо слід наголосити, що після повномасштабного вторгнення в Україну правовий статус працівника зазнав змін. На це вплинуло ухвалення Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX [264] і Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 № 2352-IX [242]. Зокрема, з 2022 року працівник може реалізувати такі права: 1) взяти відпустку без збереження заробітної плати під час дії режиму воєнного стану; 2) взяти обов'язкову для надання на вимогу працівника відпустку без збереження заробітної плати на 90 к. дн., якщо набув статусу ВПО або виїхав за кордон; 3) призупинити трудові відносини за умов, визначених законодавством; 4) визначати за згодою з роботодавцем форму трудового договору; 5) розірвати трудовий договір за власною ініціативою, не «відпрацьовуючи» два тижні, у зв'язку з веденням бойових дій на території, де розташоване його підприємство, окрім випадків, передбачених законодавством; 6) використовувати е-комунікації в трудових відносинах за згодою роботодавця; 7) отримати відшкодування грошових сум, втрачених через збройну агресію проти України, тощо [264].

Однак війна спричинила й обмеження деяких трудових прав працівників. На період дії режиму воєнного стану: 1) працівник не може скористатися правом на страйк; 2) роботодавець може встановлювати випробування для будь-якої категорії працівників; 3) згода працівника на його переведення не потрібна

за умов, визначених законодавством; 4) за рішенням роботодавця щорічну основну відпустку надають до 24 к. дн.; 5) згода профспілки не потрібна, щоб розірвати трудовий договір з ініціативи роботодавця; 6) обмежено право отримати компенсацію за затримку заробітної плати, якщо роботодавець доведе, що таке порушення сталося внаслідок бойових дій або іншого форс-мажору; 7) працівник не може скористатися правом безпосередньо або опосередковано впливати на зупинення з ініціативи роботодавця окремих положень колективного договору тощо [264].

Окремо слід зупинитися на обмеженні гарантійних виплат, передбачених ч. 3 ст. 119 КЗпП, під час війни. Гарантійні виплати — це грошові суми, які сплачує роботодавець у визначеному законодавчо порядку з передбачених трудовим, колективним договором чи законом підстав неможливості працівника виконувати трудові обов'язки, з метою охорони й захисту реалізації права працівника на охорону праці, соціальний захист і комфортний рівень життя, а також забезпечення його матеріальних інтересів [223, с. 58]. Під час війни у ст. 119 КЗпП внесено зміни: в оновленій редакції військовослужбовцям на час їхньої служби гарантується збереження лише місця роботи й посади без гарантування виплати середнього заробітку. З одного боку, зміни введено, щоб уникнути подвійного грошового забезпечення, оскільки військовослужбовці ЗСУ мають гідну заробітну плату на час виконання своїх обов'язків. Нововведення особливо важливе для зменшення виплат з держбюджету й послаблення фінансового навантаження на роботодавців в умовах інфляції, руйнування інфраструктури країною-агресором тощо. З другого боку, як зазначає Мінекономіки, «враховуючи, що норми Закону № 2352 та Форми контракту не містять змін у правовому регулюванні соціального і правового становища членів добровольчих формувань територіальних громад (далі — ДФТГ), зокрема і в частині збереження за ними середнього заробітку, законодавчих підстав для припинення виплати збереженого середнього заробітку зазначеним категоріям працівників не вбачається» [186]. Крім того, Держпраці роз'яснює, що роботодавці приватної форми власності мають право

й далі зберігати за військовослужбовцями не тільки робоче місце й посаду, а й середній заробіток [154].

Щодо ІТ-сфери, за статистичними даними, 51% ІТ-спеціалістів долучилися до ІТ-армії та/або пішли в ЗСУ чи тероборону [331]. Однак ст. 119 КЗпП гарантує збереження працівнику його рівня життя саме на час перебування в лавах добровольців тероборони або ЗСУ й ігнорує ІТ-армію, яку створила Мінцифра [161, с. 297]. Хоча ІТ-армія активно долучилася до кіберфронту: за даними Мінцифри, з початку повномасштабного вторгнення ІТ-армія заблокувала понад 15 000 ресурсів з унікальними ІР-адресами, зокрема сайти держустанов, національних і регіональних ЗМІ, воєнторгів, Роскосмосу тощо [225]. Вважаємо, що учасникам ІТ-війська слід надати гарантії, передбачені ст. 119 КЗпП на час виконання державних або громадських обов'язків, а саме збереження посади й робочого місця.

Стосовно компенсаційних виплат працівникам під час дії режиму воєнного стану, варто зазначити, що компенсаційні виплати не допускають зниження заробітної плати працівника у випадках, установлених законодавством, і відшкодування працівнику витрат, яких він зазнав, виконуючи свої трудові обов'язки, обов'язкове [177, с. 100]. Особливого поширення в ІТ-сфері на період дії режиму воєнного стану набула компенсація працівнику в разі переїзду на роботу в іншу місцевість, передбачена ст. 120 КЗпП. Багато ІТ-роботодавців релокували свої підприємства, про що свідчать дані від Асоціації ІТ Ukraine: 45% ІТ-роботодавців провели часткову / повну релокацію підприємства [288]. Компенсаційні виплати в разі переїзду на роботу в іншу місцевість регулюються ст. 120 КЗпП й постановою КМУ «Про гарантії та компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість» від 02.03.1998 № 255. Таким працівникам виплачують: вартість проїзду працівника й членів його сім'ї; суму витрат на перевезення майна; добові за час перебування в дорозі; одноразову допомогу на самого працівника й на кожного члена сім'ї, який переїжджає; заробітну плату за дні збирання в дорогу та влаштування на

новому місці проживання, але не більше ніж шість днів, а також за час перебування в дорозі [288; 161, с. 298].

Отже, під час дії правового режиму воєнного стану для працівників ІТ-сфери стали поширеними такі види гарантійних та компенсаційних виплат: гарантії для працівників, на час виконання державних або громадських обов'язків (ст. 119 КЗпП), компенсація працівнику при переїзді на роботу в іншу місцевість (ст. 120 КЗпП) [161, с. 299].

Отже, як працівник ІТ-фахівець має такі характеристики: 1) є фізичною особою; 2) реалізує своє право на працю через укладення трудового договору з роботодавцем; 3) досяг встановленого законодавством віку; 4) має низку трудових прав та обов'язків, встановлених трудовим законодавством [164, с. 58].

У сфері інформаційних технологій окремо слід виділити коло прав і свобод, які з'явилися порівняно нещодавно й набувають дедалі більшого розвитку під впливом цифрової економіки й платформної зайнятості, — цифрові права. Однак правове регулювання цифрових прав на сьогодні досить обмежене й малорозвинене.

До нормативно-правових актів, які регулюють цифрові права, можна віднести Резолюцію ООН щодо заохочення, захисту й реалізації прав людини в інтернеті. Цей нормативно-правовий акт проголошує, що права та свободи, які людина має офлайн, вона може реалізувати онлайн [91].

Також одним із перших нормативних актів, які закріплюють рамкові основи (принципи і план дій) суспільних відносин у цифровому середовищі, вважається Хартія цифрових прав 2014 року, яку запропонувала мережа неурядових організацій EDRi. Хартія закріпила важливі напрями розвитку цифрового середовища, зокрема: необмежений доступ до інтернету й інтернет-послуг; захист персональних даних і конфіденційність; оновлення законодавства про авторське право; сприяння широкому використанню програмного забезпечення з відкритим кодом; заохочення анонімності й шифрування в інтернеті тощо [87].

Крім того, цифрові права, що пов'язані із захистом персональних даних у цифровому середовищі, деталізовано в GDPR — General Data Protection Regulation [34]. Цей правовий режим діє на території ЄС із 2018 року.

Першими державами світу, які закріпили деякі цифрові права на законодавчому рівні, стали Португалія та Франція. Португалія ухвалила 2021 року одразу два нормативні акти, які закріплюють цифрові права: Португальську хартію прав людини в цифрову епоху [8] й Лісабонську декларацію [20]. Такі законодавчі нововведення одразу торкнулися португальських дистанційних працівників, оскільки невдовзі було введено практичну настанову стосовно безпеки й охорони здоров'я на дистанційній роботі [39], що регулює кібербезпеку, питання психічного й фізіологічного здоров'я дистанційного працівника. Щодо кібербезпеки (питання кіберзалякування, агресії та кібератак) надано рекомендації, як обмежити схильність кіберзлочинності, наприклад використовувати безпечні з'єднання через VPN-сервіси, змінювати паролі в мережі Wi-Fi і маршрутизатори, використовувати сучасне обладнання та програми з антивірусами і своєчасно повідомляти про будь-яку ситуацію або ситуації роботодавцю. Щодо психічного здоров'я дистанційного працівника встановлено керівні принципи, які допомагають знизити рівень тривожності працівника, що підкреслює роль менеджерів у забезпеченні добробуту своїх працівників. Наприклад, важливо забезпечити збалансоване робоче навантаження, розподілити конкретні завдання з розумінням цілей і термінів виконання, заздалегідь розподілити роботу, а також зміцнити канали зв'язку за допомогою групових чи індивідуальних відеоконференцій для оцінювання добробуту й можливих труднощів, мобілізувати команду для досягнення спільного результату. На додаток настановою визначено заходи для покращення фізичного здоров'я дистанційника. Окрім рекомендацій щодо харчування, фізичних вправ, постави та сну, дистанційні працівники, які цього потребують, можуть вдаватися до медичних телеконсультацій у Національній службі охорони здоров'я Португалії, отримуючи дві телеконсультації на місяць [23].

Стосовно законодавчих нововведень Франції у сфері цифрових прав слід звернути увагу на Закон про працю, модернізацію соціального діалогу й забезпечення професійної кар'єри 2016 року [53], один з розділів якого має назву «Адаптація трудового права в цифрову епоху». У цьому розділі закріплено право працівника бути офлайн і «поза зоною» в неробочий час і час відпочинку, тобто не відповідати на електронні листи, повідомлення, телефонні дзвінки тощо. Тож Франція стала першою державою у світі, яка закріпила цифрове право працівника на від'єднання [224, с. 26–27]. На цей час питання закріплення на законодавчому рівні цифрових прав розглядає Рада Європи. Комітет міністрів і Парламентська асамблея постійно проводять конференції та наукові дослідження, присвячені законодавству й практиці різних країн Ради Європи щодо забезпечення цифрових прав і свобод людини [32; 224, с. 28].

Судова практика Європейського суду з прав людини (ЄСПЛ) і країн ЄС також зробила свій внесок у визнання цифрових прав і свобод. Суд звернув увагу, що нові інформаційні технології, які дають змогу збирати та зберігати дані, можуть піддавати ризику забезпечення й захист права людини на повагу до приватного життя [58; 224, с. 28]. Яскравим прикладом визнання цифрового права бути забутим є справа Google Spain SL і Google Inc. проти Іспанського агентства із захисту даних і фізичної особи Костеї Гонсалеса (Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) Mario Costeja González) [38]. У цій справі ЄСПЛ зобов'язав корпорацію Google Inc. вжити потрібних заходів, щоб видалити особисті дані Костеї Гонсалеса зі свого індексу й запобігти доступу до даних у майбутньому. Фактично цим рішенням ЄСПЛ «дозволив» фізичним особам звертатися до пошукових систем та інших суб'єктів, які зберігають дані на онлайн-сторінках, щоб видалити персональні дані з мережі «Інтернет» [224, с. 29].

Ще однією справою ЄСПЛ щодо цифрових прав є справа Ахмета Їлдірма (Ahmet Yildirim) проти Туреччини (2013) [28], у якій право на доступ до інтернету визнано одним із компонентів права на доступ до інформації. На цій підставі ЄСПЛ зобов'язав держави — члени Ради Європи, які підписали

Конвенцію з прав людини, гарантувати своїм громадянам і підданам доступ до інтернету. Того ж висновку про позитивний обов'язок держави гарантувати право на доступ до інтернету дійшов Федеральний конституційний суд Німеччини у своєму рішенні ще 2008 року [51; 321, с. 137].

На сьогодні ані в законодавстві, ані в судовій практиці поняття «цифрові права» не визначено. Тому звернемося до доктринальних положень.

У доктрині немає єдиної дефініції поняття «цифрові права»:

1. О.В. Петришин та О.С. Гиляка визначають цифрові права як «широке коло основних прав, які реалізуються в цифровому середовищі, що виникли шляхом розширення універсальних прав людини до потреб суспільства, заснованого на інформації, і є похідними від інформаційних прав» [224, с. 31].

2. О.Б. Братасюк, Н.Ф. Ментух надають визначення цифровим правам як «окремої групи прав людини, які пов'язані з використанням та/або реалізуються в мережі Інтернет за допомогою спеціальних пристроїв (комп'ютерів, смартфонів тощо)» [119, с. 60].

3. О.Я. Мединська, Г.П. Синоруб надають таку дефініцію: «права людей на доступ, використання, створення і публікацію цифрових творів, доступ і використання комп'ютерів та інших електронних пристроїв, а також комунікаційних мереж, зокрема, мережі Інтернет» [205, с. 195].

4. Н.В. Верлос подає їх переліком (право на доступ до електронних пристроїв і телекомунікаційних мереж (інтернет), право на захист персональних даних, право на інформаційне самовизначення (ідентифікацію), право на анонімність, право на забуття, право на вільне передання й поширення інформації тощо), наголошуючи на потребі виділити «цифрові права» в окрему групу [131, с. 132; 321, с. 133].

Як слушно підсумував О.О. Тихомиров, є два підходи до визначення цифрових прав. Перший базується на тому, що до цифрових прав належать лише ті, здійснення й захист яких зумовлюється використанням нових інформаційних технологій, або ж ті, що містять онлайн-складову (право бути забутих, право на від'єднання тощо). Другий підхід базується на тому, що до

цифрових прав належать усі права людини, які є фундаментальними правами в цифрову епоху (право на приватність, право на інформацію тощо) [321, с. 135]. Ю. С. Разметаєва поєднала ці два підходи і вважає, що «до цифрових відносять і такі фундаментальні права, як свобода вираження думки і слова, приватність, право на інформацію, право на участь в управлінні державними справами тощо, і такі, як право бути забутим, право на анонімність чи, навіть, право на Інтернет» [286, с. 22].

Деякі вчені навіть виділяють цифрові права в окреме покоління прав людини — *sui generis*.. Однак у доктрині права така теза має як своїх прихильників (Я. Кокколі (J. Coccolì), О.В. Петришин та О.С. Гиляка [224, с. 22]), так і опонентів (С. Дженсен (S. Jensen), Д. Пуповак, С. Домарадзький (S. Domaradzki), О. О. Тихомиров) [321, с. 136]. Серед основних заперечень, чому цифрові права не можна виділяти в окреме покоління прав людини, слугує антитеза, що такі права є логічним продовженням покоління інформаційних прав, проте не вичерпуються останніми [321, с. 136].

Триває науковий дискурс, які права включати до каталогу цифрових прав. О.В. Петришин та О.С. Гиляка до цього каталогу відносять такі: право на доступ до інформації; право на доступ до інформаційних платформ і технологій; право на захист персональних даних (особистих і біометричних); право на свободу зібрань та об'єднань онлайн; право на цифрову освіту й доступ до цифрових знань; права, пов'язані із захистом генетичної інформації; права на участь в обороті майна в цифровій сфері; право бути забутим; можливість реалізувати особисті, соціальні, економічні, політичні й культурні права на основі нових технологічних платформ [224, с. 17]. О.О. Тихомиров виділяє ще такі цифрові права: право на доступ до інтернету; право на цифрову освіту й розвиток цифрових навичок; право на цифрову ідентичність; право на кібербезпеку; право на захист від дезінформації; право на захист персональних даних; право на доступ до цифрових державних послуг, право на свободу створення й захист контенту; право на цифрову спадщину [321, с. 140–141]. Б. Кастерс (B. Custers) відносить до цифрових прав іще право бути офлайн,

право почати із чистого (цифрового) аркуша, право на термін дії даних, право знати цінність своїх даних [16; 321, с. 142]. Як бачимо, на сьогодні каталог цифрових прав відкритий для дискусії, і, на нашу думку, з розвитком цифрової економіки та платформної зайнятості він буде поповнюватися новими цифровими правами.

Інший науковий дискурс викликало питання, чи вважати право на доступ до інтернету фундаментальним природним правом людини. Дж. Томалті (J. Tomalty) висловив теорію, що право на доступ до інтернету не належить до природних та основоположних прав. Його теорія ґрунтується на тому, що природа людини не передбачає доступу до інтернету, людина прожила декілька сторіч без цифрового середовища, і, можливо, згодом з'являться нові інформаційні технології, які замінять інтернет [95, с. 6; 224, с. 23]. Крім того, деякі вчені взагалі не вважають доступ до інтернету правом людини. Кілька вчених (В. Серф (V. Cerf) [10], С. Таллі (S. Tully) [97], П. де Герт (P. De Hert) і Д. Клоза (D. Kloza) [18]) обговорює істинність теорії, що доступ до інтернету — це своєрідний засіб (інструмент, спосіб) забезпечити реалізацію інших цифрових прав, які людина може здійснити онлайн. У такому контексті доступ до інтернету не може бути одним із цифрових прав людини, а тим паче природним і фундаментальним. Вважаємо, що доступ до інтернету слід сприймати як одне з прав людини. У такому випадку буде можливість закріпити це право на законодавчому рівні і в держави виникне позитивний обов'язок гарантувати кожному право на вільний доступ до інтернет-ресурсів. Це дасть змогу швидше подолати цифровий розрив між розвинутими регіонами нашої держави й регіонами менш розвинутими (наприклад, місто-село).

Як слушно зазначають О.В. Петришин та О.С. Гиляка, розвиток нових інформаційних технологій особливо торкнувся трудового права [224, с. 26]. Це стало поштовхом поступово трансформувати традиційні права й обов'язки суб'єктів трудового права, а також розширити правовий статус цих суб'єктів за рахунок нових прав і обов'язків у цифровому середовищі.

Вважаємо, що до цифрових трудових прав працівника можна віднести: право на забезпечення доступу до інтернету в робочий час, доступу до цифрових платформ; право на захист персональних даних, які використовуються під час роботи на цифрових платформах; право на страйк онлайн (із використанням цифрових платформ і соціальних мереж); право на підвищення кваліфікації онлайн; право на забуття в день звільнення; право на забезпечення кібербезпеки під час виконання трудових обов'язків; право на захист даних про геолокацію; право бути офлайн у неробочий час і час відпочинку тощо.

Робота в цифровому середовищі неодмінно породжує цифрові обов'язки працівника. До них можна віднести: обов'язок працювати на цифрових платформах чесно й сумлінно, своєчасно й точно виконувати онлайн-розпорядження роботодавця, підвищувати продуктивність праці, користуючись цифровими можливостями, підвищувати рівень своєї цифрової обізнаності, дотримуватися правил кібербезпеки, вимог нормативно-правових актів про основні засади здійснення кібербезпеки України, забезпечення захисту даних про геолокацію працівника, забезпечувати баланс між робочим часом і часом відпочинку в цифровому середовищі.

Список цифрових прав та обов'язків працівника не вичерпний і відкритий до дискусії для подальшого закріплення в трудовому законодавстві. Конкретизувати цифрові трудові обов'язки працівників слід у локальних нормативно-правових актах, таких як колективний договір, правила внутрішнього трудового розпорядку, посадові інструкції, положення про виконання відповідних робіт.

Коло прав та обов'язків працівників ІТ-сфери може відрізнитися залежно від професії (професійної групи). Застосовуючи міжнародні стандарти з інформаційних технологій ISO/IEC 15288:2008 [46], ISO/IEC 12207:2008 [45], можна поділити працівників ІТ-сфери на технічні (фахівці з інформаційних систем, фахівці з розроблення програмного забезпечення тощо) й нетехнічні (продакт-менеджери, менеджери проєктів тощо) професійні групи, що дасть

змогу надалі розмежовувати їхні трудові функції та вдосконалювати класифікатор професій [163, с. 129]. Також на офіційному сайті Міністерства освіти і науки України (далі — МОН) опубліковано п'ять проєктів професійних стандартів для працівників ІТ-галузі, а саме: менеджерів продуктів у сфері інформаційних технологій, керівників проєктів у сфері інформаційних технологій, фахівців з інформаційних ресурсів, фахівців з інформаційних систем, фахівців з розроблення програмного забезпечення [281]. Професії в галузі інформаційних технологій, стосовно яких створено ці проєкти професійних стандартів, розроблювали згідно з номенклатурою професійних профілів Європейської рамки компетенцій, а саме: Information Systems Specialist, Software Developer, IT Project Manager, IT Product Manager, Information resources specialist [163, с. 130].

Проаналізувавши вказані проєкти МОН, зазначимо, що в ІТ-секторі відповідно до ДКХП є 16 професій і робіт менеджерів продуктів у галузі ІТ (з них 6 зобов'язані мати освітньо-кваліфікаційний рівень вищої освіти «бакалавр», 8 — «магістр»), 11 професій керівників проєктів у галузі ІТ (з них 6 зобов'язані мати освітньо-кваліфікаційний рівень вищої освіти «бакалавр», 5 — «магістр»), 13 професій фахівців з інформаційних ресурсів (з них 4 зобов'язані мати освітньо-кваліфікаційний рівень вищої освіти «бакалавр», 0 — «магістр»), 83 професії фахівців з інформаційних систем (з них 31 зобов'язаний мати освітньо-кваліфікаційний рівень вищої освіти «бакалавр», 30 — «магістр»), 17 професій фахівців з розроблення програмного забезпечення (з них 7 зобов'язані мати освітньо-кваліфікаційний рівень вищої освіти «бакалавр», 5 — «магістр») [163, с. 130].

Отже, наразі відповідно до чинного ДКХП в ІТ-секторі є 113 технічних і 27 нетехнічних професій і робіт. Водночас у сфері ІТ безперервно з'являються нові професії. Яскравим прикладом є вакансія фахівця зі штучного інтелекту, яку виставила Мінцифра 2023 року [342]. Ця професія не врахована у вказаних проєктах МОН, хоча затребувана, а попит на неї ростиме з популяризацією штучного інтелекту. Також новою професією є менеджер проєкту з управління

цифровими відходами, основні трудові обов'язки якого — розподіляти й видаляти непотрібну інформацію в цифровому середовищі: старі електронні листи, повідомлення в месенджерах, акаунти в соцмережах тощо. Таку вакансію виставила ПРООН в Україні (UNDP Ukraine) в серпні 2023 року [124].

Зважаючи на таку кількість професій і робіт, варто розробити окремий випуск ДКХП «ІТ-сфера» [163, с. 130] або окремий критерій для пошуку в Єдиному онлайн-класифікаторі професій, який запропоновано створити в законопроекті від 21.08.2023 № 9630. У пояснювальній записці вказано, що мета цього законопроекту — об'єднати Національний класифікатор професій, ДКХП та Реєстр кваліфікацій в один онлайн-класифікатор — Єдиний реєстр кваліфікацій. Відповідати за ведення нового класифікатора професій буде окремий колегіальний орган у сфері кваліфікацій [241].

Трудові права й обов'язки працівника ІТ-сфери може бути деталізовано в посадових інструкціях та інших локальних актах залежно від його кваліфікаційного рівня. Наразі ДКХП враховує кваліфікаційний рівень працівників у розділі «Кваліфікаційні вимоги», зокрема їхній освітньо-кваліфікаційний рівень, напрям і спеціальність підготовки, підвищення кваліфікації та стаж роботи [163, с. 129]. У світовій практиці поширені такі кваліфікаційні рівні, як Junior, Middle, Senior, Techlead, Teamlead, Architect, СТО, CEO. Тому для поділу працівників ІТ-сектору можна застосовувати вісім рівнів: молодші спеціалісти (Junior), спеціалісти (Middle), старші спеціалісти (Senior), керівники з технічної роботи (Techlead), керівники відділу (Teamlead), керівники проєкту (Architect), технічний директор (СТО), генеральний директор (CEO).

Молодші спеціалісти, або Junior, — це початківці, які не потребують великого досвіду роботи й виконують прості завдання, щоб отримати й використовувати нову інформацію. Спеціалісти, або Middle, — це працівники середнього рівня, які мають досвід роботи з більш складними завданнями в цій сфері. Старші спеціалісти, або Senior, — це висококваліфіковані працівники з великим досвідом, які можуть розв'язувати складні завдання самостійно й

тримати лідерські позиції. Вони мають поглиблене розуміння технологій та інструментів [163, с. 129–130].

Керівники з технічної роботи, або Techlead, — це висококваліфіковані працівники, які володіють набором технологій для створення сайту / мобільного застосунку тощо, розуміють архітектуру програмного коду, можуть оцінити правильність технічних рішень і запропонувати способи їх удосконалення. Керівники відділу, або Teamlead, — це висококваліфіковані працівники, основна роль яких полягає в організації роботи відділу, координації його діяльності, забезпеченні розподілу завдань між працівниками відділу, вжитті заходів для виконання відділом запланованих завдань, контролю результатів і несенні відповідальності за проект (проекти) відділу в цілому. Зазвичай старші спеціалісти, які мають лідерські якості, ініціативні й комунікабельні (тобто розвинені софт-скіли), працюють за суміщенням керівниками відділу.

Керівники проекту, або Architect, — це висококваліфіковані працівники, які відповідають за ухвалення рішень щодо того, якою має бути інформаційна система загалом і в деталях. Основна мета керівника проекту — забезпечити вирішення бізнес-завдань за допомогою інформаційних технологій. Він проектує систему на основі вимог замовника. Технічний директор, або СТО, — це керівник підприємства, установи, організації, який відповідає за розвиток і створення нових продуктів інформаційних технологій. Зазвичай під його керівництвом перебуває вся технологічна частина ІТ-виробництва.

Правовий статус працівників ІТ-сфери також може різнитися залежно від їхнього напрямку роботи (інституту, у якому працюють ІТ-фахівці). За цим критерієм працівників ІТ-галузі можна поділити на: 1) працівників, які є виробниками ІТ-рішень; 2) працівників у сфері послуг; 3) працівників, що займаються поширенням, упровадженням і підтримкою; 4) корпоративні ІТ-працівники. Їхні права й обов'язки можуть бути деталізовані в трудовому договорі, правилах внутрішнього трудового розпорядку, посадових інструкціях.

Також варто провести межу між правовим статусом працівника ІТ-сфери та правовим статусом ІТ-спеціаліста, ІТ-фахівця. Поняття «ІТ-спеціаліст», «ІТ-

фахівець» суміжні з поняттям «працівник ІТ-сфери» й широко використовуються як синоніми і в повсякденному житті, і в доктрині права.

Поняття «ІТ-спеціаліст» можна розглядати в широкому й вузькому значеннях. У широкому значенні «ІТ-спеціаліст» охоплює всіх працівників, гіг-спеціалістів і самозайнятих осіб, які збирають, обробляють і передають дані на базі обчислювальної та інформаційної техніки, щоб отримати інформацію нової якості й використовувати її. У вузькому значенні «ІТ-спеціаліст» — це особа з відповідним рівнем освіти та спеціальними знаннями й навичками для виконання завдань у сфері інформаційних технологій. У цьому значенні правовий статус працівника ІТ-сфери та ІТ-спеціаліста мають спільні й відмінні елементи залежно від наявності відповідного рівня освіти й трудового договору [163, с. 128].

Термін «ІТ-фахівець» також можна розглядати в широкому й вузькому сенсах. У широкому сенсі «ІТ-фахівець» (як і широке визначення ІТ-спеціаліста) охоплює всіх працівників ІТ-сфери, зокрема працівників, гіг-спеціалістів і самозайнятих осіб, які займаються інформаційними технологіями. У вузькому сенсі «ІТ-фахівець» відповідає професії «фахівець з інформаційних технологій» за ДКХП, тому коло прав та обов'язків працівника ІТ-сфери поширюється на ІТ-фахівця, а ІТ-фахівець має спеціальні права й обов'язки, визначені в ДКХП і в локальних актах (трудовах договорах, посадових інструкціях) [163, с. 129].

Отже, правовий статус працівника ІТ-сфери й правові статуси ІТ-спеціаліста, ІТ-фахівця схожі, але не тотожні. Щоб виділити їхні відмінності, можна використовувати освітній критерій, критерій початку трудових відносин, критерій трудової функції, визначений ДКХП, локальними нормативно-правовими актами.

Висновки до розділу 2

1. Запропоновано критерії для класифікації нетипових форм зайнятості: залежно від тривалості й режиму зайнятості, залежно від місця, де працівник виконує роботу, залежно від реєстрації, залежно від платформи пошуку роботи, залежно від форми запозичення праці.

2. Запропоновано поняття «ІТ-аутсорсинг» як відносини між замовником та аутсорсером-роботодавцем, у результаті яких замовник передає частину своїх функцій аутсорсеру-роботодавцю на виконання його працівниками ІТ-сфери за вказівками й під контролем аутсорсера-роботодавця.

3. Розмежовано фриланс і роботу за викликом. Фрилансери укладають договори цивільно-правового характеру, що пов'язані з працею, на відміну від осіб, які працюють за договорами про роботу за викликом («мінімум-максимум»), зокрема за договорами про роботу «нуль годин» і трудовими договорами з нефіксованим робочим часом.

4. Запропоновано замінити словосполучення «дистанційна робота» на «дистанційна робота (телеробота)» в КЗпП та в проекті ТК, щоб уникнути непорозуміння у зв'язку з наявністю двох понять, які мають тотожне значення. Це дасть змогу наблизити українське законодавство до європейського, беручи до уваги незворотність євроінтеграції України.

5. Проблемні питання щодо надомної роботи працівників ІТ-сфери залишилися, і вони здебільшого збігаються з проблемами дистанційних працівників, оскільки і дистанційники, і надомники ІТ-сфери, виконуючи свої трудові функції, використовують інформаційні технології.

6. Розмежовано такі нетипові форми зайнятості працівників ІТ-сфери, як робота за викликом (за потребою), робота «нуль годин», робота «мінімум-максимум» і робота з нефіксованим робочим часом. Договір про роботу за викликом (за потребою) можна ототожнити з договором «мінімум-максимум». Договір про роботу «нуль годин» є різновидом договору про роботу за викликом, тобто й різновидом договору «мінімум-максимум». Трудовий договір з нефіксованим робочим часом — різновид договору про роботу за викликом

(роботу «мінімум-максимум»), у якому встановлено мінімальну межу 32 години на один календарний місяць. Трудовий договір з нефіксованим робочим часом не є договором про роботу «нуль годин», оскільки в цих договорів не збігається мінімальна тривалість робочого часу.

7. Виявлено об'єктивну необхідність диференціювати правове регулювання праці, що зумовлено зміною умов праці у зв'язку з цифровізацією виробництва й виникненням великої кількості нетипових форм зайнятості.

8. Установлено, що трудові відносини в ІТ-сфері мають загальні ознаки, що притаманні всім трудовим відносинам, і спеціальні ознаки. До спеціальних ознак належать мета праці, способи й засоби виконання трудових обов'язків.

9. Визначено поняття «трудові відносини в ІТ-сфері» як вид трудових відносин, що полягає в роботі зі збирання, оброблення й передання даних на базі обчислювальної та інформаційної техніки, щоб отримати інформацію нової якості й використовувати її.

10. Установлено, що гіг-відносини врегульовано лише на державній платформі «Дія.City». Тоді як відносини на інших цифрових платформах українських ІТ-фахівців залишилися поза увагою законодавця.

11. На підставі аналізу світових тенденцій і вітчизняної судової практики вважаємо за необхідне використати досвід ЄС щодо критеріїв розмежування трудових відносин від інших, що пов'язані із працею, та ввести презумпцію трудових відносин на цифрових платформах, окрім державної платформи «Дія.City», яка вже законодавчо врегульована й має спеціальний правовий режим. Також варто взяти до уваги критерії відмежування трудових відносин від інших, що пов'язані з працею, визначені в Директиві ЄС COM/2021/762 final.

12. Визначено права й обов'язки працівників ІТ-сфери. Поряд із традиційними трудовими правами виокремлено цифрові права — коло прав і свобод, які з'явилися порівняно нещодавно у сфері інформаційних технологій і набувають щораз більшого розвитку під впливом цифрової економіки й платформної зайнятості.

13. Наведено каталог цифрових трудових прав працівника в цифровому середовищі: право на доступ до інтернету в робочий час; право на захист персональних даних, які використовуються під час роботи на цифрових платформах; право на страйк онлайн (із використанням цифрових платформ і соціальних мереж); право підвищити кваліфікацію онлайн; право на кібербезпеку під час виконання трудових обов'язків; право на захист даних про геолокацію; право бути офлайн у неробочий час і час відпочинку тощо. Список цифрових прав працівника не вичерпний і відкритий для дискусії, щоб надалі закріпити його в трудовому законодавстві.

14. Запропоновано врахувати позитивний досвід Франції та Португалії стосовно закріплення на законодавчому рівні цифрових прав і доповнити чинний КЗпП й проєкт ТК каталогом цифрових трудових прав.

15. Виявлено проблему, що учасникам ІТ-армії, створеної Мінцифрою, які борються на кіберфронті, не забезпечено гарантій, передбачених ч. 3 ст. 119 КЗпП. Стаття 119 КЗпП гарантує збереження працівнику його рівня життя саме на час приєднання до лав добровольців тероборони або ЗСУ й ігнорує ІТ-військо, що перебуває в підпорядкуванні Мінцифри.

16. Аргументовано доцільність розробити окремий випуск ДКХП «ІТ-сфера», оскільки ІТ-сфера налічує багато професій і посад, і ця кількість невпинно зростає. Щоби створити випуск ДКХП «ІТ-сфера», за основу можна взяти міжнародні стандарти з інформаційних технологій ISO/IEC 15288:2008, ISO/IEC 12207:2008, а також проєкти МОН професійних стандартів для працівників ІТ-галузі. Випуск слід побудувати відповідно до структури Класифікатора професій (ДК 003:2010). До нього мають увійти кваліфікаційні характеристики керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців і робітників, які є специфічними для галузі ІТ.

17. Установлено, що специфічні права й обов'язки працівників ІТ-сфери визначають у локальних нормативно-правових актах залежно від професії (посади) / професійної групи; кваліфікаційного рівня; напряму роботи.

18. Доведено, що правовий статус працівника ІТ-сфери й правові статуси ІТ-спеціаліста, ІТ-фахівця схожі, але не тотожні. Щоб виділити їхні відмінності, можна використовувати освітній критерій, критерій початку трудових відносин, критерій трудової функції, визначений ДКХП, локальними НПА.

РОЗДІЛ 3

ІНДИВІДУАЛЬНО-ДОГОВІРНЕ ТА КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНЕ (СОЦІАЛЬНО-ПАРТНЕРСЬКЕ) РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН ПРАЦІВНИКІВ ІТ-СФЕРИ

3.1. Особливості індивідуально-договірного регулювання правовідносин працівників ІТ-сфери

В умовах флексибілізації трудових відносин роль індивідуально- й колективно-договірного методів постійно зростає, поступово замінюючи метод централізованого державного регулювання умов праці [152, с. 68]. Такий перехід допомагає суб'єктам трудового права підвищити зацікавленість до трудових правовідносин і до праці загалом. Індивідуально- й колективно-договірний методи змінюють мотиви трудової діяльності працівників та обмежують незаконне втручання у сферу праці [323, с. 162].

Як зазначає П.І. Жигалкін, О.М. Ярошенко, на відміну від державного, локально-договірні методи дають можливість більшою мірою враховувати інтереси основних суб'єктів трудового права (працівників і роботодавців), у погоджувальному порядку визначати й фіксувати в договорах та угодах взаємовигідні умови праці, брати до уваги специфіку організації праці на конкретному підприємстві, в установі чи організації, територіальні особливості регіону тощо [152, с. 68]. Також індивідуально- й колективно-договірний методи дають можливість сторонам трудових правовідносин оперативно реагувати на зміни економічної, політичної, соціальної ситуації [151, с. 75], що є важливим фактором в умовах науково-технічного прогресу, модернізації засобів комунікації в Україні. Під час централізованого регулювання умов праці державні органи є соціальними партнерами. Своїми діями ці органи мають сприяти досягненню компромісу між працівником і роботодавцем, а також контролювати дотримання законодавства про працю [152, с. 68].

Розкриваючи правову природу індивідуально-договірного регулювання, Н. Д. Гетьманцева й Г. Г. Митрицька зазначають, що право як соціальна цінність

у своїй основі має насамперед людину та її права, тому державне регулювання передусім визначає не зміст трудових відносин, а межі прав суб'єктів трудових відносин. Це надає можливість регулювати відносини на індивідуально-правовій і колективно-правовій основі, укладаючи трудові й колективні договори, соціально-партнерські угоди. Сучасний розвиток теорії трудового договору, без відкидання попереднього досвіду, пов'язаний з дослідженням юридичної конструкції трудового договору щодо основних тенденцій удосконалення трудових прав у постіндустріальну епоху, таких як гнучкість (диференціація, індивідуалізація) правового регулювання трудових відносин у поєднанні зі стабільністю самих трудових відносин (теорія «гнучкобильності»), зростанням ролі «особистої (особистісної) компоненти» трудового договору [137, с. 116].

У сучасних вітчизняних наукових дослідженнях усе частіше висувають твердження, що збільшення індивідуалізації та гнучкості регулювання трудових відносин призводить до зниження соціального захисту працівників та їхньої заробітної плати. Гнучкість є радше соціально-виробничою конструкцією, а не правовою, що виникла внаслідок протистояння різних соціальних сил у боротьбі за контроль над організацією праці. Узагалі, гнучкість — лише спрощена форма організації праці й виробництва. Наслідком упровадження індивідуально-договірного регулювання трудових відносин у багатьох країнах стала поява окремої верстви населення, зайнятого на «нестійких» робочих місцях, а також значне зростання числа безробітних, особливо серед молоді [317, с. 45; 217, с. 248].

На Заході упродовж останніх десятиліть дедалі більше акцентують на потребі зміцнити індивідуально-договірне регулювання праці, що обумовлено об'єктивними вимогами сучасної розвиненої економіки. Здатність сучасного трудового права до належної гнучкості має велике значення для його виживання як потрібного й важливого соціального інституту в суспільстві. На зламі століть стала очевидною втрата промисловістю свого пріоритету у привабливості для залучення робочої сили. Відокремився вторинний і третинний сектори (обмін і

послуги) як провідні. На передній план виступає новий тип виробництва — гнучке інноваційне виробництво, що зумовлює виникнення нових постіндустріальних форм організації праці та її управління [317, с. 39].

Суттєві зміни в організації праці, зокрема поширення гнучких виробництв, стали наслідком радикального оновлення технічної та технологічної бази через комп'ютеризацію, інформатизацію та автоматизацію. У цьому контексті важливо знайти баланс між індивідуально-договірним регулюванням трудових відносин, з одного боку, і захистом трудових прав працівників, із другого боку [317, с. 40; 319, с. 115].

На думку О.М. Ярошенка, індивідуалізація трудових відносин тісно переплітається з таким правовим явищем, як диференціація праці. Диференціація означає включення в правове регулювання трудових відносин винятків, переваг та обмежень для окремих категорій працівників. Індивідуалізація передбачає договірне регулювання трудових відносин у межах, установлених трудовим законодавством, іншими нормативно-правовими актами, колективними договорами, угодами й локальними актами. Якщо диференціація належить до процесу правотворчості, то індивідуалізація стосується реалізації цих правових норм [317, с. 49; 129, с. 37]. Комбінація ринкових механізмів, технологічних інновацій, змін у стратегії управління бізнесом і трудово-правовому статусі працівників приводить до зростання гнучкої зайнятості, яка реалізується через гнучкі правові відносини. Проте важко визначити, який із цих факторів найбільш важливий і вирішальний для поширення нових форм трудових відносин [317, с. 41].

Індивідуалізація умов трудового договору означає поєднання стабільності й гнучкості трудового договору в межах публічних принципів трудового права. Публічні межі гнучкості трудових правовідносин можуть бути загальними або спеціальними. Загальні межі впливають із соціального призначення трудового права. Збільшення повноважень роботодавця в установленні умов договору має компенсуватися посиленням гарантій прав працівника. Забезпечення балансу

прав і законних інтересів сторін трудових правовідносин — необхідна умова їхньої гармонізації в соціальній правовій державі [317, с. 43].

В умовах докорінного оновлення економіко-правової реальності України й посилення проєвропейських традицій індивідуально-договірне регулювання відносин у сфері праці не слід розглядати як негативне явище, пов'язане з дерегуляцією. Навпаки, у таких сучасних умовах цей правовий метод має пов'язуватися з розширенням впливу трудового права на ті відносини у сфері праці, які раніше не вважалися трудовою сферою. Основне завдання — забезпечити пріоритетність принципу захисту прав працівників, і тоді індивідуалізація та гнучкість стануть складовою ефективного правового регулювання процесів на ринку праці [317, с. 45–46].

Тобто індивідуально-договірне регулювання відображає специфіку розвитку трудового права як галузі та є основою для вдосконалення правового регулювання трудових відносин. Воно є видовим аспектом загального (правового) регулювання. Це дає підстави стверджувати, що індивідуально-договірне регулювання має всі ознаки правового регулювання. Одночасно в нього є свої специфічні (видові) ознаки, що обумовлені характером трудових відносин, які базуються на праці. Трудовий договір, який є основою для індивідуально-договірного регулювання, належить до змішаних правових договорів, тому що його зміст становить як нормативні, так і індивідуальні правові положення [137, с. 116].

Особливістю трудового договору з працівником ІТ-сфери, який є основою індивідуально-договірного регулювання, є умови про нерозголошення (NDA), про неконкуренцію (NCA), про «непереманювання» працівників (NSA). В інформаційному суспільстві нові ІТ-рішення, ІТ-стартапи, програмний код стають важливим надбанням виробництва. Сфера інформаційних технологій переповнена авторськими розробками фахівців і спеціалістів, а працівник ІТ-сфери стає головним ресурсом цієї галузі. Це посилює значення захисту інформації від конкурентів і створення в компанії такого людського капіталу, який був би сприятливим для інноваційного розвитку виробництва. Такі умови,

як NDA, NCA, NSA, спрямовані на збереження інформації, ідей, ноу-хау й інших продуктів, які створив працівник, клієнтської бази роботодавця, що є основними найбільш цінними активами будь-якої ІТ-компанії [165, с. 61].

На думку О.М. Рим, запорукою успішного переходу до міжнародних стандартів є впровадження законодавства, яке сприяло б запобіганню нечесної конкуренції праці. Основною формою нечесної конкуренції в трудових відносинах є розголошення працівником комерційної таємниці, що є порушенням трудових і майнових прав роботодавця [289, с. 14].

На сьогодні зобов'язання про нерозголошення (NDA), неконкуренцію (NCA), «непереманювання» (NSA) КЗпП не регулює як умови трудового договору, тому звернемося до доктрини права й зарубіжного досвіду розвинених країн. NDA (non-disclosure agreement) — це угода, «мета якої полягає в нерозголошенні, взаємному обміні матеріалами чи іншою важливою інформацією, доступ до якої обмежено третім особам, а також зберіганні конфіденційної (комерційної) інформації» [222, с. 272]. NCA (non-compete agreement) — це угода між роботодавцем і працівником, за якою останньому заборонено працювати на конкурентів протягом певного періоду [60]. NSA (non-solicitation agreement) — це різновид угоди про неконкуренцію, що передбачає заборону наймати працівників свого роботодавця (теперішнього або колишнього) [123, с. 67]. NDA, NCA, NSA можуть бути укладені як окремі розділи трудового договору, або додаткові угоди до трудового договору, або окремі договори [165, с. 62].

Стосовно угод NCA і NSA у доктрині трудового права є різні погляди на можливість їх укласти між роботодавцем і працівником [165, с. 62].

З одного боку, як зазначає О.Г. Середа, збалансування інтересів та прав працівників і роботодавців — пріоритетне завдання трудового права. Тому досить логічно, що роботодавці враховують антиконкурентні умови в трудових договорах, щоб захистити секрети виробництва й інші види комерційної таємниці, оскільки працівник стає потенційним конкурентом роботодавця, адже знає інформацію, таємність якої дає змогу роботодавцю отримати переваги в

конкурентній боротьбі з іншими суб'єктами господарювання. Крім того, багато компаній переманює на свій бік працівників конкурентів саме для того, щоб отримати від них конфіденційні відомості попередніх роботодавців [306, с. 80; 165, с. 63].

З другого боку, угода про неконкуренцію (NCA) та угода про «непереманювання» (NSA) як різновид першої прямо суперечать статті 9 КЗпП, згідно з якою «умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю», недійсні [143, с. 117; 165, с. 63]. Як вказує М.М. Шумило, «судова практика ще не напрацювала власних підходів і розуміння договорів про неконкуренцію й, на жаль, ВС поки не розглядав аналізовані спори, а отже, і відсутній правовий висновок касаційної інстанції» [343, с. 260].

Звертаючись до зарубіжного досвіду, зазначимо, що в розвинених країнах практика застосування угод про неконкуренцію та непереманювання працівників суттєво різниться. Одні з них стають на бік роботодавця й на законодавчому рівні забороняють працівникам суміщати роботу в конкурентів роботодавця за основним місцем роботи, керуючись принципом взаємної довіри між роботодавцем і працівником (наприклад, Велика Британія, Німеччина, Італія [123, с. 65]). Інші країни стають на бік працівника й практикують неможливість такі договори укладати (наприклад, США, штат Каліфорнія [7]). Підставою для цього є неприпустимість обмежувати право на працю [165, с. 64].

Вбачається, що питання працевлаштування в конкурента теперішнього або колишнього роботодавця має бути на розсуд працівника, щоб уникнути обмеження права на працю, закріпленого в Конституції України й конвенціях МОП, які Україна ратифікувала. Як альтернатива, за вибір залишитися працювати в одного роботодавця до працівника ІТ-сектору має бути застосовано засіб заохочення «loyalty bonus» (на зразок виплати за вислугу років, як у держслужбовців) [165, с. 65].

Стосовно угоди про нерозголошення (NDA) актуальним питанням залишаються межі цієї угоди, особливо якщо сторони не обумовили конкретно, що вони вважають конфіденційною інформацією, що означає передання конфіденційної інформації, у який спосіб і за допомогою яких засобів. У європейських країнах практикують неприпустимість необґрунтовано розширювати межі угод про нерозголошення [165, с. 66].

Наприклад, у Великій Британії угоди про нерозголошення не можуть порушувати трудові права та антидискримінаційне законодавство. Існують декілька умов, за яких сторона, яка уклала таку угоду, має право розголошувати інформацію: 1) особа повинна бути переконана, і це має бути обґрунтовано, що її дії ґрунтуються на суспільних інтересах, а не особистих мотивах; 2) мета розголошення — повідомлення про скоєні, можливі або заплановані порушення закону. Суспільний інтерес у розголошенні інформації також може бути підставою для її розголошення, коли цей інтерес переважає над інтересом у збереженні конфіденційності. Публічні органи зобов'язані розголошувати інформацію відповідно до закону про свободу інформації за умови, що це не порушить комерційну таємницю. Відповідальність за доведення такої необхідності лежить на самій компанії. Податкова служба також мають право вимагати розголосити інформацію [329].

У США розголошення інформації можливе за загальним правилом на вимогу суду. Аналогічні правила також встановлені комісією з цінних паперів і бірж. Працівникам не можна обмежити право надавати інформацію конгресу, його членам або будь-якій з його палат. Окремі штати мають власні додаткові умови для захисту осіб, які розголошують порушення, починаючи від випадків сексуальних домагань на робочому місці (наприклад, Вашингтон, Вермонт, Теннессі), і закінчуючи будь-якими іншими незаконними діями (як, наприклад, в Каліфорнії). Закон захищає особу, яка розголошує конфіденційну інформацію для запобігання злочину або сприяння слідству [329].

У Швейцарії розповсюджується практика впровадження положень про збереження конфіденційності в колективні трудові угоди. У межах трудових

відносин відомості вважаються конфіденційними, якщо вони відомі лише певному колу осіб, не є загальнодоступними, у таємному збереженні яких є інтерес. До того ж неважливо, чи доведено такі дані до відома працівника, чи він дізнався про них випадково або через недобросовісну поведінку. Порухення вимог про конфіденційність може мати наслідком не лише фінансові, а й кримінальні санкції [329].

У Німеччині до угод про нерозголошення застосовують норми Закону про захист комерційної таємниці [36], який ухвалено на виконання Директиви ЄС 2016/943 від 08.06.2016 [22]. Порухення зобов'язань з угод про нерозголошення є різновидом протиправного набуття комерційних секретів відповідно до п. в ч. 3 ст. 4 цієї Директиви.

Отже, умови про нерозголошення (NDA) у трудовому праві є поширеною практикою в розвинених країнах, таких як Швейцарія, США, Німеччина, Велика Британія. На відміну від умов про неконкуренцію (NCA) та «непереманювання» (NSA), питання про неправомірність застосування умов про нерозголошення (NDA) не стоїть.

Переходячи до аналізу українського досвіду використання умов про нерозголошення (NDA) у трудовому праві, підкреслимо, що одне з головних завдань роботодавця в умовах ринкової економіки — не допустити розголошення, витоку цінної, конфіденційної інформації, такої як: клієнтська база даних, оптимальна бізнес-модель провадження підприємницької діяльності, технологія виробництва, програмний код, ноу-хау тощо [123, с. 65]. Тому систематичне невиконання працівником обов'язків, покладених на нього NDA як частиною трудового договору, не залишиться поза увагою роботодавця [165, с. 66].

Наразі в національному законодавстві порушення умов NDA як підстави розірвати трудовий договір з ініціативи роботодавця немає. Якщо до працівника раніше застосовували заходи дисциплінарного стягнення, роботодавець може вбачати за доцільне звільнити працівника на підставі п. 3 ст. 40 КЗпП. Чи так це насправді? [165, с. 66]

Одним із основоположних міжнародних документів, що надають працівникам гарантії від незаконного звільнення, є Рекомендація МОП щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця № 166 [350]. Своєю чергою, Конституція України гарантує захист від незаконного звільнення (ч. 6 ст. 43) [189; 165, с. 67].

У доктрині трудового права разом із терміном «звільнення» вживають терміни «розірвання трудового договору», «анулювання трудового договору», «припинення трудового договору», «призупинення дії трудового договору», «відсторонення працівника від роботи». Харківська школа права вважає поняття «припинення трудового договору» ширшим за поняття «розірвання трудового договору», оскільки останнє передбачає припинення трудових правовідносин лише одностороннім волевиявленням, на відміну від першого, яке визначено як «закінчення дії трудових правовідносин працівника з роботодавцем у всіх випадках, передбачених законодавством». Термін «звільнення» є синонімом до «припинення трудового договору». Відстороненням працівника від роботи називають тимчасову відмову роботодавця надавати працівникові роботу у випадках, передбачених законодавством, зі збереженням місця роботи й без збереження заробітної плати [324, с. 234]. Натомість анулювання трудового договору може бути, тільки якщо трудові відносини не виникли [340, с. 538]. Нове поняття «призупинення дії трудового договору» означає, що роботодавець тимчасово припиняє забезпечувати працівника роботою, а працівник тимчасово припиняє виконувати роботу за укладеним трудовим договором у зв'язку зі збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором [264; 165, с. 67].

Чинний КЗпП конкретизує підстави припинення трудового договору в ст. 36, 38, 40–41, 43, 43¹, 45 КЗпП [185] й поділяє підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця на основні (ст. 40 КЗпП) й додаткові підстави (ст. 41 КЗпП), а також спеціальні підстави, які передбачають можливість

вимагати припинення трудових правовідносин не сторонами трудового договору [346, с. 245; 165, с. 67].

Додаткові підстави розірвати трудовий договір з ініціативи роботодавця (ст. 41 КЗпП) стосуються чітко визначених законом категорій працівників (наприклад, керівників підприємств, установ, організацій) і певних дій, які перешкоджають нормальному розвитку трудових правовідносин (наприклад, вчинення аморального проступку) [346, с. 245; 165, с. 67].

Окремою проблемою трудового права як у теорії, так і на практиці є проблема процедурних питань припинення трудового договору на основних і додаткових підставах [170, с. 175]. Серед іншого, виокремлення процедурних відносин у трудовому праві під час припинення трудових правовідносин відбулося недавно (тільки 2006 року О.М. Ярошенко у своєму докторському дослідженні обґрунтував правильність тези, що такі відносини є в трудовому праві [358], а 2018 року О. С. Вареник зробив спробу системно дослідити їх [127]) [123, с. 65; 165, с. 67].

Після аналізу судової практики щодо доказової бази факту порушення угод про нерозголошення (NDA) в ІТ-сфері (рішення Апеляційного суду Дніпропетровської області від 18.08.2014 у справі № 191/215/14-ц [291], рішення Західного апеляційного господарського суду від 07.10.2019 у справі № 914/2231/18 [292], рішення Ужгородського міськрайонного суду Закарпатської області від 07.09.2021 у справі № 308/7827/17 [297] тощо), можна зазначити, що в ІТ-галузі є проблема доведення порушення її умов, через те що немає конкретики в пунктах такої угоди: яка інформація конфіденційна, що вважається переданням конфіденційної інформації, якими способами й засобами передають конфіденційну інформацію. Тому на практиці звільнити ІТ-працівника за систематичне порушення трудових обов'язків, покладених на нього трудовим договором у частині умов NDA, стає доволі проблематично для роботодавця. Натомість недобросовісні роботодавці змушують писати працівників заяви на звільнення за власним бажанням, на що звернула увагу київська школа права [346, с. 238; 165, с. 68].

Отже, щоб суди по-різному не тлумачили межі угод про конфіденційність, доцільно було б розробити типову форму договору про конфіденційність (NDA) із працівниками ІТ-сфери, обов'язковими пунктами якої мали б стати такі положення: яка інформація конфіденційна, що вважається переданням конфіденційної інформації, якими способами й засобами передають конфіденційну інформацію [165, с. 68].

Крім того, проблемним питанням також постає, чи можна звільнити викривача (інформатора) за розголошення конфіденційної інформації, яка становить суспільний інтерес. Як зазначено в Директиві (ЄС) 2019/1937, «особи, які працюють у державній чи приватній організації або контактують із такою організацією в контексті своєї професійної діяльності, часто першими дізнаються про загрози чи шкоду суспільним інтересам, які виникають у цьому контексті. Повідомляючи про правопорушення, які завдають шкоди суспільним інтересам, такі особи діють як викривачі й таким чином відіграють ключову роль у викритті й запобіганні таким порушенням, а також у захисті добробуту суспільства» [67; 299].

Відповідно до доповіді Спеціального доповідача ООН із заохочення й захисту права на свободу поглядів від 08.09.2015 № А/70/361, викривач — це «особа, яка викриває інформацію, яку обґрунтовано вважає правдивою та такою, що становить загрозу суспільним інтересам, наприклад інформацію про порушення національного або міжнародного права, зловживання повноваженнями, розтрату, шахрайство або заподіяння шкоди навколишньому середовищу, громадській охороні здоров'я або громадській безпеці» [73; 299]. Згідно з Резолюцією ПАРЄ 1729 (2010), викривачем є «занепокоєні особи, які б'ють на сполох, щоби припинити правопорушення, які піддають ризику інших людей, оскільки їхні дії дають можливість посилити підзвітність і посилити боротьбу з корупцією та неефективним управлінням як у державному, так і в приватному секторах» [76; 299]. Відповідно до п. 16² ст. 3 КПК України, викривач — це «фізична особа, яка за наявності переконання, що інформація є

достовірною, звернулася із заявою або повідомленням про корупційне кримінальне правопорушення до органу досудового розслідування» [198].

У справі ЄСПЛ Галет (Halet) проти Люксембургу (2023) працівник компанії PwC зібрав і передав ЗМІ конфіденційну інформацію про оподаткування транснаціональних компаній, яка стала йому відома під час виконання його трудових обов'язків. Після цього працівник звільнився за власним бажанням. Роботодавець подав позов до суду з вимогою стягнути з працівника відшкодування завданої шкоди, а працівник вважав, що він викривач і порушення умов про нерозголошення (NDA) виправдане [9].

ЄСПЛ став на бік працівника й установив, що розкрита працівником інформація мала суспільний інтерес, який переважає всю завдану шкоду роботодавцю внаслідок викрадення даних і порушення професійної таємниці. Суд виснував, що розкрита працівником конфіденційна інформація щодо практики оподаткування транснаціональних компаній має важливе значення як на національному, так і на європейському рівнях публічної дискусії [9; 299].

У наведеному рішенні суд не досліджував питання, чи можна звільнити викривача за порушення умов про нерозголошення (NDA). Водночас ЄСПЛ зазначив, що суспільний інтерес у розкритті такої інформації переважає «всі згубні наслідки», які завдані роботодавцю, відповідно до § 202 цього рішення. Тому, розголошуючи конфіденційну інформацію, яка має суспільний інтерес, викривач діє в правовому полі. На нашу думку, обов'язковою умовою, щоби звільнити працівника за порушення угоди про нерозголошення (NDA) на підставі п. 3 ст. 40 КЗпП, окрім застосування заходів дисциплінарного стягнення до працівника, має бути перевірка його статусу: чи не є він викривачем (інформатором) та чи не є розголошена конфіденційна інформація такою, що становить суспільний інтерес. Вбачається, що звільнити викривача за розголошення конфіденційної інформації, яка має суспільний інтерес, не раціонально.

Отже, якщо двічі й більше порушено угоду про конфіденційність (NDA), роботодавець може звільнити ІТ-працівника на підставі п. 3 ст. 40 КЗпП за

наявності одночасно трьох умов: 1) до працівника раніше застосовували заходи дисциплінарного стягнення [165, с. 68]; 2) працівник не є викривачем у цій ситуації в розумінні Директиви ЄС 2019/1937 і п. 16² ст. 3 КПК України; 3) розголошена конфіденційна інформація не становить суспільного інтересу.

3.2. Особливості правового регулювання умов праці в ІТ-сфері

Невпинний розвиток цифрової економіки та платформної зайнятості породжують нові підходи до регулювання умов праці в ІТ-галузі. Інформаційні технології зумовлюють нові явища в інститутах робочого часу, часу відпочинку, оплати праці, охорони праці, що викликає потребу адаптувати й оновити вказані інститути трудового права, щоби зберегти ефективність правового регулювання трудових відносин із боку державних органів. Тому одним із актуальних питань, що вимагають розгляду, є трансформація умов праці в ІТ-сфері.

Норми робочого часу працівників у сфері ІТ регулюються як міжнародними угодами (наприклад, Конвенцією про обмеження тривалості робочого часу на промислових підприємствах до 8 годин на день та 48 годин на тиждень № 1 [261], Конвенцією про скорочення робочого часу до 40 годин на тиждень № 47 [271]), так і національним законодавством України (зокрема, Конституцією [189], Кодексом законів про працю [185], Законом «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [264] і Законом № 1667 [275]) [158, с. 21].

Однак у чинному законодавстві України поки що не визначено саме поняття робочого часу. Тому доцільно звернутися до доктринальних положень трудового права й проекту ТК. За оцінкою О. І. Процевського, робочий час — це час, протягом якого працівник повинен виконувати свої трудові обов'язки на підприємстві або у фізичної особи — роботодавця відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку й закону [283, с. 50]. Харківська школа права вказує, що робочий час може бути обмежений певними рамками, визначеними державою або сторонами угоди, й охоплює час, який перевищує ці рамки у випадках, передбачених законодавством [324, с. 296; 108, с. 10]. Київська школа права зазначає, що роботодавець повинен надавати працівнику роботу в межах часу, який передбачено трудовим договором, і працівники повинні продуктивно використовувати цей час [346, с. 276; 158, с. 21].

У проекті ТК міститься визначення робочого часу, яке Т. В. Красюк вважає найбільш доцільним [196, с. 9]: «період, під час якого працівник, згідно з

правилами внутрішнього трудового розпорядку і умовами трудового договору, повинен виконувати свої трудові обов'язки. Згідно з трудовим законодавством, до робочого часу можуть включатися інші періоди часу» [326; 158, с. 21].

Облік робочого часу має важливе значення у відносинах між роботодавцем і працівником і допомагає контролювати надурочну роботу й роботу в нічний час. Ця проблема особливо актуальна для працівників із гнучким робочим графіком і неповним робочим днем тощо [158, с. 21].

Облік робочого часу означає виявлення й реєстрацію часу, коли працівник приходить на роботу й фактично працює [346, с. 291]. Деякі дослідники відзначають застарілість способу фіксації робочого часу через таблиць обліку робочого часу, також вони вказують на недоліки фотографування робочого місця й моментального спостереження роботодавцем за працівником [341, с. 291; 158, с. 21].

За словами В.Д. Авескулова, обсяг роботи інтелектуальних працівників складно обчислити. Питання в тому, як виміряти робочий час суддів, викладачів, юристів і т.д., оскільки цю роботу можуть виконувати в неробочий час та/або поза офісом, що ускладнює її облік [108, с. 9]. Українські фахівці з ІТ запозичили вирішення цієї проблеми в американських колег: вони використовують тайм-трекери для точного обліку робочого часу [158, с. 21].

Першою особливістю умов праці ІТ-працівників є розширений облік робочого часу за допомогою тайм-трекерів. Сучасні тайм-трекери надають докладну інформацію про те, скільки часу працівник витратив на конкретні завдання. Ця система спрощує менеджмент для підприємства, і її часто використовують, особливо з поширенням дистанційної роботи, фрилансу та працівників на аутсорсі. У 2020 році вони набули особливої популярності через пандемію COVID-19, коли багато ІТ-спеціалістів почали працювати віддалено [158, с. 22].

Тобто питання керування робочим часом дистанційних працівників, фрилансерів і аутсорсерів стали актуальними. Вигоди використання системи відстеження часу такі:

1. Забезпечення прозорості в роботі, де роботодавець має можливість стежити за всіма бізнес-процесами й дізнаватися, що й коли відбувається в організації, а також що роблять різні відділи та спеціалісти.

2. Точне планування завдяки наочним звітам, які дають змогу швидко проводити порівняльний аналіз і формувати успішну бізнес-стратегію.

3. Зменшення витрат завдяки виявленню слабких місць у робочих процесах і їх оперативному виправленню, що оптимізує витрати й запобігає непродуктивному використанню трудових ресурсів.

4. Спрощення бухгалтерського обліку завдяки спеціалізованому програмному забезпеченню, яке полегшує рутинні завдання й знижує ризик помилок під час розрахунку зарплати на основі реально відпрацьованих годин.

5. Зручність для працівників, які можуть відстежувати свій робочий час і залишок відпустки, що дає змогу їм планувати особисті події відповідно до графіка й робочого розпорядку [70, с. 215; 158, с. 22].

Крім того, дані з тайм-трекерів можуть бути захищені й надаватися лише після особистої автентифікації на сервері з біометричною ідентифікацією обличчя. Така система гарантує конфіденційність інформації про робочий час кожного ІТ-працівника, що є важливою перевагою автоматизованого обліку робочого часу [221, с. 96; 158, с. 22].

Працівники ІТ-сфери, розподіляючи робочий час, дотримуються принципів Agile і Waterfall. За принципами Waterfall проєкти виконують послідовно на кожному етапі, тоді як згідно з принципами Agile робота відбувається у спринтах. Отже, друга особливість умов праці ІТ-працівників — дотримання принципів Agile і Waterfall під час виконання робочих обов'язків. Waterfall — це класична модель розроблення програмного забезпечення, де кожен етап проєкту послідовно настає один за одним і не починається, поки попередній не завершено. Ця модель схожа на каскад і передбачає чітко визначені процеси та строки [99; 158, с. 22].

Згідно з методологією Waterfall є фіксовані етапи процесу створення проєкту, які обов'язково виконують у визначеній послідовності. Пропускати будь-який із цих етапів не припустимо [158, с. 22].

Перший етап — це аналіз, він найтриваліший. Працівник інформаційно-технологічної галузі взаємодіє з клієнтом, збирає вимоги, розробляє та затверджує плани, цілі, бюджет, графіки робіт, процеси й ризики. Після цього створюють технічне завдання й інструкції, які не змінюватимуть на наступних етапах. Другий етап — проєктування, на якому розробляють прототип програмного забезпечення й обирають платформу для програмування, а також затверджують ролі в команді. Третій етап — розроблення, під час якого пишуть код продукту відповідно до технічного завдання. Четвертий етап — тестування, на якому перевіряють відповідність коду технічним вимогам. П'ятий етап — упровадження, коли продукт передають замовнику й аналізують результати, збирають фідбек і виправляють критичні помилки. Якщо є численні критичні помилки, може бути потрібно почати процес спочатку. Шостий етап — підтримка, на якому забезпечують стабільність програмного продукту, виправляють помилки та збирають зворотний зв'язок від користувачів, щоби згодом розширити або замінити функціонал. Спочатку методологію Waterfall використовували для створення програмного забезпечення, але потім з'явилася Agile, яка домінує в ІТ-галузі для невеликих проєктів [99; 158, с. 22].

Принципи Agile визначають основні концепції, на яких базується розроблення програмного продукту, і відрізняються від послідовних етапів, що характерні для методології Waterfall. Agile Manifesto визначає цінність співпраці й людей перед процесами й інструментами, акцентує на пріоритетності робочого продукту над докладною документацією та змін над суворими планами [2; 158, с. 23].

В ІТ-сфері це означає акцент на спілкуванні із замовником, уникнення зайвих проміжних етапів і поєднання коротких спринтів з динамічними пріоритетами, що сприяє швидким рішенням [42, с. 126; 12, с. 11]. Agile також

підкреслює важливість близької співпраці між ІТ-спеціалістами та клієнтами [42, с. 126; 158, с. 23].

Щоб визначити принципи, згідно з якими керувати розробленням програмного продукту (Waterfall чи Agile), ІТ-професіонали розглядають такі характеристики проєкту:

1. Головні цілі проєкту: Waterfall акцентує на передбачуваності й оптимізації, тоді як Agile спрямований на швидкість та адаптивність.

2. Розмір проєкту: Waterfall підходить для великих проєктів, Agile — для менших з акцентом на зменшенні бюрократії.

3. Відносини з клієнтами: Agile потребує тісного спілкування з клієнтами, Waterfall використовує документацію та експертні аудити.

4. Планування й контроль: Waterfall наголошує на детальному плануванні й документації, Agile — на гнучкому плануванні.

5. Комунікації: Agile сприяє безпосередньому спілкуванню, Waterfall потребує документації.

6. Вимоги: Agile підходить для змінних вимог, Waterfall — для сталих.

7. Розроблення: Agile важливіша гнучкість, Waterfall — документація.

8. Тестування: Waterfall передбачає тестування як окремий етап, Agile — як частину процесу.

9. Розробники: Agile сприяє комунікації розробників, Waterfall — плануванню й документації [99; 158, с. 23].

За словами нідерландського вченого В. Кастерена, обидві моделі мають свої переваги й недоліки. Виконуючи невеликі проєкти, майже завжди дотримуються принципів Agile, тоді як принципи Waterfall майже не використовують. Але для реалізації великих і складних проєктів із численними ІТ-підрозділами, які працюють над різними частинами програми одночасно, майже завжди дотримуються принципів Waterfall [99; 158, с. 23].

Тож принципи Waterfall та Agile можна порівнювати з принципами трудового права, такими як гуманізм, дисципліна праці й підпорядкування суб'єктів трудових відносин певному правовому режиму, розподіл і

використання праці працівників і службовців, визначеність трудової функції та стабільність трудових правовідносин тощо [158, с. 24].

Також важливо відрізнити робочий час від позаробочого часу, який має важливе значення й тісно пов'язаний із часом відпочинку. Позаробочий час — це час, який передбачено законодавством, угодою, колективним чи трудовим договором, коли працівник тимчасово вільний від виконання трудових обов'язків. Цей час може охоплювати відпочинок та інші випадки вільного від виконання трудових обов'язків часу (наприклад, участь у колективних переговорах як представника сторін, робота членів трудових арбітражів тощо) [109, с. 11; 158, с. 24].

Час відпочинку, визначений законодавством, угодами, колективними або трудовими договорами, — це період, коли працівники вільні від виконання своїх трудових обов'язків, щоб відпочити й відновити працездатність. Цей час можна поділити на кілька видів: відпочинок протягом робочого дня (перерви протягом робочого дня або зміни), щоденний відпочинок (перерви між робочими днями або змінами), щотижневий безперервний відпочинок (відпочинок між робочими тижнями, святкові й неробочі дні) і щорічний відпочинок (відпустки) [108, с. 300; 324, с. 310; 158, с. 24].

На думку київської школи права, відпустки — це визначений законом або угодами час, який працівники використовують, щоб відновити свою працездатність, фізичні й моральні сили, зміцнити здоров'я, а також виховувати дітей, задовольняти особисті потреби й інтереси, усебічно розвивати особистість [108, с. 300]. Українську правову регламентацію часу відпочинку працівників у сфері ІТ здійснюють через міжнародні конвенції (наприклад, Конвенція про щорічні оплачувані відпустки № 52 [278], Конвенція про оплачувані відпустки (переглянута) № 132 [263]), акти Ради Європи та Європейського Союзу (наприклад, Європейська соціальна хартія (переглянута) [149]), а також національне законодавство, зокрема ст. 45 Конституції України [189], Кодекс законів про працю України [185], Закон України «Про відпустки» [240] та інші відповідні норми [158, с. 24].

За словами К.І. Дмитрієвої, спостерігається тенденція використання відпусток як інструменту матеріального стимулювання добросовісних працівників. Законодавство про відпочинок відрізняється гнучкістю й високим рівнем диференціації, зокрема через колективні договори як джерело трудового права. Особливу увагу приділяють збільшенню продуктивності праці, розглядаючи її як окремий аспект відпочинку [146, с. 15; 158, с. 24].

Умови відпочинку працівників ІТ-сфери містять право на додаткову відпустку за роботу за комп'ютером. Згідно з п. 58 розд. XXII «Загальні професії за всіма галузями господарства» Списку, затвердженого Кабінетом Міністрів України від 17.11.1997 № 1290, працівники, що працюють з електронно-обчислювальними машинами, мають право на додаткову відпустку тривалістю до 4 днів [253]. Згідно з роз'ясненням Держпраці від 17.06.2021, це право поширюється на всіх працівників ІТ-сфери незалежно від посади й типу монітора [190; 158, с. 24].

Проблема надання цієї відпустки полягає в невизначеності обчислення календарних днів для її надання. Конкретну тривалість додаткової відпустки встановлюють угодами колективного або трудового характеру залежно від робочого графіка працівника згідно із Законом України «Про відпустки» [240]. Відповідно до п. 9 Порядку застосування Списку, затвердженого наказом Мінпраці України від 30.01.1998 № 16, додаткову відпустку надають пропорційно фактично відпрацьованому часу [251]. До розрахунку цього часу додають тільки дні, коли працівник фактично працював з особливою характеристикою роботи не менше від половини тривалості стандартного робочого дня для працівників цієї професії [158, с. 24].

Щоб обчислити кількість днів відпустки за роботу за комп'ютером, роботодавець має вести окремий облік робочого часу, який працівники провели за комп'ютером. На сьогодні немає узгоджених рекомендацій і форм обліку робочого часу за комп'ютером, тому роботодавці ухвалюють відповідні рішення самостійно. Державна служба праці рекомендує використовувати хронометраж

для обліку робочого часу працівників, які мають право на цю відпустку [190; 158, с. 25].

Зокрема, важливо розглянути інститут оплати праці в ІТ-сфері, оскільки цей сектор значно впливає на економіку України та становить чималу частку експортних доходів. На жаль, правове регулювання цього інституту застаріле й не враховує сучасних викликів [167, с. 31].

На думку В. В. Жернакова, право на працю й право на справедливую оплату праці тісно пов'язані [150, с. 21]. Загальна декларація прав людини закріплює ці права у ст. 23 [155], гарантуючи кожній людині право на справедливую й задовільну винагороду. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права також гарантує право на працю і справедливі умови праці для всіх [247; 167, с. 31], що відображає природну потребу людини працювати [188, с. 74].

Міжнародні акти, такі як Європейська соціальна хартія (переглянута) [149], Конвенція МОП про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються, № 131 [245], Конвенція МОП про захист заробітної плати № 95 [255], Конвенція МОП про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності № 100 [269], Конвенція МОП про запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати № 26 [250], Конвенція МОП про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 [246], регулюють оплату праці в ІТ-сфері на міжнародному рівні. Наприклад, Конвенція МОП № 100 забороняє дискримінацію в оплаті праці й установлює принцип рівного винагородження за роботу рівної цінності [269; 167, с. 32].

Щодо національного законодавства, Конституція України гарантує право на оплату праці, визначаючи, що заробітна плата не може бути нижчою за установлений законом мінімальний рівень [189]. Також вона забезпечує право на своєчасну винагороду за працю та право на достатній життєвий рівень громадян [189; 167, с. 32].

Кодекс законів про працю України й Закон України «Про оплату праці» визначають поняття «заробітна плата» й установлюють мінімальні державні

гарантії щодо оплати праці [185; 262]. Крім того, Інструкція зі статистики заробітної плати, затверджена наказом Держкомстату України від 13.01.2004 № 5, вимагає від роботодавця вести точний облік праці й витрат на оплату праці [174; 167, с. 32]. Відповідно до рішення Конституційного Суду України від 15.10.2013 № 8-рп/2013: «Зміст поняття заробітної плати узгоджується з одним із принципів здійснення трудових правовідносин — відплатність праці, який дістав відображення у пункті 4 частини I Європейської соціальної хартії (переглянутої) від 3 травня 1996 року, ратифікованої Законом України від 14 вересня 2006 року № 137-V, за яким усі працівники мають право на справедливу винагороду, яка забезпечить достатній життєвий рівень. Крім обов'язку оплатити результати праці робітника, існують також інші зобов'язання роботодавця матеріального змісту. Ці зобов'язання стосуються тих витрат, які переважно спрямовані на охорону праці чи здоров'я робітника (службовця) або на забезпечення мінімально належного рівня його життя, у тому числі й у разі простою — зупинення роботи, що було викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами (форс-мажор) тощо. Такі зобов'язання відповідають мінімальним державним гарантіям, установленим статтею 12 Закону, зокрема щодо оплати часу простою, який мав місце не з вини працівника» [293].

Оплата праці також регулюється загальними, регіональними й галузевими угодами, колективними договорами й іншими нормативно-правовими актами. Окремо варто зазначити положення про оплату праці, яке є ключовим локальним актом щодо оплати праці й доповнює національне законодавство на рівні окремих підприємств, установ і організацій [120, с. 150; 167, с. 32].

Харківська школа права звернула увагу на те, що в чинному законодавстві про працю використано схожі терміни, такі як «заробітна плата», «оплата праці», «винагорода за працю», і законодавець, не надавши чіткого визначення для оплати праці, створив правову невизначеність [324, с. 332; 185; 262]. Проект ТК також не має визначення поняття «оплата праці» [326; 167, с. 32].

Як правильно зазначила С. В. Вишновецька, роз'яснення й аналіз термінів у трудовому праві відіграють важливу роль для точного й однозначного застосування правових норм [135, с. 55]. Отже, треба використовувати доктрину трудового права, щоб розмежувати ці поняття, навіть якщо немає єдиного погляду на їхні визначення та взаємний відмітний контекст [167, с. 32].

Щодо визначення поняття «заробітна плата», то, згідно з Конвенцією МОП про захист заробітної плати № 95, заробітну плату визначено як винагороду або заробіток, обчислені в грошах відповідно до угоди або законодавства [255]. Ю. М. Бурнягіна зазначає, що заробітну плату переважно розглядають як винагороду [121, с. 70]. Наприклад, Я. В. Сімутіна розуміє це як винагороду переважно в грошовій формі, яку роботодавець зобов'язаний систематично виплачувати працівникам за виконання ними роботи, зумовленої трудовим договором (контрактом), ураховуючи їхній особистий трудовий внесок, за встановленими нормами й розцінками й не нижче від визначеного державою мінімального розміру заробітної плати [313, с. 50], а О. В. Валецька визначає це як «гарантовану виплату за роботу відповідно до закону та угод» [125, с. 78; 167, с. 33].

Також заробітну плату можна розглядати як заробіток, вираження вартості робочої сили й чинник, що стимулює працівників [128, с. 157; 153, с. 146; 148, с. 32; 338, с. 45]. Ці трактування характерні більше для економічної теорії, а не трудового права. Це пояснюється тим, що науковці-економісти зосереджуються на матеріальному аспекті заробітної плати, тоді як учені трудового права розкривають сукупність прав і обов'язків суб'єктів правовідносин [301, с. 111]. Однак важливо враховувати обидва аспекти — правовий і економічний, аналізуючи термін «заробітна плата» [167, с. 33].

Науковці київської школи вважають, що визначення заробітної плати, встановлене в законодавстві, є доцільним і вичерпним [346, с. 330]. Тоді як харківська школа права визначає заробітну плату як «винагороду у грошовій формі, яку власник або уповноважений ним орган зобов'язаний виплачувати працівникам за працю за кінцевими результатами роботи по заздалегідь

установлених нормах (тарифних ставках, окладах, відрядних розцінках) за рахунок коштів, зароблених трудовим колективом, без обмеження її максимальними межами і яка не може бути нижче мінімального встановленого державою розміру оплати праці» [324, с. 335].

Щодо поняття «оплата праці», київська школа права розглядає її як «державний і договірний способи встановлення співвідношень між затраченою працівником працею та можливістю отримання певної винагороди за неї, які гарантують справедливу частку винагороди в економічних результатах праці» [346, с. 330; 167, с. 33].

Тоді як харківська школа права розглядає оплату праці як «систему відносин органів державної влади та місцевого самоврядування, роботодавців, організацій роботодавців або їх представницьких органів, професійних спілок, об'єднань професійних спілок або їх представницьких органів та працівників по організації оплати праці на державному, галузевому, регіональних рівнях, а також на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і стадії укладення трудового договору» [324, с. 333; 167, с. 33].

Щодо відношення між «оплатою праці» й «заробітною платою», деякі дослідники розглядають різницю вживання з погляду об'єкта оплати. Наприклад, М. О. Дей стверджує, що «оплата праці» може охоплювати не лише трудові відносини, а й цивільно-правові, пов'язані з працею, на відміну від «заробітної плати» [144, с. 103]. В. М. Божко зауважує, що «заробітна плата» більше акцентує на самій роботі, відображаючи природу трудових правовідносин [116, с. 13]. Водночас Ю. М. Бурнягіна рекомендує використовувати термін «заробітна плата», щоб узгодити національне законодавство з правом ЄС [121, с. 70; 167, с. 34].

Проте О. І. Процевський вважає, що «оплата праці» й «заробітна плата» мають бути розглянуті як можливість і дійсність. Він стверджує, що для перетворення можливості (оплати праці) на реальну заробітну плату потрібний юридичний факт — сама праця. Тому ототожнювати ці два поняття недоцільно [284, с. 16–17]. Загалом, термін «оплата праці» має ширший зміст, ніж

«заробітна плата». У національному законодавстві й проєкті ТК використано обидва терміни, оскільки вітчизняне законодавство має свої особливості, вироблені історично [167, с. 34].

У структурі заробітної плати, згідно із Законом України «Про оплату праці» [262], розрізняють основну, додаткову, інші заохочувальні та компенсаційні виплати. Основна заробітна плата слугує основою винагороди, а додаткова заробітна плата, на думку київської школи права, має важливе значення, оскільки виражає індивідуальний характер і професійність кожного працівника [178, с. 346; 167, с. 34].

Українська IT-індустрія взяла на озброєння американський досвід формування додаткової заробітної плати. У цьому секторі є такі види додаткових виплат:

1. Бонуси: sign-in bonus (доплата новим працівникам за укладання трудового договору), annual bonus (щорічна премія), referral bonus (винагорода працівнику, що допоміг знайти нового фахівця, якщо останній залишився на підприємстві й працює протягом певного часу), retention bonus (винагорода за залишання на роботі протягом певного часу або до настання певної події).

2. Винагороди за досягнення KPI (ключових показників ефективності), а також за розвиток проєкту або компанії.

3. LTIP (Long Term Incentive Plan) — винагороди, передбачені довгостроковим планом заохочення, наприклад відсоток доходу проєкту після його завершення.

4. Інші виплати, передбачені в трудовому договорі або локальних нормативних актах [239; 167, с. 34].

Американський учений Т. Г. Морле (T. G. Moehrle), досліджуючи додаткові виплати, акцентує увагу на їхній важливості для працівників і невеликій вартості для роботодавців [56, с. 37]. Маючи на меті підвищити доходи громадян і забезпечити належний рівень життя, законодавець передбачив механізм індексації заробітної плати, який регулюється ст. 33 Закону України «Про оплату праці» [262], Законом України «Про індексацію грошових доходів

населення» [257] й Порядком проведення індексації грошових доходів населення № 1078 [232]. Крім індексації заробітної плати, в ІТ-сфері використовують такі поняття, як merit increase (підвищення за заслуги) і promotion increase (підвищення в разі зміни посади) [333]. Як зазначає американський учений М. Дж. Макнайт (М. J. McKnight), merit increase мотивує працівників менше, ніж додаткова заробітна плата. У будь-якому разі відповідна винагорода за досягнення мотивує працівників працювати краще [55, с. 100; 167, с. 35].

Важливо зауважити, що в ІТ-галузі практикують установлення заробітної плати в іноземній валюті. Згідно з даними Національного банку України, на кінець червня 2022 року інфляція сягнула 21,5% [213]. Опитування, проведене на порталі dou.ua серед понад 200 працівників ІТ-сфери, показало, що найбільше від інфляції страждають ті, чий заробітні плати не прив'язані до курсу іноземної валюти [175]. Згідно з результатами цього опитування, установлення заробітної плати в іноземній валюті замінює індексацію, яка не завжди повністю компенсує подорожчання товарів і послуг для працівників, відповідно до ст. 95 КЗпП, ст. 33 Закону України «Про оплату праці» і Закону України «Про індексацію грошових доходів населення» [185; 262; 257]. Отже, правове регулювання установлення заробітної плати працівників ІТ-сфери в гривневому еквіваленті стабільної іноземної валюти — перспективний напрям підтримки належного життєвого рівня працівників і їхніх сімей [167, с. 36].

На думку О.Г. Середи, Україна стоїть перед завданням упровадити правове регулювання для ІТ-сфери, яке відповідало б міжнародному досвіду [303, с. 259]. Щодо міжнародного досвіду визначення оплати праці в ІТ-секторі, то конвенції МОП не обмежують можливість використовувати іноземну валюту, лише вимагають, щоб гроші мали законний обіг [255; 167, с. 37].

В Україні ж не встановлено можливості використовувати іноземну валюту для заробітної плати працівників ні в КЗпП, ні в проєкті ТК. Закон України «Про оплату праці» передбачає виплату у грошових знаках із законним обігом, якими в Україні є гривня [262]. Гривня — єдиний платіжний засіб в Україні, і,

враховуючи особливості, установлені в ч. 2 ст. 5 Закону України «Про валюту і валютні операції», її приймають без обмежень на всій території України для проведення розрахунків [239]. Є лише рекомендації Мінсоцполітики в листі від 22.08.2013 № 923/13/84-13 заздалегідь обумовити в локальних актах порядок перерахунку в гривню іноземної валюти, до якої прив'язана заробітна плата [202]. Тобто національне законодавство не врегулювало питання валюти для заробітної плати [167, с. 37].

За практикою Верховного Суду, роботодавці та працівники можуть погоджувати в колективних або трудових договорах розрахунок заробітної плати в гривневому еквіваленті до іноземної валюти, але виплачувати її в гривні (постанова ВС від 26.06.2019 у справі № 761/21776/16-ц [235], постанова ВС від 10.05.2018 у справі № 356/287/17 [234]). До того ж суди враховують необхідність забезпечити мінімальні трудові гарантії працівникам. Згідно зі ст. 9 КЗпП і ст. 22 Закону України «Про оплату праці», умови працевлаштування, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю, недійсні [185; 262]. Одна з таких недійсних умов — встановлення оплати нижче від мінімальної згідно зі ст. 3 Закону України «Про оплату праці» й ст. 95 КЗпП [262; 185]. Таке порушення може виникнути, коли курс іноземної валюти падає та оплата праці в іноземній валюті стає меншою за мінімальну в національній валюті [167, с. 38].

Тому, щоб запобігти порушенню мінімальних трудових гарантій, роботодавцю й працівнику рекомендовано домовитися, що якщо оплата праці в іноземній валюті, перерахована в гривню за курсом Національного банку України, стає меншою за мінімальну заробітну плату, то працівнику виплачують мінімальну заробітну плату. Щоб не порушувати іншої мінімальної гарантії, яка передбачає аванс не менше від оплати за фактично відпрацьований час за тарифною ставкою (посадовим окладом) працівника, передбаченої ст. 115 КЗпП і ч. 3 ст. 24 Закону України «Про оплату праці», важливо визначити дату курсу для розрахунку оплати праці на дату нарахування [185; 262; 167, с. 39].

Крім того, в умовах цифрової економіки й платформної зайнятості багато дослідників приділяє увагу питанням забезпечення безпеки на роботі, оскільки сучасна система забезпечення безпеки в Україні має серйозний дисбаланс. Законодавство й суспільні інтереси часто спрямовані на покращення засобів забезпечення безпеки на підприємствах, що дедалі менш ефективно, несистемне у суперечливе європейським підходам, орієнтованим на захист прав людини на основі «людиноцентризму» [355, с. 24]. Це потребує перегляду уявлення про «охорону праці» й конструктивних змін у законодавчому регулюванні цього питання, включно зі сферою ІТ.

Україна має різноманітну нормативно-правову основу щодо регулювання охорони праці [184, с. 142]. Під час аналізу сучасного стану законодавства щодо забезпечення безпеки на роботі в Україні важливо враховувати ст. 43 Конституції України [189], яка гарантує право кожного на належні, безпечні й здорові умови праці. Забезпечення здорових і безпечних умов праці — це конституційний обов'язок кожного роботодавця й держави в цілому [194, с. 85]

Окрім того, Закон України «Про охорону праці» [267], Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [248] й Закон України «Основи законодавства України про охорону здоров'я» [220] також мають важливе значення для регулювання цієї сфери й поширюються на всіх роботодавців [157, с. 322].

Загальнотеоретичний аспект, на якому базуються заходи забезпечення безпеки на роботі в ІТ-сфері, — це фундамент, щоб розвивати методи й засоби охорони праці. Важливо порівняти поняття «охорона праці», яке міститься в нормах трудового права України, і поняття «безпека та гігієна праці», закріплене в європейському законодавстві, враховуючи необоротність курсу України на європейську та євроатлантичну інтеграцію, що закріплено в преамбулі Конституції України [189; 157, с. 322].

Як зазначає В.І. Прокопенко, термін «охорона праці» має два підходи: широкий і вузький. У широкому розумінні він охоплює всі гарантії для працівників, тоді як вузький підхід фокусується на конкретних правових нормах,

спрямованих на забезпечення безпеки й здоров'я працівників [282, с. 225]. Продовжуючи думку В.І. Прокопенка, О.Г. Серета вказує, що це важливий аспект трудового права, який вимагає від роботодавців додержуватися конкретних обов'язків, щоб забезпечити безпеку і здоров'я працівників [305, с. 238]. На думку Ю.Ю. Івчук, правове регулювання охорони праці також має відповідати міжнародним стандартам і постійно адаптуватися до розвитку сучасних підходів до прав працівника на професійну безпеку й охорону здоров'я [173, с. 55; 157, с. 322].

Узгодження національного законодавства щодо безпеки й охорони праці з міжнародними стандартами має відбуватися за три етапи:

1. Упровадити загальні основні принципи та права у сфері трудових відносин до національного законодавства.
2. Покращити систему охорони праці, адаптуючи її вміст до спеціальних норм міжнародного законодавства.
3. Визначити особливості охорони праці для різних категорій працівників відповідно до вимог міжнародних нормативно-правових актів [141, с. 157; 157, с. 323].

Відповідно до ст. 23 Загальної декларації прав людини, кожна людина має право на справедливі та сприятливі умови праці [155]. Додатково Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права визнає у ст. 7, що до таких умов входить справедлива винагорода, відпочинок і робочі умови, які відповідають стандартам безпеки та гігієни [247]. Держава також зобов'язана забезпечити найвищий досяжний рівень фізичного й психічного здоров'я, зокрема поліпшивши гігієну праці в промисловості згідно зі ст. 12 цього ж НПА [247; 157, с. 323].

Термін «умови роботи, що відповідають вимогам безпеки та гігієни», який оригінально звучить як *safe and healthy working conditions* у Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права, означає «безпечні й здорові умови праці». Тож виникає запитання: чи треба включати гігієну праці разом з безпекою праці в контексті перекладу. Вважаємо, що важливо враховувати й

гігієну праці, оскільки здоров'я охоплює всебічне добре самопочуття, а не лише те, що немає хвороб і фізичних проблем [323, с. 425; 157, с. 323].

Україна ратифікувала Конвенцію МОП 1981 року про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище № 155, яка встановлює стандарти безпеки й гігієни для всіх секторів економічної діяльності з найманою працею [238]. Крім того, Україна ратифікувала Конвенцію МОП 1985 року про служби гігієни праці № 161, яка визначає службу гігієни праці та її обов'язки щодо створення безпечних і здорових умов праці й адаптації робочої діяльності до здібностей працівників [272]. Конвенція визначає «службу гігієни праці» як організацію, яка загалом запобігає нещасним випадкам і на яку покладено обов'язок консультувати роботодавця, працівників і їхніх представників щодо безпеки та здоров'я на робочому місці. Вона незалежна від обох сторін. Україна, на жаль, створює «службу охорони праці», яка вирізняється організаційними функціями, а не профілактичними. Це відхиляється від міжнародного стандарту, зокрема Конвенції про основи, що сприяють безпеці та здоров'ю на роботі № 187 [265], яку Україна не ратифікувала і яка визначає «національну систему безпеки й гігієни праці» як інфраструктуру для національної політики в цій сфері [173, с. 58–59; 157, с. 323].

З'ясувавши загальні стандарти охорони праці, розглянемо особливості безпеки й гігієни праці в ІТ-сфері. Постійно використовуючи комп'ютер або інтернет, ІТ-фахівці працюють у кіберпросторі — цифровому середовищі. В умовах воєнного стану безпека й захист робочого місця набули нового сенсу, що не оминуло віртуального середовища. З початком війни посилилися кібератаки на державні та приватні підприємства з боку ворога: злам комп'ютерних мереж або зараження гаджетів (комп'ютерів, смартфонів) вірусами й інші кіберзагрози, які ще називають хакерськими атаками. Такі умови праці змушують працівників і роботодавців ІТ-сфери адаптуватися до нових реалій життя й пильно стежити за безпечністю робочого цифрового середовища, у якому працює ІТ-спеціаліст [157, с. 323].

Основні норми, що регулюють безпеку кіберпростору (цифрового середовища), закріплено в Директиві Європейського парламенту і Ради ЄС «Про заходи для високого спільного рівня безпеки мережевих та інформаційних систем на території Союзу» від 06.07.2016 № 2016/1148 [256] та Конвенції Ради Європи про кіберзлочинність від 23.11.2001 [258].

Відповідно до зазначеної Директиви № 2016/1148, держави-члени встановили єдині вимоги до безпеки мережевих та інформаційних систем операторів основних і цифрових послуг. Крім того, вони зобов'язалися уніфікувати національне законодавство з кібербезпеки відповідно до міжнародних стандартів [256]. Україна поки що не ратифікувала вказану Директиву, оскільки поки що не є членом ЄС, однак сподіваємося, що на шляху євроінтеграції цей НПА з'явиться на порядку денному у ВРУ.

На відміну від Директиви № 2016/1148, Конвенцію про кіберзлочинність Україна ратифікувала ще 2005 року. У цій конвенції держави-члени, що її підписали, виокремлюють такі правопорушення в цифровому середовищі: проти конфіденційності (втручання в дані, втручання в систему тощо); ті, які пов'язані з комп'ютерами (підроблення, шахрайство з використанням комп'ютера); ті, які пов'язані зі змістом (дитяча порнографія); ті, які пов'язані з порушенням авторських і суміжних прав. Також держави-члени зобов'язалися встановити корпоративну відповідальність для роботодавців (юридичних осіб), чий персонал або «особи, які працюють під їхнім контролем», вчиняють вказані правопорушення на користь цього роботодавця, відповідно до ст. 12 зазначеної Конвенції [258].

На виконання Конвенції про кіберзлочинність в Україні ухвалено Закон України «Про основні засади здійснення кібербезпеки України» [266] та Указ Президента «Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 30 грудня 2021 року “Про План реалізації Стратегії кібербезпеки України”» [270]. Однак об'єктами кіберзахисту визначено лише: «1) комунікаційні системи <...>, в яких обробляються національні інформаційні ресурси та/або які використовуються в інтересах органів державної влади, органів місцевого

самоврядування, правоохоронних органів та військових формувань; 2) об'єкти критичної інформаційної інфраструктури; 3) комунікаційні системи, які використовуються для задоволення суспільних потреб та/або реалізації правовідносин у сферах електронного урядування, електронних державних послуг, електронної комерції, електронного документообігу» (ч. 2 ст. 4 Закону України «Про основні засади здійснення кібербезпеки України») [266]. Тобто дія цього Закону не поширюється на приватну цифрову економіку: цифрові платформи, приватні сторінки в соціальних мережах та інші інтернет-ресурси, які не підпадають під перелічені критерії.

Заходи, які працівники й роботодавці мають вчиняти для охорони праці в кіберпросторі, оприлюднено в численних роз'ясненнях державних органів: Нацполіції, Мін'юсту, Мінцифри, СБУ, ЗСУ тощо. Найбільше рекомендацій надходить від спеціального центру Держспецзв'язку — Державного центру кіберзахисту та протидії кіберзагрозам Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України. Основні рекомендації — «перевірити пошту на наявність підозрілих об'єктів, заборонити використовувати відкриті точки для входу в пошту, використовувати надійні паролі, оновити програмне забезпечення тощо» [287].

Щоб оцінити захищеність робочого кіберпростору, роботодавці й працівники ІТ-сфери можуть використовувати нормативний документ системи технічного захисту інформації «Критерії оцінки захищеності інформації в комп'ютерних системах від несанкціонованого доступу», затверджені наказом Департаменту спеціальних телекомунікаційних систем та захисту інформації СБУ [199]. Виділено п'ять критеріїв: конфіденційності, цілісності, доступності, спостережності, гарантій — та надано детальну інструкцію, як перевірити цифрове середовище щодо захищеності.

Отже, забезпечення кібербезпеки — важливий сегмент охорони праці в ІТ-сфері. Завдяки захищеному кіберпростору працівник виконує свої трудові обов'язки в цифровому середовищі. Щоби створити надійний робочий кіберпростір, потрібно, щоб його забезпечували як роботодавець, так і

працівник. Наприклад, в ІТ-роботодавця виникає обов'язок періодично оновлювати програмне забезпечення; проводити заходи працівникам для обізнаності з питаннями кібербезпеки; заборонити використовувати відкриті точки для входу в пошту та контролювати це тощо. Водночас у працівника ІТ-сфери виникає обов'язок створювати й використовувати надійні паролі, не розголошувати їх стороннім особам, підвищувати свій рівень обізнаності з питаннями кібербезпеки тощо.

Отже, особливості умов праці в ІТ-сфері такі: 1) запроваджують облік робочого часу за допомогою тайм-трекерів; 2) дотримуються принципів Agile і Waterfall, розподіляючи робочий час, які перекликаються з такими принципами трудового права: гуманізму, дотримання дисципліни праці й підпорядкування суб'єктів трудових відносин певному правовому режиму, поділу й використання праці працівників і службовців, визначеності трудової функції та стабільності трудових правовідносин тощо; 3) є право на відпустку за роботу за комп'ютером до чотирьох календарних днів, оскільки працівники ІТ-сфери виконують трудову функцію безпосередньо за комп'ютером; 4) створюють безпечний робочий кіберпростір для сумлінного виконання трудових обов'язків; 5) українська ІТ-сфера запозичила американський досвід в аспекті формування додаткової заробітної плати й використовує sign in bonus, referral bonus, annual bonus, винагороди за досягнення KPI, retention bonus, виплати LTIP тощо; 6) установлюють заробітну плату працівників ІТ-сфери у гривневому еквіваленті долара США або іншої іноземної валюти, що заміщує індексацію заробітної плати, яка не завжди повністю відшкодовує працівникам подорожчання споживчих товарів і послуг.

Також було б доцільно закріпити в трудовому законодавстві можливість роботодавця й працівника установлювати заробітну плату в іноземній валюті, яку треба перерахувати в гривню відповідно до курсу НБУ; забезпечити неможливість порушувати мінімальні трудові гарантії, визначивши дату нарахування заробітної плати датою розрахунку курсу. Щоб урегулювати

нарахування заробітної плати в іноземній валюті, слід додати в Закон України «Про оплату праці» статтю 22¹ у такій редакції:

«Стаття 22¹. Нарахування заробітної плати.

1. Нарахування заробітної плати працівників установлюють на умовах, визначених колективним і/або трудовим договором (контрактом), дотримуючись гарантій, установлених законодавством і генеральною, галузевою (міжгалузевою) та територіальною угодами. Роботодавець і працівник можуть обумовлювати в колективному і/або трудовому договорі (контракті) заробітну плату в іноземній валюті, яка підлягає перерахунку в гривню відповідно до курсу Національного банку України, чинного на момент нарахування заробітної плати. Якщо розмір заробітної плати в іноземній валюті після перерахунку в гривню відповідно до курсу Національного банку України, чинного на момент нарахування заробітної плати, менший за розмір мінімальної заробітної плати, то працівнику виплачують заробітну плату в розмірі мінімальної заробітної плати.».

3.3. Генеза соціального діалогу в ІТ-сфері

В умовах прекаризації праці, коли виникають нові форми атипової зайнятості, роль соціального партнерства набуває нового значення. Через неврегульованість на законодавчому рівні гнучких форм зайнятості, таких як аутсорсинг, аутстафінг та ін., що поширилися в ІТ-сфері, підвищується значення профспілок, які стоять на захисті прав працівників, і колективного договору, у якому закріплюють додаткові порівняно із законодавством пільги й гарантії працівникам. Через швидкий розвиток цифрової економіки й платформної зайнятості колективно-договірне (соціально-партнерське) регулювання відносин в ІТ-сфері стає застарілим. До того ж курс на євроінтеграцію та бажання наблизити українське законодавство до європейського рівня також спонукають шукати новий погляд на традиційні форми соціального партнерства.

Як зазначає львівська школа права, соціальне партнерство — потрібна передумова, щоб забезпечити сталий економічний розвиток та утвердити громадянський мир у суспільстві. Його становлення й розвиток — важливий напрям державної політики, поліпшення трудового потенціалу держави й соціально-економічних відносин [325, с. 126].

Київська школа права визначає соціальне партнерство як співпрацю представників працівників, роботодавців і держави в соціально-трудої сфері. Однак МОП у своїх актах і доповідях використовує поняття «соціальний діалог» замість «соціальне партнерство». Тому у вітчизняному законодавстві також відбулася зміна терміна «соціальне партнерство» на «соціальний діалог» згідно з міжнародною практикою [346, с. 150].

Харківська школа права підкреслює, що соціальний діалог можна використовувати в межах легітимних способів розв'язувати соціально-політичні суперечності й конфлікти. Саме соціальний діалог є одним із найефективніших механізмів узгоджувати політичні й соціально-економічні інтереси різних соціальних груп і владних структур та важливим інструментом соціальної політики держави [324, с. 158]. На думку Г.О. Яковлевої, однією з основних

цілей держави має стати «сприяння розвитку соціального діалогу та побудові суспільних відносин на основі соціальної солідарності» [356, с. 26].

МОП визначає соціальний діалог як «сукупність усіх видів переговорів, консультацій та обміну інформацією між представниками урядів, соціальних партнерів або між соціальними партнерами з питань, що становлять спільний інтерес, пов'язаних з економічною та соціальною політикою» [83]. Правовою основою ефективного соціального діалогу є фундаментальні конвенції МОП: Конвенція МОП № 150 про адміністрацію праці: роль, функції та організація 1978 р., Конвенція МОП № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 р., Конвенція МОП № 144 про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм 1976 р., Конвенція МОП № 154 про сприяння колективним переговорам 1981 р. та ін. Крім того, згідно з Декларацією МОП про соціальну справедливість із метою справедливої глобалізації 2008 року ключову роль у реалізації концепції гідної праці відведено саме соціальному діалогу та свободі асоціації як його складовій. У Резолюції про трипартизм і соціальний діалог, ухваленій МОП 18.06.2002, підкреслено, що соціальний діалог виявився цінним демократичним засобом вирішувати соціальні проблеми, формувати консенсус, а також сучасним і динамічним процесом, що має унікальний потенціал і широкі можливості для прогресу в контексті глобалізації, регіональної інтеграції та перехідного періоду [15; 162, с. 105].

На національному рівні соціальний діалог характеризується як процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та ухвалення узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади й органів місцевого самоврядування, з питань формування й реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин [273]. Нині діють основоположні принципи соціального діалогу (сучасної соціальної політики). Основними з них є принцип добровільного й рівноправного партнерства й забезпечення права на колективні

переговори, принцип повноважності представників сторін соціальних партнерів, принцип обов'язкового й належного виконання колективних договорів, принцип примирно-третейського й арбітражного розгляду трудових конфліктів і забезпечення права працівників і роботодавців на колективні засоби захисту [346, с. 153–154; 162, с. 105].

Сторонами соціального діалогу є профспілкова сторона (сторона працівників), сторона роботодавця(-ів) і сторона органів виконавчої влади (або органів місцевого самоврядування у випадках, визначених законодавством). Для участі в переговорному процесі профспілкова сторона, яка представляє інтереси певного кола працівників, має відповідати критеріям репрезентативності, що підтверджується відповідним документом, який надає Національна служба посередництва і примирення або її відділення. Репрезентативність профспілок працівників визначають за квотами. На сьогодні такі квоти пов'язані лише із чисельністю членів об'єднання й визначаються пропорційно чисельності членів відповідних організацій [15; 162, с. 105].

На жаль, на сьогодні українські профспілки не мають такого впливу на розвиток соціального партнерства, як профспілки в країнах ЄС [334, с. 104; 195, с. 74]. В умовах євроінтеграції не раз закликали українського законодавця посилити роль профспілок, щоб дотриматися ст. 291 Угоди про асоціацію між Україною та ЄС [237]. У цій статті закріплено обов'язок України та ЄС забезпечити й реалізувати у своїх законах і на практиках свободу об'єднань та ефективне визнання права на колективні переговори, а також зобов'язання ефективно виконувати основоположні та пріоритетні конвенції МОП, які вони ратифікували, і Декларацію МОП щодо основних принципів та прав у світі праці 1998 року.

Яскравим прикладом цього є доповідь Європейської конфедерації профспілок у лютому 2021 року, у якій закликали Україну посилити роль профспілок з боку ЄС. Підставою цієї доповіді стало те, що український уряд системно порушує свої зобов'язання за конвенціями МОП. Європейська конфедерація профспілок закликала Україну відмовитися від законопроекту про

профспілки й відшкодувати несплачену зарплату в державному та приватному секторах [29]. Це звернення — гучний сигнал українському уряду, що вимагає підвищити роль українських профспілок у соціальному партнерстві [50, с. 127].

З боку ЄС зазначені порушення можуть стати підставою почати процедуру врегулювання суперечок між ЄС та Україною. Поки що ЄС не ініціював таких процедур, але це може бути питанням часу й політичної волі. Наприклад, у справі «ЄС — Південна Корея» розглядали порушення трудових прав, закріплених в Угоді про вільну торгівлю, подібній до Угоди про асоціацію між Україною та ЄС. Кейс «ЄС — Південна Корея» показує, що обмеження свободи профспілок або інших асоціацій, а також невиконання інших зобов'язань, узятих міжнародними актами, викликає занепокоєння з боку ЄС. У випадку Південної Кореї це стало підставою почати процедуру врегулювання суперечок між сторонами та призначити головного інспектора з контролю за дотриманням правил торгівлі [71].

Натомість в умовах збройної агресії РФ проти України функції українських профспілок знову скоротили, ухваливши Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», яким обмежено повноваження профспілок на період дії режиму воєнного стану відповідно до ч. 2 ст. 5, ст. 11, ст. 14 [264]. Законодавець вказав, що основна мета діяльності профспілок на період війни — «сприяти забезпеченню обороноздатності держави та забезпечувати громадський контроль за мінімальними трудовими гарантіями» (ч. 1 ст. 14 цього Закону) [264].

Як слушно зазначає М. М. Шумило, сьогодні в Україні немає належного правового регулювання праці на цифрових платформах, а через війну працівники не можуть організувати страйки. Складна економічна ситуація також призводить до того, що українці змушені погоджуватися на будь-які умови праці й умови регулювання відносин: трудові; цивільно-правові, що пов'язані з працею; гіг-відносини або взагалі «перебувати в тіні». Роботодавці, що працюють із цифровими платформами, поводяться як колонізатори в колоніях: метою для них є лише отримати надзвичайні прибутки, а не

розвинути локальну інфраструктуру або створити працівникам належні умови праці. Однак вимагати від колонізаторів доброзичливого ставлення до підлеглих марно, тому потрібні рішучі кроки з боку профспілок і державних органів, а саме слід надати правову визначеність цим трудовим відносинам і захистити інтереси осіб, що працюють на онлайн-платформах [317, с. 206; 94].

Об'єднання працівників з нестандартною формою зайнятості ніколи не було простим завданням [6, с. 89]. У них немає звичайного місця роботи, яке може стати ядром об'єднання, а багато з них розосереджені по численних індивідуальних робочих місцях, зокрема вдома, або постійно переміщуються (як дистанційні працівники). Більшість таких працівників (без трудових відносин або в прихованих) перебувають поза дією правової бази, яка регулює трудові й профспілкові права. Крім того, вони часто не мають роботодавця, з яким можна було б вести колективні переговори. Але навіть за наявності трудових відносин (наприклад, оформлено надомну чи дистанційну роботу) робочі місця настільки розкидані, нечисленні або «заховані», що в цих працівників немає достатньої переговорної сили, щоби протистояти роботодавцям [102, с. 42].

Позитивний досвід об'єднання працівників різних форм зайнятості має ІТ-компанія Google. Працівники Google з усього світу організували профспілкову коаліцію Alpha Global у 2021 році, яка контролюватиме відносини між ними й Alphabet (материнською компанією, якій належить Google). У її складі вже 10 країн і 13 профспілок. Alpha Global належить до міжнародної федерації профспілок UNI Global Union, яка представляє інтереси 20 мільйонів працівників різних компаній з усього світу. В Alpha Global входять профспілки зі США, Великої Британії, Німеччини, Швейцарії, Швеції та ще п'яти країн. Профспілкова сторона Google забезпечує юридичну підтримку й виплату допомоги в разі страйків, справедливую оплату праці, боротьбу з дискримінацією та захист інших прав ІТ-працівників [31].

Іншим позитивним прикладом дієвості профспілок в умовах цифрової економіки є досвід Німеччини, у якій профспілки втілили в життя проєкт

«Робота-2020» для працівників цифрового виробництва. Оскільки в ФРН на виробничих підприємствах здійснили реформу «Індустрія 4.0», щоби прискорити цифровізацію виробництва, цифровізація виробництва Німеччини проходить разом з викликами для працевлаштування, організації роботи й умов праці. Тому німецькі профспілки розробили проєкт «Робота-2020», який мав підвищити обізнаність виробничих рад із впливом цифровізації на робоче місце, покращити їхні знання про зміни, посилити їхню здатність реагувати і, нарешті, привести до узгодження з роботодавцями трудових угод з питань диджиталізації. Німецький учений Т. Гайпетер (T. Haipeter) дослідив ефективність цього проєкту від профспілок і виявив, що міцна взаємодія між профспілками й виробничими радами та активізація виробничих рад профспілками стали неодмінними передумовами для подолання нових викликів як цифровізації, так і довготривалої реформи німецької системи трудових відносин [41].

У Канаді на цей час організації профспілок упроваджують більше, ніж будь-коли, технологічних змін, щоб урегулювати роботу у високоцифровому середовищі. Зокрема, профспілки й роботодавці зосередилися на розробленні положень колективних договорів, що стосуються роботи з інформаційними технологіями [57].

Ще одним проблемним питанням становлення соціального діалогу в Україні є дотримання принципу повноважності представників сторін соціальних партнерів новими галузями виробництва, зокрема в ІТ-сфері. ІТ-індустрія — нова сфера економічної діяльності, у якій поширеними є нетипові форми зайнятості. У цій галузі працює небагато порівняно з традиційними сферами ІТ-фахівців, які укладають звичайні трудові договори. Зміни, що відбуваються на українському ринку праці, призвели до зменшення кількості членів у профспілках, особливо в приватному секторі, що є лівовою часткою ІТ-галузі. За даними Євростату, серед 30,5 мільйона самозайнятих осіб 8,7 мільйона мають найманих працівників, тоді як 21,8 мільйона є самозайнятими працівниками без найманих працівників. Майже 60% усіх самозайнятих

працівників працюють у чотирьох галузях, однією з яких є ІТ-сфера [33, с. 25]. В Україні така статистика підтверджується: станом на серпень 2023 року тільки 7% усіх ІТ-спеціалістів уклали з роботодавцем трудовий договір [231]. Через це голоси українських працівників ІТ-сфери залишаються поза полем соціального діалогу, що порушує принцип МОП стосовно інклюзивності вказаного інституту [162, с. 104].

У демократичних системах урядування інклюзивність зазвичай визначають як участь основних зацікавлених сторін у процесах ухвалення рішень. Інклюзивність тристороннього соціального діалогу забезпечується через дійсно репрезентативні й незалежні організації працівників і роботодавців, які представляють інтереси й узагальнюють погляди широкого кола груп / категорій працівників і роботодавців як державного, так і приватного сектору [210]. Отже, критерії репрезентативності сторін соціального діалогу потребують додаткової уваги наукової спільноти й коригування на законодавчому рівні.

МОП також занепокоєна зазначеною проблемою і разом із професором І. Віссером (I. Visser) надала прогноз розвитку профспілок: 1) поступова маргіналізація профспілок, якщо поточні тенденції триватимуть; 2) дуалізація профспілкового представництва й політики; 3) заміщення профспілок іншими об'єднаннями й організаціями; 4) оновлення традиційних профспілок [335, с. 200; 102, с. 10]. Кожен з описаних чотирьох сценаріїв можливий, але який з них найімовірніший? Відповідь на це запитання, на думку І. Віссера, залежить від того, про яку частину світу йдеться, тому що однозначної, не кажучи вже точної, відповіді немає. Маргіналізація, найімовірніше, — там, де процес занепаду та старіння профспілок досяг крайнього ступеня й де вони позбавлені підтримки з боку правових і соціальних інститутів і діють в умовах ворожого соціально-політичного клімату (це частини Центральної та Східної Європи й США). Дуалізм можливий у країнах, що розвиваються, якщо там не виникне переходу, що заохочує самоорганізацію неформальних працівників, а також у розвинених, якщо профспілки залишаться в межах свого нинішнього оплоту —

державного сектору, великих підприємств і жменьки обробних галузей. Заміщення наростатиме там, де є приховані потреби в представництві та праві голосу, але немає профспілок, які могли б їх задовольнити (підприємства у Великій Британії або США, нова економіка дистанційних платформ, самостійні працівники неформального сектору в Південній Азії та Центральній Америці). Оновлення відбувається скрізь, але його успіх залежатиме від достатності ресурсів профспілок для того, щоби підтримувати цей процес, налагоджувати контакти з молоддю й шукати дієві способи створення коаліцій з іншими організаціями й рухами [102, с. 74].

Головне полягає в тому, що чотири сценарії майбутнього профспілкового руху реалізуються одночасно, часом навіть в одних і тих самих державах, але в різних галузях (державному й приватному секторі; промисловості та сфері послуг; серед найманих працівників і самозайнятих, в альтернативній економіці й у сфері дистанційних платформ) і в різних поєднаннях: дуалізм як засіб не допустити маргіналізації; заміщення як причина й джерело натхнення для процесу оновлення; оновлення як «подолання кордонів» дуалізації. Висновок для профспілок і їхніх лідерів полягає в тому, що залучати нових членів серед працівників як традиційної, так і нової економіки стає складніше, ніж підтримувати наявні зв'язки, і щоби залучати нових членів або створювати інші форми активної участі, треба діяти інакше, нехай і з колишньою метою — об'єднувати й виражати солідарність трудівників. Міняти слід не цілі, а засоби їх досягнення [102, с. 74].

Європейська конфедерація профспілок (ETUC) разом із британським ученим Л. Фултоном (L. Fulton) дослідила нові перспективи оновлення профспілок. У їхньому дослідженні встановлено, що цифровізація та нові форми зайнятості спонукають профспілки переглянути свою позицію щодо прийняття до своїх лав самозайнятих осіб як членів на рівні з працівниками. У більшості держав немає юридичних перешкод для профспілок, які приймають самозайнятих осіб до членів профспілки. Однак у деяких країнах профспілкові

правила й ставлення профспілок досі можуть ускладнювати / унеможливлювати вступ до профспілок самозайнятих осіб [33, с. 10].

Європейська конфедерація профспілок виділила чотири типи профспілок, до яких можуть вступити самозайняті особи: спеціалізовані профспілки, профспілки працівників з нестандартною зайнятістю, профспілки лише для самозайнятих осіб, традиційні профспілки. Найпоширенішим типом профспілок із значною кількістю самозайнятих працівників є спеціалізовані профспілки або спеціалізовані відділи в межах великих профспілок, що діють у галузях, де самозайнятість — уже давно поширений спосіб організації праці. Приклади таких об'єднань є в більшості європейських держав. Вони представляють журналістів, акторів, музикантів та інших виконавців, технічних спеціалістів, перекладачів, а також архітекторів і деяких медичних працівників. Частка самозайнятих працівників серед членів може сягати 20 %, а в деяких країнах об'єднання, які організують ці групи, не входять до основних конфедерацій профспілок. Другий тип профспілок із значною кількістю самозайнятих членів — це об'єднання, які залучають працівників із нестандартною зайнятістю в більш загальному плані. До того ж самозайнятих осіб набирають разом із працівниками через агентства (зайнятість — аутстаф), тимчасовими працівниками й іншими особами за нестандартними контрактами. Ця форма об'єднання найчастіше трапляється в Італії, де всі три головні конфедерації профспілок узяти цю модель. Така модель профспілок також є в Словенії, і одна профспілка — у Великій Британії. Третій тип — це профспілки, які беруть як членів тільки самозайнятих осіб. Як приклад можна навести UGT в Іспанії, FNV в Нідерландах, CISL в Італії. Крім того, є профспілки, які не мають давньої традиції наймання самозайнятих осіб, але останнім часом прагнуть це робити у відповідь на зміни на ринку праці. Такі профспілки є в усій Європі, серед них найбільші: IG Metall у Німеччині, Unionen у Швеції та Unite і GMB у Великій Британії, а також профспілки в конфедераціях CFDT і CGT у Франції та в конфедерації CCOO в Іспанії [33, с. 10–11].

Отже, ETUC наголошує на потребі переорієнтації профспілок і їхньої організації на підставі виду діяльності, а не організаційно-правової форми роботодавців (на горизонтальній, а не вертикальній засаді). Це надасть змогу самозайнятим особам і працівникам із нестандартною зайнятістю вступати до профспілок, щоб захищати трудові права. У багатьох державах Європи (Італія, Словенія, Велика Британія тощо) законодавство не забороняє таке «оновлення» профспілок, враховуючи нові тенденції на ринку праці й розвиток платформної зайнятості. Вважаємо, що в українській ІТ-сфері такі профспілки набули б популярності через різноманітність атипової зайнятості в цьому секторі економіки.

Яскравим прикладом належного функціонування профспілок за видом діяльності й ефективного соціального діалогу стосовно захисту прав працівників на цифрових платформах є досвід Японії. У Токіо було створено профспілку кур'єрів, яка відстоювала права осіб, що працювали на цифрових платформах. У 2019 році ця профспілка наполягала, щоб оператор обговорив умови контракту, і вимагала поліпшити умови праці на цифровій платформі Uber. Водночас компанія стверджувала, що користувачі онлайн-платформи є незалежними підрядниками, отже, їх не мають визнавати як працівників, згідно із законодавством Японії про профспілки. Натомість комісія з питань праці Токійського столичного уряду визнала, що кур'єри, які працюють за допомогою цифрової платформи, є незамінними працівниками, навіть якщо вони не мають трудових договорів з компанією. За рішенням комісії, кур'єри є частиною основної робочої сили цифрової платформи, а не просто її користувачами і в них має бути статус працівників [317, с. 206; 94]. Як бачимо, у розвинених країнах профспілки за видом діяльності стають чи не головним захисником працівників, коли треба довести факт трудових відносин на цифрових платформах і забезпечити трудові права працівників в умовах цифрової економіки.

Щодо української профспілкової сторони в ІТ-індустрії варто підкреслити діяльність ІТ-комітету Європейської бізнес-асоціації, що є індустріальним

об'єднанням компаній, які виробляють програмні продукти й надають програмні послуги. Мета діяльності комітету — сприяти розвитку ІТ-галузі в Україні відповідно до європейської практики ведення бізнесу й захищати професійні й колективні інтереси працівників ІТ-сфери [90]. Комітет асоціації захищає колективні права не лише працівників ІТ-індустрії, які укладають із роботодавцем звичайний трудовий договір, а й фахівців нетипової форми зайнятості.

Крім того, на державній цифровій платформі «Дія.City» створено об'єднання за видом діяльності — ІТ, завданням якого є захист інтересів ІТ-спільноти. Це об'єднання представлятиме інтереси резидентів (учасників) цифрової платформи під час взаємодії з органами влади. Головна мета цього об'єднання — популяризувати простір в Україні та світі й розвивати цифрову економіку. Об'єднання резидентів «Дія.City» працюватиме над: популяризацією простору «Дія.City», підтримкою його стабільної та прозорої роботи; захистом інтересів ІТ-компаній та ІТ-фахівців з об'єднання; представленням України як потужної технологічної держави на міжнародній арені; розвитком ІТ-освіти в Україні тощо [169]. Однак це об'єднання створене тільки для резидентів однієї державної платформи й залишає поза увагою ІТ-фахівців, які працюють на приватних цифрових платформах: Codementor, Topcoder, uTest, X-Team, Arc тощо.

Крім того, в умовах повоєнного відновлення України постає питання про запровадження заходів, щоби повернути ІТ-спеціалістів, що вимушені були виїхати в період дії режиму воєнного стану, — робочої сили ІТ-сектору. Наразі перебуває на етапі створення план відновлення України, частиною якого є національна програма «Основи відновлення: цифрова держава», розробляють державну програму «Україна — цифровий хаб для Азійського та Європейського магістрального трафіку» [226]. Це ще раз підкреслює орієнтованість на розвиток сфери інформаційних технологій та українського цифрового середовища, що вимагає людського капіталу.

Найбільше громадян України прийняли держави ЄС. У березні 2022 року Рада ЄС уперше у своїй історії застосувала Директиву про тимчасовий захист (2001/55/ЄС). Дія Директиви поширюється на громадян України, іноземців, які мешкали в Україні, членів сімей цих осіб, що проживали в Україні до 24 лютого 2022 року. За даними УВКБ ООН, станом на кінець 2022 року 7,9 мільйона українців перебувають у країнах ЄС, 4,9 мільйона з них отримали тимчасовий захист або інші форми захисту відповідно до законодавства європейських держав [77]. На сьогодні немає точних даних про кількість осіб у конкретній державі через транзитну міграцію з однієї країни в іншу або повернення українців додому. До того ж не всі громадяни України, які перебувають за кордоном, стоять на консульському обліку [274, с. 91].

Щоби поповнити робочу силу в українській ІТ-сфері й після війни повернути якомога більше ІТ-фахівців в Україну, доцільно було б укласти галузеву угоду між Мінцифрою, профспілкою «Дія.City» й роботодавцями, які мають цифрову зайнятість і є резидентами «Дія.City». Завдання цієї угоди мають бути такі: створити умови, щоб забезпечити стабільний розвиток ІТ-сфери; покращити становище працівників ІТ-сфери будь-якої форми зайнятості; створити умови для швидкого працевлаштування осіб, що повернулися в Україну (запровадити спрощений режим); сприяти забезпеченню work-life balance ІТ-фахівців; створити умови, щоби безперешкодно підвищувати кваліфікацію, тощо.

Отже, важливість профспілкового боку соціального діалогу в ІТ-індустрії можна простежити на прикладі зарубіжного досвіду компанії Google, профспілкова коаліція якої забезпечує боротьбу з дискримінацією ІТ-працівників, юридичну підтримку й виплату допомоги в разі страйків, захист інших інтересів членів об'єднання. Варто підкреслити ключову роль ІТ-комітету Європейської бізнес-асоціації в захисті професійних і колективних інтересів українських працівників ІТ-сфери на національному й міжнародному рівнях. Однак важливо також законодавчо заохочувати працівників і роботодавців створювати профспілки на локальному рівні [162, с. 107].

Для ефективного соціального діалогу й захисту колективних інтересів ІТ-працівників на належному рівні треба впровадити в законодавство такі нововведення: 1) змінити критерії репрезентативності сторін переговорного процесу, щоб дотриматися принципу МОП стосовно інклюзивності соціального діалогу, оскільки квота лише за чисельністю членів об'єднання не ефективна для ІТ-галузі як нового виду економічної діяльності [162, с. 107]; 2) упровадити нову засаду формування профспілок — на підставі виду діяльності, а не організаційно-правової форми роботодавців (на горизонтальній, а не вертикальній засаді), використовуючи позитивний досвід Японії, Італії, Словенії, Великої Британії (зокрема, формування профспілок в ІТ-сфері). Крім того, доцільно було б укласти галузеву угоду між Мінцифрою, профспілкою «Дія.City» й роботодавцями, які мають цифрову зайнятість і є резидентами «Дія.City», маючи на меті повернути після війни якомога більше ІТ-спеціалістів в Україну.

Висновки до розділу 3

1. Установлено, що для того, щоб суди по-різному не тлумачили межі угод про конфіденційність, доцільно було б розробити примірну форму договору про конфіденційність (NDA) із працівниками ІТ-сфери, обов'язковими пунктами якої мали б стати такі: яка інформація конфіденційна, що вважати переданням конфіденційної інформації, якими способами й засобами передають конфіденційну інформацію.

2. Вбачається, що питання працевлаштування в конкурента теперішнього або колишнього роботодавця має вирішувати працівник, щоб не обмежувати права на працю, закріпленого в Конституції України й конвенціях МОП, які Україна ратифікувала. Як альтернатива, за вибір залишитися працювати в одного роботодавця до працівника ІТ-сфери має бути застосовано засіб заохочення *loyalty bonus* (на зразок виплати за вислугу років, як у держслужбовців)

3. Аргументовано, що в разі двох і більше порушень угоди про конфіденційність (NDA) роботодавець може звільнити ІТ-працівника на підставі п. 3 ст. 40 КЗпП за одночасно трьох умов: 1) до працівника раніше застосовували заходи дисциплінарного стягнення; 2) працівник не є викривачем у цій ситуації в розумінні Директиви ЄС 2019/1937 і п. 16² ст. 3 КПК України; 3) розголошена конфіденційна інформація не становить суспільного інтересу.

4. Вбачається за доцільне законодавчо закріпити визначення угод NSA, NSA і врегулювати можливість / неможливість укладати їх між працівником і роботодавцем.

5. Виокремлено такі особливості умов праці в ІТ-сфері: 1) запроваджують облік робочого часу за допомогою тайм-трекерів; 2) дотримуються принципів Agile і Waterfall, розподіляючи робочий час, які перекликаються з такими принципами трудового права: гуманізму, дотримання дисципліни праці й підпорядкування суб'єктів трудових відносин певному правовому режиму, поділу й використання праці працівників і службовців, визначеності трудової функції та стабільності трудових правовідносин тощо; 3) є право на відпустку

за роботу за комп'ютером до чотирьох календарних днів, оскільки працівники ІТ-сфери виконують трудові функції безпосередньо за комп'ютером; 4) створюють безпечний робочий кіберпростір для сумлінного виконання трудових обов'язків; 5) українська ІТ-сфера запозичила американський досвід в аспекті формування додаткової заробітної плати й використовує sign in bonus, referral bonus, annual bonus, винагороди за досягнення KPI, retention bonus, виплати LTIP тощо; 6) установлюють заробітну плату працівників ІТ-сфери в гривневому еквіваленті долара США або іншої іноземної валюти, що заміщує індексацію заробітної плати, яка не завжди повністю відшкодовує працівникам подорожчання споживчих товарів і послуг.

6. Вбачається за необхідне закріпити в трудовому законодавстві можливість роботодавця й працівника установлювати заробітну плату в іноземній валюті, яка підлягає перерахунку в гривню відповідно до курсу НБУ; забезпечити неможливість порушити мінімальні трудові гарантії, визначивши дату нарахування заробітної плати датою розрахунку курсу. Щоб урегулювати нарахування заробітної плати в іноземній валюті, запропоновано додати в Закон України «Про оплату праці» статтю 22¹ у такій редакції: «Стаття 22¹. Нарахування заробітної плати. 1. Нарахування заробітної плати працівників установлюють на умовах, визначених колективним і/або трудовим договором (контрактом), дотримуючись гарантій, установлених законодавством і генеральною, галузевою (міжгалузевою) та територіальною угодами. Роботодавець і працівник можуть обумовлювати в колективному і/або трудовому договорі (контракті) заробітну плату в іноземній валюті, яка підлягає перерахунку в гривню відповідно до курсу Національного банку України, чинного на момент нарахування заробітної плати. Якщо розмір заробітної плати в іноземній валюті після перерахунку в гривню відповідно до курсу Національного банку України, чинного на момент нарахування заробітної плати, менший за розмір мінімальної заробітної плати, то працівнику виплачують заробітну плату в розмірі мінімальної заробітної плати.».

7. Розвинуто тезу, що створення профспілок на принципі інклюзивності виключає профспілки в цій сфері, тому це неефективно. Для успішного соціального діалогу й захисту колективних інтересів ІТ-працівників на належному рівні треба впровадити до законодавства низку нововведень. Зокрема, це стосується зміни критеріїв репрезентативності сторін переговорного процесу, щоб дотриматися принципу МОП стосовно інклюзивності соціального діалогу, оскільки квота лише за чисельністю членів об'єднання не ефективна для ІТ-галузі як нового виду економічної діяльності.

8. Обґрунтовано, що доцільно впровадити у вітчизняній практиці нову засаду формування профспілок — на підставі виду діяльності, а не організаційно-правової форми роботодавців (на горизонтальній, а не вертикальній засаді), беручи до уваги позитивний досвід Японії, Італії, Словенії, Великої Британії (зокрема, формування профспілок в ІТ-сфері). Такий принцип формування профспілок надасть змогу набувати членства працівникам із нестандартною формою зайнятості й самозайнятим особам, які мають однаковий вид діяльності, на рівні з працівниками, які уклали традиційний трудовий договір.

9. Аргументовано, що можливо й доцільно укладати угоди на рівні галузевої угоди між Мінцифрою, профспілкою «Дія.City» й роботодавцями, які мають цифрову зайнятість і є резидентами «Дія.City», щоби після війни повернути якомога більше ІТ-спеціалістів в Україну.

ВИСНОВКИ

У дисертації здійснено теоретичне узагальнення і вирішення наукового завдання, що полягає в отриманні нових результатів у формі наукових висновків щодо сутності трудових відносин із працівниками ІТ-сфери, виявленні проблемних аспектів нормотворчості та правозастосування у вказаній сфері, а також надання обґрунтованих пропозицій і рекомендацій для їх вирішення. В межах дослідження зроблено наукові висновки, основними з яких є такі:

1. В цифрову еру основою предмета сучасних суспільних відносин в ІТ-сфері є суспільні відносини в цифровому середовищі. Суспільні відносини в ІТ-сфері охоплюють збирання, оброблення й передання даних на базі обчислювальної та інформаційної техніки, щоб отримати інформацію нової якості та використовувати її. Суспільні відносини в ІТ-сфері багатогранні й містять публічноправовий і приватноправовий аспекти.

2. Етапи виникнення (становлення) суспільних відносин української ІТ-сфери: перший етап (3000 р. до н. е. — кінець XV ст.) — формування передумов виникнення суспільних відносин в ІТ-сфері, домінування ручних інформаційних технологій; другий етап (кінець XV ст. — початок XX ст.) — домінування механічних інформаційних технологій; третій етап (середина XX ст. — 60-ті рр. XX ст.) — виникнення електричної технології, поява перших комп'ютерів; створення окремої галузі ІТ; четвертий етап (1970–1990 рр.) — розширення суспільних відносин в ІТ-сфері завдяки виникненню електронної технології та мережі «Інтернет»; п'ятий етап (1991 р. — початок XXI ст.) — становлення української академічної науки ІТ-сфери; шостий етап (2010–2022 рр.) — розквіт української ІТ-сфери; сьомий етап (лютий 2022 р. — дотепер) — суспільні відносини в ІТ-сфері у воєнний період.

3. Запропоновано поняття «ІТ-аутсорсинг» як відносини між замовником та аутсорсером-роботодавцем, за яких замовник передає частину своїх функцій аутсорсеру-роботодавцю на виконання його працівниками ІТ-сфери за вказівками й під контролем аутсорсера-роботодавця.

Фрилансери укладають договори цивільно-правового характеру, що пов'язані з працею, на відміну від працівників, які укладають договори про роботу за викликом («мінімум-максимум»), зокрема за договорами про роботу «нуль годин» і трудовими договорами з нефіксованим робочим часом. Розмежовано такі нетипові форми зайнятості працівників ІТ-сфери, як робота за викликом (за потребою), робота «нуль годин», робота «мінімум-максимум» і робота з нефіксованим робочим часом. Договір про роботу за викликом (за потребою) можна ототожнити з договором «мінімум-максимум». Договір про роботу «нуль годин» є різновидом договору про роботу за викликом, тобто й різновидом договору «мінімум-максимум». Трудовий договір з нефіксованим робочим часом — різновид договору про роботу за викликом (роботу «мінімум-максимум»), у якому встановлено мінімальну межу — 32 години на один календарний місяць. Трудовий договір з нефіксованим робочим часом не є договором про роботу «нуль годин», оскільки в цих договорах не збігається мінімальна тривалість робочого часу.

4. Існує об'єктивна необхідність диференціювати правове регулювання праці, що зумовлено зміною умов праці у зв'язку із цифровізацією виробництва й виникненням великої кількості нетипових форм зайнятості. Щоб знизити рівень «тіньової» зайнятості й зменшити бюрократичне навантаження на роботодавців, пропонується запровадити спрощений режим регулювання для підприємств, які переповнені нетиповою зайнятістю. Розмежовано поняття «спеціальне регулювання» та «спрощений режим». Спрощений режим завжди дерегулює суспільні відносини, тоді як «спеціальне регулювання» може бути як спрощеним (дерегульованим, «послабленим» для суб'єкта), так і зарегульованим (мати більше вимог / правил для суб'єкта). Спеціальне регулювання ширше за спрощений режим і повністю охоплює друге.

5. Трудові відносини в ІТ-сфері мають загальні ознаки, що притаманні всім трудовим відносинам, і спеціальні ознаки. До спеціальних ознак належать мета праці, способи й засоби виконання трудових обов'язків. Визначено поняття «трудові відносини в ІТ-сфері» як вид трудових відносин, що полягає в

роботі зі збирання, оброблення й передання даних на базі обчислювальної та інформаційної техніки, щоб отримати інформацію нової якості та використовувати її.

6. На підставі аналізу світових тенденцій і вітчизняної судової практики вважаємо за необхідне використати досвід ЄС щодо критеріїв розмежування трудових відносин від інших, що пов'язані із працею, та ввести презумпцію трудових відносин на цифрових платформах, окрім державної платформи «Дія.City», яка вже законодавчо врегульована й має спеціальний правовий режим. Гіг-відносини врегульовано лише на державній платформі «Дія.City», тоді як відносини на інших цифрових платформах українських ІТ-фахівців залишилися поза увагою законодавця. Також треба взяти до уваги критерії розмежування трудових відносин від інших, що пов'язані з працею, визначені в Директиві ЄС COM/2021/762 final.

7. Вбачається за доцільне врахувати позитивний досвід Франції та Португалії щодо закріплення на законодавчому рівні цифрових прав і доповнити чинний КЗпП та проєкт ТК каталогом цифрових трудових прав. Наведено каталог цифрових трудових прав працівника в цифровому середовищі: право на доступ до інтернету під час виконання трудової функції; право на захист персональних даних, які використовуються під час роботи на цифрових платформах; право на страйк онлайн (із використанням цифрових платформ і соціальних мереж); право підвищити кваліфікацію онлайн; право на кібербезпеку під час виконання трудових обов'язків, право на захист даних про геолокацію, право бути офлайн у неробочий час і час відпочинку тощо. Список цифрових прав працівника не вичерпний і відкритий для дискусії, щоб надалі закріпити його в трудовому законодавстві.

8. Доцільно розробити окремий випуск ДКХП «ІТ-сфера», оскільки ІТ-сфера налічує багато професій і ця кількість невпинно зростає. Для створення випуску ДКХП «ІТ-сфера» за основу можна взяти міжнародні стандарти з інформаційних технологій ISO/IEC 15288:2008, ISO/IEC 12207:2008, а також

проекти МОН професійних стандартів для працівників ІТ-галузі. Випуск слід побудувати відповідно до структури Класифікатора професій (ДК 003:2010).

9. Для того, щоб суди по-різному не тлумачили межі угод про конфіденційність, доцільно було б розробити типову форму договору про конфіденційність (NDA) із працівниками ІТ-сфери, обов'язковими пунктами якої мали б стати такі: яка інформація є конфіденційною, що вважати переданням конфіденційної інформації, якими способами й засобами передають конфіденційну інформацію.

10. Якщо двічі й більше порушено угоду про конфіденційність (NDA), роботодавець може звільнити ІТ-працівника на підставі п. 3 ст. 40 КЗпП за наявності одночасно трьох умов: 1) роботодавець уже застосовував до працівника ІТ-сфери заходи дисциплінарного стягнення; 2) працівник не є викривачем у цій ситуації в розумінні Директиви ЄС 2019/1937 і п. 16² ст. 3 КПК України; 3) розголошена конфіденційна інформація не становить суспільного інтересу.

11. Доцільно упровадити у вітчизняній практиці нову засаду формування профспілок — на підставі виду діяльності, а не організаційно-правової форми роботодавців (на горизонтальній, а не вертикальній засаді), беручи до уваги позитивний досвід Японії, Італії, Словенії, Великої Британії. Такий принцип формування профспілок надасть змогу набувати членства працівникам із нестандартною формою зайнятості й самозайнятим особам, які мають однаковий вид діяльності, на рівні з працівниками, які уклали традиційний трудовий договір. Аргументовано можливість і доцільність укладати договори на рівні галузевої угоди між Мінцифрою, профспілкою «Дія.City» й роботодавцями, які мають цифрову зайнятість і є резидентами «Дія.City», щоби після війни повернути якомога більше ІТ-спеціалістів в Україну.

12. На основі аналізу ІТ-хабів інших держав, а саме: США (Кремнієва долина й Делавер), Грузії (ІТ-зона), Казахстану («Астана-хаб»), Індії (ІТ-парки) — виділено подальші напрями розвитку державної платформи «Дія.City» як українського ІТ-хабу: покращити довіру між Мінцифрою та ІТ-

фахівцями; провести реформу державної цифрової платформи «Дія.City», щоб забезпечити спрощений режим для ІТ-спеціалістів де-факто, а не тільки де-юре; залучити іноземних ІТ-роботодавців для створення додаткових робочих місць на українській платформі «Дія.City».

13. Вбачається за доцільне запозичити позитивний досвід Великої Британії щодо забезпечення гендерної рівності завдяки створенню цифрової платформи для онлайн-наставництва жінками жінок, мета якої — допомагати й підтримувати жінок у галузях, де домінують чоловіки, зокрема в ІТ-галузі.

14. Необхідно на національному рівні розробити примірну форму GDPR комплаєнс-політики та інструкцію з упровадження GDPR комплаєнсу на підприємствах, в установах, організаціях і затвердити їх Мінцифрою та Мін'юстом. Це дасть змогу українським ІТ-компаніям уникнути сплати штрафів на мільйони євро за порушення Загального регламенту захисту даних ЄС (GDPR), зокрема цифрових прав осіб, що проживають у ЄС, через неналежне оброблення їхніх даних онлайн.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Affaire Melike c. Turquie (Requête no 35786/19). URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-210417%22%5D%7D> (дата звернення: 01.05.2023).
2. Agile-маніфест розробки програмного забезпечення. URL: <https://agilemanifesto.org/iso/uk/manifesto.html> (дата звернення: 22.07.2022).
3. Assembly Bill No 5 September 18, 2019. URL: https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB5 (дата звернення: 22.06.2022).
4. Astana Hub. URL: <http://astanahub.com/ru/> (дата звернення: 20.08.2023).
5. Bertolini A., Dukes R. Trade Unions and Platform Workers in the UK: Worker Representation in the Shadow of the Law. *Industrial Law Journal*. 2021. Vol. 50, Issue 4. P. 662–688. URL: <https://academic.oup.com/ilj/article/50/4/662/6408608> (дата звернення: 11.03.2023).
6. Bonner C., Spooner D. Organizing in the informal economy: A challenge for trade unions. *IPG*. Germany, 2011. № 2. P. 87–105. URL: https://library.fes.de/pdf-files/ipg/2011-2/08_a_bonner.pdf (дата звернення: 08.08.2023).
7. Business & Professional Code of California (General Provisions enacted by Stats. 1937, Ch. 399). URL: https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?sectionNum=16600.&lawCode=BPC (дата звернення: 09.11.2022).
8. Carta Portuguesa de Direitos Humanos na Era Digital. Lei n.o 27/2021, de 17 de maio. URL: https://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/Educacao_Carta-Portuguesa-de-Direitos-Humanos-na-Era-Digital.aspx (дата звернення: 23.02.2023).
9. Case of Halet v. Luxembourg of 14 February 2023 (Application no. 21884/18). URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-223259%22%5D%7D> (дата звернення: 16.07.2023).

10. Cerf V. Internet access is not a human right. *The New York Times*. Jan. 4, 2012. P. A25. URL: <https://www.nytimes.com/2012/01/05/opinion/internet-access-is-not-a-human-right.html> (дата звернення: 17.02.2023).
11. Código do trabalho : Кодекс від 12.02.2009 № 30/2009. Дата оновлення: 22.07.2021. URL: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475> (дата звернення: 28.11.2021).
12. Cohen D., Lindvall M. and Costa P. Agilesoftware development. DACS SOAR Report, 2003. 11 p.
13. Commission proposals to improve the working conditions of people working through digital labour platforms. URL: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_6605 (дата звернення: 23.06.2023).
14. Communication de la commission au parlement européen, au conseil, au comité économique et social européen et au comité des régions une boussole numérique pour 2030: l'Europe balise la décennie numérique COM/2021/118 URL: <https://via.diplomacy.edu/https://eur-lex.europa.eu/legal-content/fr/TXT/?uri=CELEX%3A52021DC0118#annotations:FvOJghNWEe2UOOsAhHMcfg> (дата звернення: 17.08.2023).
15. Concerning tripartism and social dialogue : ILO resolution 18 June 2002. URL: <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/res.pdf> (дата звернення: 30.01.2022).
16. Custers B. New digital rights: Imagining additional fundamental rights for the digital era. *Computer Law & Security Review*. 2022. Vol. 44. URL: https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0267364921001096#cit_17 (дата звернення: 21.02.2023).
17. Davidov G., Alon-Shenker P. The ABC Test: A New Model for Employment Status Determination? *Industrial Law Journal*. United Kingdom, Oxford, 2022. Vol. 51, Issue 2. P. 235–276. URL: <https://academic.oup.com/ilj/article-abstract/51/2/235/6563247?redirectedFrom=fulltext> (дата звернення: 21.06.2023).

18. De Hert P., Kloza D. Internet (access) as a new fundamental right. Inflating the current rights framework? *European Journal of Law and Technology*. 2012. Vol. 3. No. 3. URL: <https://ejlt.org/index.php/ejlt/article/view/123/268> (дата звернення: 16.02.2023).
19. Decision (EU) 2022/2481 of the European Parliament and of the Council of 14 December 2022 establishing the Digital Decade Policy Programme 2030 (Text with EEA relevance). URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dec/2022/2481/oj> (дата звернення: 09.05.2023).
20. Digital democracy with a purpose. Lisbon declaration. URL: <https://www.lisbondeclaration.eu>. (дата звернення: 21.02.2023).
21. Digital platforms and the world of work in G20 countries: Status and Policy Action. URL: https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_814417.pdf (дата звернення: 22.12.2022).
22. Directive (eu) 2016/943 of the European Parliament and of the Council of 08.06/2016 on the protection of undisclosed know-how and business information (trade secrets) against their unlawful acquisition, use and disclosure. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32016L0943> (дата звернення: 17.02.2022).
23. Disponível guia prático sobre segurança e saúde em teletrabalho na Administração Pública. URL: <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc22/comunicacao/noticia?i=disponivel-guia-pratico-sobre-seguranca-e-saude-em-teletrabalho-na-administracao-publica> (дата звернення: 28.11.2021).
24. Durbin S., Lopes A. and Warren S. Challenging male dominance through the substantive representation of women: the case of an online women's mentoring platform. *New Technology, Work and Employment*. United Kingdom : Wiley-Blackwell Publishing Ltd, 2020. № 35. P. 215–231. URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/ntwe.12166> (дата звернення: 15.06.2023).

25. Dutch DPA: TikTok fined for violating children's privacy. URL: https://edpb.europa.eu/news/national-news/2021/dutch-dpa-tiktok-fined-violating-childrens-privacy_en (дата звернення: 18.08.2023).
26. Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court. 2018. URL: <https://law.justia.com/cases/california/supreme-court/2018/s222732.html> (дата звернення: 21.10.2021).
27. EU 2030 Digital Compass: the European Way for the Digital Decade. URL: <https://dig.watch/resource/the-digital-compass> (дата звернення: 17.08.2023).
28. European Court of Human Rights. Case of Ahmet Yildirim v. Turkey (Application no. 3111/10). URL: [https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid %22:\[%22001-115705%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:[%22001-115705%22]}) (дата звернення: 01.07.2023).
29. European trade unions urge EU to implement Ukraine commitments. URL: <https://www.etuc.org/en/document/european-trade-unions-urge-eu-implement-ukraine-commitments> (дата звернення: 20.07.2023).
30. Evans P. C., Gawer A. The Rise of the Platform Enterprise. A Global Survey. 2016. S. 21. URL: https://www.thecge.net/app/uploads/2016/01/PDF-WEB-Platform-Survey_01_12.pdf (дата звернення: 01.05.2023).
31. Exclusive: Google workers across the globe announce international union alliance to hold Alphabet accountable. URL: <https://www.theverge.com/2021/1/25/22243138/google-union-alphabet-workers-europe-announce-global-alliance> (дата звернення: 19.07.2023).
32. Freedom of expression, the Internet and new technologies. Thematic factsheet. Strasbourg, 2017. URL: <https://rm.coe.int/factsheeton-freedom-of-expression-internet-and-new-technologies-11aug/1680738366> (дата звернення: 13.01.2021).
33. Fulton L. Trade unions protecting self-employed workers. ETUC. Brussels, 2018. 94 p. URL: https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-10/Trade%20unions%20protecting%20self-employed%20workers_EN.pdf (дата звернення: 28.07.2023).

34. General Data Protection Regulation (GDPR). URL: <https://gdpr-info.eu/> (дата звернення: 18.08.2023).
35. Georgian IT Virtual Zone Status Company. URL: <https://www.virtualzone.ge/> (дата звернення: 19.08.2023).
36. Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen (GeschGehG). URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/geschgeh/BJNR046610019.html> (дата звернення: 17.02.2022).
37. GlobalLogic переводить фахівців на гіг-контракти. Як до цього ставляться самі айтівці (UPD). URL: <https://dou.ua/lenta/news/gig-contracts-in-globallogic/> (дата звернення: 21.08.2023).
38. Google Spain SL Google Inc. v. Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) Mario Costeja González Judgment of the Court (Grand Chamber) in Case C-131/12, 13 May 2014. URL: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=152065&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=794833> (дата звернення: 01.07.2023).
39. Guia para a Saúde e Segurança no Teletrabalho na Administração Pública. URL: https://www.dgaep.gov.pt/coronavirus/docs/SST_AP_TELETRABALHO_23_abr_2020.pdf (дата звернення: 28.11.2021).
40. Guide To Georgian Virtual Zone Tax Benefits & Conditions. URL: <https://expathub.ge/virtual-zone-georgia-tax/> (дата звернення: 19.08.2023).
41. Haipeter Th. Digitalisation, unions and participation: the German case of ‘industry 4.0’. *Industrial Relations Journal*. 2020. Vol. 51 (3). P. 242–260. URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/irj.12291> (дата звернення: 11.03.2023).
42. Highsmith J. and Cockburn A. Agile softwaredevelopment: The business of innovation. *Computer*. 2001. Vol. 34 (9). P. 120–127.
43. ILO. WESO Report 2021. 161 p. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_795453.pdf (дата звернення: 11.03.2023).

44. Irish Data Protection Commission announces decision in Twitter inquiry. URL: https://edpb.europa.eu/news/national-news/2020/irish-data-protection-commission-announces-decision-twitter-inquiry_en (дата звернення: 18.08.2023).
45. ISO/IEC 12207:2008 Systems and software engineering. URL: <https://www.iso.org/ru/standard/43447.html> (дата звернення: 01.02.2023).
46. ISO/IEC 15288:2008 Systems and software engineering – System life cycle processes. URL: <https://www.iso.org/standard/43564.html> (дата звернення: 01.02.2023).
47. ISO/IEC 2382:2015, Information technology — Vocabulary — Part 1: Terms and definitions: «data: reinterpretable representation of information in a formalized manner suitable for communication, interpretation, or processing». URL: <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso-iec:2382:ed-1:v2:en> (дата звернення: 26.03.2023).
48. ISO/IEC 2382:2015, Information technology — Vocabulary — Part 1: Terms and definitions: «data processing: systematic performance of operations upon data». URL: <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso-iec:2382:ed-1:v2:en> (дата звернення: 26.03.2023).
49. Jalote P., Natarajan P. The growth and evolution of India's software industry. *Communications of the ACM. Association for Computing Machinery*. USA, 2019. Vol. 62(11). P. 64–69. URL: <https://dl.acm.org/doi/10.1145/3347863> (дата звернення: 20.08.2023).
50. Лара V. V. Labour rights in the EU-Ukraine association agreement: quo vadis, Ukraine? *Актуальні проблеми захисту прав громадян України на працю та соціальний захист на шляху до Євроінтеграції* : тези доп. та наук. повідомл. учасників XII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 7 жовт. 2022 р.) / уклад. О. Г. Середи, О. М. Ярошенко, О. В. Соловійов ; за ред. О. Г. Середи. Харків, 2022. С. 126–127.
51. Leitsätze zum Urteil des Ersten Senats vom 27. Februar 2008. URL: https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2008/02/rs20080227_1bvr037007.html (дата звернення: 01.07.2023).

52. Lisbon Declaration – Digital Democracy with a Purpose. URL: <https://via.diplomacy.edu/https://eur-lex.europa.eu/legal-content/fr/TXT/?uri=CELEX%3A52021DC0118#annotations:FvOJghNWEe2UOOsAhHMcfg> (дата звернення: 17.08.2023).
53. LOI No. 2016-1088 «Relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels». Loi de l'Etat le 8 août 2016. URL: https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT_000032983213/ (дата звернення: 12.01.2021).
54. McGaughey E. Will Robots Automate Your Job Away? Full Employment, Basic Income and Economic Democracy. *Industrial Law Journal*. 2022. Vol. 51, Issue 3. P. 511–559. URL: <https://academic.oup.com/ilj/article/51/3/511/6321008> (дата звернення: 11.03.2023).
55. McKnight M. J. Employee Perceptions of Merit Pay and its Influence on Work Performance. *Walden University scholarworks*. Minneapolis, 2017. 124 p.
56. Moehrle T. G. The Cost and Incidence of Referral, Hiring, and Referral Bonuses. *Compensation and Working Conditions*. Washington, D. C., 2000. P. 37–42. URL: <https://stats.bls.gov/opub/mlr/cwc/the-cost-and-incidence-of-referral-hiring-and-retention-bonuses.pdf> (дата звернення: 27.08.2022).
57. Montreuil V.-L., Foucher R. Technological changes in the era of digitalization: What do collective agreements tell us? *Industrial Relations Journal*. 2023. Vol. 54, Issue 1. P. 20–39. URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/irj.12389> (дата звернення: 11.03.2023).
58. New technologies: Factsheet of the European Court of Human Rights. Strasbourg, 2018. URL: http://www.echr.coe.int/Documents/FS_New_technologies_ENG.pdf (дата звернення: 13.01.2021).
59. Novitz T. Gig Work as a Manifestation of Short-Termism: Crafting a Sustainable Regulatory Agenda. *Industrial Law Journal*. 2021. Vol. 50, No. 4. P. 636–661. URL: <https://academic.oup.com/ilj/article/50/4/636/6412506> (дата звернення: 11.03.2023).

60. Office of Economic Policy U.S. Department of the Treasury Non-compete Contracts: Economic Effects and Policy Implications. URL: <https://www.treasury.gov/resource-center/economic-policy/Documents/UST%20Non-competes%20Report.pdf> (дата звернення: 08.11.2022).

61. On a European Policy for new information technologies : Declaration of the Committee of Ministers on 7 May 1999, 104th Session. URL: <https://rm.coe.int/native/09000016805359c6> (дата звернення: 17.08.2023).

62. On Digital Rights and Principles for the Digital Decade : European Declaration on 16 December 2022. URL: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/european-declaration-digital-rights-and-principles> (дата звернення: 17.08.2023).

63. On Digital Society and Value-Based Digital Government : Berlin Declaration on 8 December 2020. URL: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/news/berlin-declaration-digital-society-and-value-based-digital-government> (дата звернення: 18.08.2023).

64. On eGovernment : Tallinn Declaration on 6 October 2017. URL: https://ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=47559 (дата звернення: 18.08.2023).

65. On freedom of communication on the Internet : Declaration of the Committee of Ministers on 28 May 2003, 840th meeting of the Ministers' Deputies. URL: <https://www.osce.org/files/f/documents/0/6/31507.pdf> (дата звернення: 17.08.2023).

66. On human rights and the rule of law in the Information Society : Declaration of the Committee of Ministers 13.05.2005 № 56. URL: https://www.coe.int/t/dgap/goodgovernance/Activities/Public_participation_internet_governance/Declaration-Information-Society/011_DeclarationFinal%20text_en.asp (дата звернення: 17.08.2023).

67. On the protection of persons who report breaches of Union law : Directive (EU) 2019/1937 of the European Parliament and of the Council of

23 October 2019. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1937> (дата звернення: 16.07.2023).

68. On the Use of Scientific and Technological Progress in the Interests of Peace and for the Benefit of Mankind : Declaration General Assembly resolution 10.11.1975 № 3384. URL: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/declaration-use-scientific-and-technological-progress-interests#:~:text=All%20States%20shall%20take%20measures%20to%20extend%20the%20benefits%20of,upon%20the%20rights%20of%20the> (дата звернення: 16.08.2023).

69. Our Shared Digital Future. Building an Inclusive, Trustworthy and Sustainable Digital Society. Report 2018. *World Economic Forum*. P. 24. URL: <https://www.weforum.org>.

70. Pammer V. and Marina M. Surprise, surprise: activity log based time analytics for time management. In CHI '13 Extended Abstracts on Human Factors in Computing Systems (CHI EA '13). Association for Computing Machinery, New York, NY, USA, 2013. P. 211–216. URL: <https://doi.org/10.1145/2468356.2468395> (дата звернення: 22.07.2022).

71. Panel of experts confirms the Republic of Korea is in breach of labour commitments under our trade agreement. URL: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_203 (дата звернення: 21.07.2023).

72. Personal Income Tax FAQs — Division of Revenue — State of Delaware URL: <https://revenue.delaware.gov/frequently-asked-questions/personal-income-tax-faqs/> (дата звернення: 19.08.2023).

73. Promotion and protection of the right to freedom of opinion and expression : note / by the Secretary-General № A/70/361 8 September 2015. URL: <https://digitallibrary.un.org/record/805706> (дата звернення: 16.07.2023).

74. Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A52021PC0762> (дата звернення: 23.06.2023).

75. Proposta de lei que procede à alteração da legislação laboral no âmbito da agenda do trabalho digno : Projeto de diploma para apreciação pública. *Separata BTE*. 29.10.2021. № 33. URL: http://bte.gep.msess.gov.pt/separatas/sep33_2021.pdf (дата звернення: 17.01.2021).

76. Protection of «whistle-blowers» : Resolution of the Parliamentary Assembly 1729(2010) of 29 April 2010. URL: <https://pace.coe.int/en/files/17851> (дата звернення: 16.07.2023).

77. Refugees from Ukraine recorded across Europe. URL: <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine> (дата звернення: 09.08.2023).

78. Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016. URL: <https://gdpr.eu/tag/gdpr/> (дата звернення: 30.06.2023).

79. Regulation (EU) 2021/694 of the European Parliament and of the Council of 29 April 2021 establishing the Digital Europe Programme and repealing Decision (EU) 2015/2240 (Text with EEA relevance). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32021R0694&qid=1623079930214> (дата звернення: 16.08.2023).

80. Rights for platform workers: Council agrees its position. URL: <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2023/06/12/rights-for-platform-workers-council-agrees-its-position/> (дата звернення: 23.06.2023).

81. S. G. Borello & Sons, Inc. v. Department of Industrial Relations. 1989. URL: <https://law.justia.com/cases/california/supreme-court/3d/48/341.html> (дата звернення: 21.10.2021).

82. Silicon Valley. URL: <https://www.britannica.com/place/Silicon-Valley-region-California> (дата звернення: 19.08.2023).

83. Social dialogue. ILO. URL: <https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang--en/index.htm> (дата звернення: 05.02.2022).

84. Sriram K. V., Hungund S. Influence of inbound and outbound open innovation practices on performance of firms: an evidence from Indian product SMEs. *International Journal of Innovation Science*. United Kingdom, 2021. Vol. 14 (5). P.

750–767. URL: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJIS-03-2021-0059/full/html> (дата звернення: 20.08.2023).

85. Tax code of Georgia : Law of Georgia 17/09/2010 № 3591. URL: <https://matsne.gov.ge/en/document/view/1043717?publication=194> (дата звернення: 19.08.2023).

86. The 15-hour workweek: Canada's part-time problem. *The Globe and Mail*. URL: <https://www.theglobeandmail.com/report-on-business/the-15-hour-workweek-canadas-part-time-problem/article20926986/> (дата звернення: 18.01.2022).

87. The Charter of Digital Rights: A guide for policy-makers. *The EDRI papers*. URL: https://edri.org/wp-content/uploads/2014/06/EDRI_Digital_RightsCharter_web.pdf (дата звернення: 15.02.2023).

88. The CNIL's restricted committee imposes a financial penalty of 50 Million euros against GOOGLE LLC. URL: https://edpb.europa.eu/news/national-news/2019/cnils-restricted-committee-imposes-financial-penalty-50-million-euros_en (дата звернення: 18.08.2023).

89. The Digital Economy and Society Index (DESI). URL: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/digital-economy-and-society-index-desi-2022> (дата звернення: 02.05.2023).

90. The IT industry has maintained growth in the export structure of Ukraine. URL: <https://eba.com.ua/en/industriya-zberegla-rist-u-strukturi-eksportu-ukrayiny/> (дата звернення: 05.02.2022).

91. The promotion, protection and enjoyment of human rights on the Internet. UN. General Assembly Resolution A/HRC/RES/32/13. URL: https://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=a/hrc/res/32/13 (дата звернення: 30.06.2023).

92. The scope of the employment relationship : International Labour Conference 91st Session 2003 Report V Fifth item on the agenda. URL: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-v.pdf> (дата звернення: 22.06.2021)

93. The story of Silicon Valley — How it began, how it boomed, and where it's headed. URL: <https://www.power-and-beyond.com/the-story-of-silicon-valley-how-it-began-how-it-boomed-and-where-its-headed-a-9836fd8f0adf6d3535810e709d99fec3/> (дата звернення: 19.08.2023).
94. Tokyo says Uber Eats labor union has collective bargaining rights. URL: <https://english.kyodonews.net/news/2022/11/0af8510ca624-tokyo-says-uber-eats-labor-union-has-collective-bargaining-rights.html> (дата звернення: 22.12.2023).
95. Tomalty J. Is There a Human Right to Internet Access? *Philosophy Now*. 2017. Vol. 118. P. 6–8.
96. Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development : Resolution of the UN General Assembly 25.09.2015 № A/RES/70/1. URL: <https://sdgs.un.org/2030agenda> (дата звернення: 16.08.2023).
97. Tully S. A Human Right to Access the Internet? Problems and Prospects. *Human Rights Law Review*. 2014. Vol. 14. P. 175.
98. Unprotected Processing by Default vs Data Protection by Design and by Default Under the GDPR. URL: https://edpb.europa.eu/sites/default/files/webform/public_consultation_reply/21_Jan_2022_Anonos_EDPB_Filing.pdf (дата звернення: 18.08.2023).
99. Van Casteren W. The Waterfall Model and the Agile Methodologies: A comparison by project characteristics — short. 10.13140/RG.2.2.10021.50403, 2017. URL: https://www.researchgate.net/publication/313768860_The_Waterfall_Model_and_the_Agile_Methodologies_A_comparison_by_project_characteristics_-_short (дата звернення: 22.07.2022).
100. Venumuddala V., Kamath R. Work Systems in the Indian Information Technology (IT) Industry Delivering Artificial Intelligence (AI) Solutions and the Challenges of Work from Home. *Information Systems Frontiers*. Netherlands, 2023. Vol. 25(4). P. 1375–1399. URL: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10796-022-10259-4> (дата звернення: 20.08.2023).
101. Vinnyk O. M., Zadykhaylo D. V., Honcharenko O. M., Shapovalova O. V., Patsuriia N. B. Economic and legal policy of the state in the field of digital

economy. *International Journal of Criminology and Sociology*. 2021. Vol. 10. P. 383–392. URL: <https://www.lifescienceglobal.com/pms/index.php/ijcs/article/view/7087> (дата звернення: 02.05.2023).

102. Visser J. Trade Unions in the Balance. ILO ACTRAV working paper. 2020. 83 p.

103. What is GDPR, the EU's new data protection law? URL: <https://gdpr-info.eu/> (дата звернення: 18.08.2023).

104. With recommendations to the Commission on Civil Law Rules on Robotics : European Parliament resolution of 16 February 2017 (2015/2103(INL)). URL: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0051_EN.html#title2 (дата звернення: 17.08.2023).

105. Zaika D. I. Features of the Legal Regulation of Social Relationship in the IT Sphere. *KELM (Knowledge, Education, Law, Management)*. Poland, Lublin, 2023. № 3 (55). P. 129–135.

106. Zaika D. I. To the Issue of the Platform Employment and Digital Economy in the Conditions of Digitalization. *Правові засоби забезпечення та захисту прав людини: вітчизняний та зарубіжний досвід* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. виклад., співроб. закл. вищ. освіти і наук. організацій, магістрантів, аспірантів, докторантів, представників громад. організацій, органів держ. влади й органів місц. самоврядув., підприємств та ін. установ (м. Київ, 18 трав. 2023 р.). Київ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2023. С. 94–99.

107. Авескулов В. Д. Особливості трудових правовідносин із дистанційними працівниками. *Право та інновації*. 2017. № 2 (18). С. 111–116.

108. Авескулов В. Д. Правове регулювання ненормованого робочого часу. *Форум права*. Харків, 2016. № 4. С. 5–10.

109. Авескулов В. Д. Правове регулювання щорічних відпусток : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2014. 19 с.

110. Амелічева Л. П. Проблеми законодавчого забезпечення реалізації та захисту права на гідну працю ІТ-працівників. *Захист прав та інтересів*

учасників майнових відносин: питання теорії і практики : монографія / за ред. І. Ф. Коваль. Вінниця : ТВОРИ, 2020. Розд. 4, гл. 4.3. С. 205–220.

111. Андронова В. А. Правове регулювання праці фрілансерів. *Правове життя сучасної України* : у 3 т. : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 15 трав. 2020 р.). Одеса : Гельветика, 2020. Т. 2. С. 184–186.

112. Андрущенко В. П., Губерський Л. В., Михальченко М. І. Соціальна філософія. Історія, теорія, методологія : підручник. Вид. 3-тє, випр. та доп. Київ : Генеза, 2006. 656 с.

113. Арсентьєва О. С., Котова Л. В. Щодо співвідношення гнучкості та державної зарегульованості ринку праці в епоху цифрової економіки. *Правові засоби забезпечення та захисту прав людини: вітчизняний та зарубіжний досвід* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Сєверодонецьк, 24–25 квіт. 2019 р.). Сєверодонецьк, 2019. С. 32–36. URL: http://pravo-snu.com.ua/wp-content/uploads/2017/07/%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D1%84_%D0%BA%D0%B2%D1%96%D1%82%D0%B5%D0%BD%D1%8C-2019.pdf#page=32 (дата звернення: 02.05.2023).

114. Атипичная занятость и прекаризация труда в Украине : брошюра / В. Дудин, З. Попович и др. ; под ред. В. Дудина и З. Поповича. Киев : Центр соц. и труд. исследований, 2017. 69 с.

115. Бабенко М. В. Конспект лекцій з дисципліни «Професійна практика програмної інженерії» для здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня зі спеціальності 121 «Інженерія програмного забезпечення» усіх форм навчання. Кам'янське : ДДТУ, 2021. 88 с. URL: <https://www.dstu.dp.ua/Portal/Data/3/19/3-19-kl18.pdf> (дата звернення: 19.03.2023).

116. Божко В. М. Колективно-договірне регулювання заробітної плати : дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2002. 203 с.

117. Бойко М. Д. Трудовий договір: теорія і практика : навч.-практ. посіб. Київ : Атіка, 2009. 308 с.

118. Бостан Л. М., Бостан С. К. Історія держави і права зарубіжних країн : навч. посіб. 2-ге вид., перероб. й доп. Київ : Центр учб. літ., 2008. 730 с.

119. Братасюк О. Б., Ментух Н. Ф. Поняття та класифікація цифрових прав в Україні. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 10. С. 58–61.
120. Бурнягіна Ю. М. Положення про оплату праці як основний правовий акт у сфері локального правового регулювання оплати праці. *Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. 90-річчю з дня народж. чл.-кор. НАПрН України, акад. Міжнар. кадрової акад., заслуж. діяча науки України, д-ра юрид. наук, проф. О. І. Процевського (Харків, 5 квіт. 2019 р.)*. Харків, 2019. С. 150–153.
121. Бурнягіна Ю. М. Поняття і юридична природа локального правового регулювання оплати праці. *Право та інновації*. Харків. 2018. № 2 (22). С. 66–74.
122. Вавженчук С. Я. Правовий статус працівника як суб'єкта охоронних трудових правовідносин. *Підприємництво, господарство і право*. Київ, 2016. № 7. С. 55–59. URL: <http://www.pgp-journal.kiev.ua/archive/2016/07/10.pdf> (дата звернення: 29.06.2023).
123. Вавженчук С., Вершинін Д. Види і критерії дійсності угод про неконкуренцію. *Підприємництво, господарство і право*. Київ, 2020. Вип. 1. С. 65–70.
124. Вакансії в ПРООН в Україні. URL: https://m.facebook.com/story.php?story_fbid=pfbid0Q3HUFFBDuudLEgUSgmdUzZ5JPbTaXf684RXgfYgPbRdxwz6eEeiU6QhjWdjC3EiG1&id=100064858653591 (дата звернення: 31.08.2023).
125. Валецька О. В. Правове регулювання оплати праці : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Луганськ, 2009. 220 с.
126. Вапнярчук Н. М. Дистанційна зайнятість: проблеми правового регулювання. *Право та інновації*. Харків, 2016. № 1. С. 101–106.
127. Вареник О. С. Правове регулювання порядку припинення трудового договору за законодавством України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2018. 208 с.

128. Васильчак С. В. Теоретичні основи формування оплати праці на підприємстві. *Науковий вісник НЛТУ України*. Львів, 2011. Вип. 4. С. 152–157.

129. Величко Л. Ю. Щодо гнучкості правового регулювання трудових правовідносин. *Стан та перспективи розвитку юридичної науки* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Дніпро, 1–2 верес. 2017 р.). Дніпро : ГО «Правовий світ», 2017. С. 37–39.

130. Венедіктов С. В. Міжнародне та порівняльне трудове право : підручник. Київ : Діа, 2023. 260 с.

131. Верлос Н. В. Конституціоналізація цифрових прав людини: вітчизняна практика та зарубіжний досвід. *Часопис Київського університету права*. 2020. № 2. С. 129–133.

132. Вєтухова І. А. Правове регулювання нетипових видів зайнятості працівників за сучасних умов. *Проблеми законності*. Харків, 2013. Вип. 121. С. 81–92.

133. Височина О. В. Трудова функція та аспекти її актуальності. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. Харків, 2008. Вип. 40. С. 312–318.

134. Вишновецька С. В. Диференціація і синтез наукових знань як закономірності розвитку науки трудового права. *Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення* : за матеріалами III Всеукр. наук.-практ. конф. (м Харків, 28 лист. 2014). Харків : ХНУВС, 2014. С. 27–30. URL: <https://univd.edu.ua/general/publishing/konf/78.pdf> (дата звернення: 15.03.2023).

135. Вишновецька С. В. Понятійний апарат науки трудового права: методологічне значення. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2008. № 2 (76). С. 55–63.

136. Галкіна Н. М., Ковальчук Д. Р., Кундїй А. Ю. Правове регулювання трудових відносин ІТ-працівників в Україні. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 11. С. 332–337.

137. Гетьманцева Н. Д., Митрицька Г. Г. Природа та сутність індивідуально-договірного регулювання суспільних відносин у сфері найманої праці. *Підприємництво, господарство і право*. Київ, 2021. № 4. С. 111–117. URL: <http://www.pgp-journal.kiev.ua/archive/2021/4/18.pdf> (дата звернення: 14.07.2023).
138. Глинська-Кривонос С. О. Трудове законодавство України та сфера його чинності в умовах ринкової економіки : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2013. 150 с.
139. Гончарова Г. С. Трудовое право в вопросах и ответах : учебник. Харьков : Одиссей, 2001. 656 с.
140. Гордеюк А. О. Проблема правового регулювання приватноправових відносин в умовах їх віртуалізації. *Форум права*. Київ, 2018. № (2). С. 27–36.
141. Грекова М. М. Пріоритетні напрями удосконалення трудового законодавства України під впливом міжнародних трудових стандартів. *Форум права*. Харків, 2012. Вип. № 2. С. 154–160.
142. Данильян О. Г., Дзьобань О. П. Методологія наукових досліджень : підручник. Харків : Право, 2019. 368 с.
143. Дацюк В. Б. ІТ-право та економічні свободи. *Правове регулювання та економічні свободи права* : монографія / за ред. М. Савчина. Ужгород : РІК-У, 2020. Розд. 4. С. 110–142.
144. Дей М. О. Правове регулювання засобів стимулювання праці в умовах ринкової економіки: теоретичний аспект : дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2005. 212 с.
145. Державна служба України з питань праці. Контрольний список для визначення трудових відносин. 2020. URL: https://dsp.gov.ua/wp-content/uploads/2020/01/ilo_infographic1_2.pdf (дата звернення: 21.10.2021).
146. Дмитрієва К. І. Правове регулювання часу відпочинку за законодавством України та зарубіжних країн : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Одеса, 2014. 20 с.

147. Дощенко А. В. Розвиток дистанційної зайнятості як складова трансформації соціально-трудової сфери. *Ринок праці та зайнятість населення*. Київ, 2014. № 4. С. 21–25.

148. Дубовська О. В. Теоретичні засади заробітної плати як соціально-економічної категорії. *Вісник ДДФА (економічні науки)*. Дніпро, 2014. № 2. С. 23–32.

149. Європейська соціальна хартія (переглянута) : хартія Ради Європи від 03.05.1996. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text (дата звернення: 27.08.2022).

150. Жернаков В. В. Право на оплату праці: проблеми правового регулювання і реалізації. *Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення* : матеріали VI Всеукр. наук.-практ. конф. (Харків, 3 лист. 2017 р.). Харків, 2017. С. 21–25.

151. Жигалкін П. І. Поєднання державного і договірною регулювання трудових відносин як принцип трудового права. *Право та інновації*. Харків, 2015. Вип. № 2 (10). С. 73–79.

152. Жигалкін П. І., Ярошенко О. М. Щодо поєднання державного й колективно-договірною методів регулювання оплати праці. *Проблеми законності*. Харків, 2008. Вип. № 97. С. 63–68.

153. Жидовська Н. М. Удосконалення систем оплати праці України з урахуванням зарубіжного досвіду. *Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки)*. Мелітополь. 2012. Т. 2, № 2 (18). С. 138–146.

154. За мобілізованими працівниками середній заробіток не зберігатиметься. Роз'яснення / Управління Держпраці у Житомирській області. URL: <https://zt.dsp.gov.ua/news/za-mobilizovanymy-pratsivnykamy-serednii-zarobitok-ne-zberihatymetsia-roz-iasnennia/> (дата звернення: 02.10.2022).

155. Загальна декларація прав людини : ухвалена за резолюцією 217 А (III) ГА Організації Об'єднаних Націй від 10.12.1948. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text (дата звернення: 27.08.2022).

156. Зайнятість через цифрові платформи в Україні. Проблеми та стратегічні перспективи. URL: https://www.kiis.com.ua/materials/pr/15082018_ILO_report/wcms_ukr.pdf (дата звернення: 08.05.2023).

157. Заїка Д. І. Актуальні питання правового регулювання охорони праці працівників ІТ-сфери. *Юридичний електронний науковий журнал*. Запоріжжя, 2021. № 4. С. 322–325.

158. Заїка Д. І. Актуальні питання правового регулювання робочого часу й часу відпочинку працівників ІТ-сфери. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. Ужгород, 2022. Т. 2. № 72. С. 20–26.

159. Заїка Д. І. Деякі питання визначення категорій «працівник ІТ-сфери» та «гіг-спеціаліст». *Основні напрямки захисту прав громадян України на працю та соціальний захист в умовах євроінтеграції* : матеріали XI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 8 жовт. 2021 р.). Харків, 2021. С. 232–235.

160. Заїка Д. І. До питання галузевої належності правових відносин із працівником ІТ-сфери. *Новітні тенденції сучасної юридичної науки* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (4–5 груд. 2020, м. Дніпро). Дніпро : ГО «Правовий світ», 2020. С. 93–96.

161. Заїка Д. І. До питання гарантійних та компенсаційних виплат працівникам ІТ-сфери під час дії режиму воєнного стану. *Актуальні проблеми захисту прав громадян України на працю та соціальний захист на шляху до євроінтеграції* : тези доп. та наук. повідомл. учасників XII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 7 жовт. 2022 р.). Харків, 2022. С. 297–301.

162. Заїка Д. І. До питання захисту колективних інтересів працівників ІТ-сфери. *Актуальні проблеми приватного та публічного права* : матеріали IV Міжнар. наук.-практ. конф. (21 трав. 2022 р.). Харків, 2022. С. 104–108.

163. Заїка Д. І. До питання класифікації працівників ІТ-сфери. *Проблеми законності*. Харків, 2023. Вип. 160. С. 118–134.

164. Заїка Д. І. Окремі питання визначення працівника ІТ-сфери як суб'єкта трудового права. *Право та інновації*. 2023. № 1 (41). С. 56–62.

165. Заїка Д. І. Порушення умов NDA / NCA / NSA як підстава розірвати трудовий договір із працівником ІТ-сфери. *Науковий погляд молоді: ключові питання сучасного етапу реформування системи вітчизняного законодавства* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. студентів, аспірантів та молодих науковців (м. Київ, 10 лист. 2022 р.). Київ : Вид-во Східноукр. нац. ун-ту ім. В. Даля, 2022. С. 60–68.

166. Заїка Д. І. Право на бронювання працівників ІТ-сфери: надійний тил чи потужний фронт? *Бізнес і права людини в Україні: проблеми та рішення під час війни і повоєнного відновлення* : матеріали II-го Всеукр. конкурсу наук. робіт здобувачів вищої освіти та молодих вчених з нагоди 25-річчя заснув. інституції Уповноваженого ВРУ з прав людини. Київ, 2023. С. 87–95.

167. Заїка Д. І. Правове регулювання оплати праці в ІТ-сфері: міжнародний досвід та українські перспективи. *Актуальні проблеми держави і права*. Одеса, 2022. Вип. 94. С. 31–40.

168. Заїка Д. І. Щодо питання принципу єдності та диференціації в умовах цифрової трансформації. *Правові засоби забезпечення та захисту прав людини: вітчизняний та зарубіжний досвід* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 20–21 листоп. 2020 р.). Харків : ГО «Асоціація аспірантів-юристів», 2020. С. 95–100.

169. Захист інтересів ІТ-спільноти та розвиток освіти — резиденти Дія.City створили об'єднання. URL: <https://t.me/zedigital/3362> (дата звернення: 09.08.2023).

170. Зеленський В. М. Систематизація проблем правового регулювання припинення трудових правовідносин в Україні. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Ужгород, 2019. Вип. 55. С. 173–176.

171. Зіноватна І. В. Матеріальна відповідальність працівників ІТ-сфери. *Юридичний науковий електронний журнал*. Запоріжжя, 2023. № 7. С. 189–192.

172. Зіноватна І. В., Зіноватний В. В. Особливості правового регулювання праці в ІТ-сфері. *Актуальні питання у сучасній науці*. 2022. № 3(3). С. 212–225. URL: [https://doi.org/10.52058/2786-6300-2022-3\(3\)-212-225](https://doi.org/10.52058/2786-6300-2022-3(3)-212-225).

173. Івчук Ю. Ю. Охорона праці: міжнародні та європейські вимоги. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. Луганськ, 2013. Вип. № 26. С. 55–63.

174. Інструкція зі статистики заробітної плати : затв. наказом Держ. служби статистики України від 13.01.2004 № 5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04#Text> (дата звернення: 27.08.2022).

175. Інфляція та множинні курси НБУ. Чи справді багато айтівців з часом лише біднішають. URL: https://dou.ua/lenta/articles/the-impact-of-inflation/?from=tg&utm_source=telegram&utm_medium=social (дата звернення: 27.08.2022).

176. Іншин М. І. Поняття диференціації правового регулювання в сфері державної служби України. *Вісник Національного університету внутрішніх справ*. 2003. № 21. С. 136–143.

177. Іншин М. І. Правове регулювання гарантійних та компенсаційних виплат на основі міжнародного досвіду. *Форум права*. 2015. № 3. С. 97–101.

178. Іншин М. І., Щербина В. І. Трудове право України та зарубіжних країн: Академічний курс. Загальна та Особлива частини : підручник. Харків : Колегіум, 2017. 1122 с.

179. Історія держави та права України : підруч. для курсантів та студентів вищих навч. закл. / О. М. Бандурка, М. Ю. Бурдін, О. М. Головка та ін. Харків : Майдан, 2018. 616 с. URL: <https://dspace.univd.edu.ua/server/api/core/bitstreams/3933773e-58b7-41e1-9106-a571d4802efc/content> (дата звернення: 08.09.2023).

180. ІТ-право / О. П. Джочка, В. М. Мартин, Ю. Я. Самагальська та ін. ; за заг. ред. О. С. Яворської. Львів : Левада, 2017. 470 с.

181. Карий О. І., Гальків Л. І., Цапулич А. Ю. Розвиток ІТ-сфери України: чинники та напрями активізації. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Серія: «Проблеми економіки та управління». Львів, 2021. Вип. 5 (1). С. 42–55. URL: <https://science.lpnu.ua/sites/default/files/journal-paper/2021/may/23587/210488verstka-44-57.pdf> (дата звернення: 16.03.2023).

182. Керівник ЕРАМ Україна пояснив, чому компанія не використовує гіг-контракти. Каже, на це є дві причини. URL: <https://dou.ua/lenta/news/stepan-mitish-about-gig-contracts/> (дата звернення: 21.08.2023).

183. Кислова О. М. Бути чи не бути цифровій соціології? *Вісник ХНУ імені В. Н. Каразіна. Серія «Соціологічні дослідження сучасного суспільства: методологія, теорія, методи»*. Харків, 2013. № 1045. С. 9–15. URL: <https://periodicals.karazin.ua/ssms/article/view/13808> (дата звернення: 30.04.2023).

184. Ковжого С. О., Карманний Є. В. Огляд тенденцій і причин нещасних випадків на виробництві щодо удосконалення законодавчих аспектів охорони праці. *Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальне забезпечення* : тези доп. та наук. повідомл. учасників VII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 29 верес. 2017 р.). Харків : Право, 2017. С. 141–145.

185. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 23.11.2022).

186. Коментар Мінекономіки до Закону України від 01.07.2022 № 2352-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин». URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=e3e57b2d-aaeb-41b2-9dcf-c14deac391cd&title=KomentarMinekonomikiDoNormZakonuUkrainiproVnesenniaZminDoDeiakikhZakonodavchikhAktivUkrainiSchodoOptimizatsiiTrudovikhVidnosinVid1-Lipnia2022-R-2352-ikh&fbclid=IwAR0mHk5iEXaHiWFkffUvX4OLSIYmb9BTLM-dEwUWpzS9bxF3uJ4M-3VHYEU> (дата звернення: 02.10.2022).

187. Кононенко В. А. Особливості прийняття і звільнення з посад науково-педагогічних працівників : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2019. 23 с.

188. Конопельцева О. О. Юридична характеристика права на працю: поняття і зміст. *Право і суспільство*. Київ, 2016. № 6, ч. 2. С. 74–81.

189. Конституція України від 28.06.1996 ; станом на 01.01.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 16.11.2021).

190. Консультуємо дистанційно: чим регламентується додаткова відпустка за роботу на комп'ютері : роз'яснення Управління Держпраці у Рівненській області від 17.06.2021. URL: <http://rv.dsp.gov.ua/2021/06/17/konsultuiemo-dystantsijno-chym-rehlamentuietsia-dodatкова-vidpustka-za-robotu-na-kompiuteri/> (дата звернення: 22.07.2022).

191. Котелевець Д. М. Модель взаємодії органів державної влади під час регулювання сфери зв'язку та інформатизації. *Теорія та практика державного управління*. 2015. Вип. 1 (48). С. 4. URL: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/tpdu/2015-1/doc/1/07.pdf> (дата звернення: 20.12.2021).

192. Кохан В. П. Аутсорсинг і договори, що його опосередковують. *Державне будівництво та місцеве самоврядування*. Дніпро, 2013. Вип. № 26. С. 159–174.

193. Кохан В. П. Нестандартна зайнятість в Україні: виклики часу. *Право та інноваційне суспільство*. Харків, 2013. Вип. № 1. С. 173–187. URL: https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/10102/1/kokhan_173-187.pdf (дата звернення: 14.11.2021).

194. Кравцов Д. М. Класифікація заходів щодо запобігання виробничого травматизму та професійних захворювань. *Europska tradicia v medzinarodnom prave: uplatnovanie ludskych prav : zb. prispevkov z medzinar. vedeckej konf. (6–7 mai 2016)*. Bratislava, 2016. С. 85–87.

195. Красюк Т. В. Окремі питання щодо діяльності профспілок. *Актуальні проблеми приватного та публічного права : матеріали II Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., присвяч. 91-річчю з дня народж. члена-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнар. кадр. акад., Заслуж. діяча науки України, д-ра юрид. наук, проф. Процевського О. І. (м. Харків, 27 бер. 2020 р.)*. Харків, 2020. С. 74–78.

196. Красюк Т. В. Правове регулювання робочого часу та часу відпочинку науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів III та IV рівнів акредитації : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2008. 19 с.

197. Краус Н. М., Голобородько О. П., Краус К. М. Цифрова економіка: тренди та перспективи авангардного характеру розвитку. *Ефективна економіка*. 2018. № 1. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/1_2018/8.pdf (дата звернення: 20.12.2021).

198. Кримінальний процесуальний кодекс України : Закон України від 13.04.2012 № 4651-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4651-17#Text> (дата звернення: 16.07.2023).

199. Критерії оцінки захищеності інформації в комп'ютерних системах від несанкціонованого доступу : наказ Департаменту спеціальних телекомунікаційних систем та захисту інформації Служби безпеки України від 28.04.1999 № 22. Остання редакція: наказ Адміністрації Держспецзв'язку від 28.12.2012 № 806. URL: https://old.archives.gov.ua/Archives/Info/ND_TZI_2.5-004-99.pdf (дата звернення: 07.09.2023).

200. Купревич Т. С. Цифрові платформи в світовій економіці: сучасні тенденції і напрямки розвитку. *Економічний вісник університету*. 2018. Вип. № 37/1. С. 311–317.

201. Лагутіна І. В. Особисті немайнові трудові права дистанційних працівників. *Порівняльно-аналітичне право*. Ужгород, 2014. № 2. С. 162–165.

202. Лист Мінсоцполітики від 22.08.2013 № 923/13/84-13. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v923_739-13#Text (дата звернення: 31.07.2022).

203. Луценко О. Є. Дистанційна робота в умовах воєнного стану. *Особливості реалізації прав у сфері праці та соціального захисту в умовах воєнного стану* : матеріали Круглого столу (м. Львів, Харків, Вінниця, 12 трав. 2022 р.). Львів ; Харків ; Вінниця, 2022. С. 135–138.

204. Луценко О. Є. Нарис про перспективи поширення сфери дії трудового права та ІТ-спеціалістів. *Актуальні проблеми захисту прав громадян*

України на працю та соціальний захист на шляху до Євроінтеграції : тези доп. та наук. повідомл. учасників XII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 7 жовт. 2022 р.). Харків, 2022. С. 198–203.

205. Мединська О. Я., Синоруб Г. П. Права людини та цифрова трансформація. *Людина в українському суспільстві в системі цінностей прав людини: сучасний вимір медіадіяльності* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (Київ, 14 трав. 2021 р.). Київ : Ін-т журналістики, 2021. С. 192–196.

206. Мельник К. Ю. До проблеми забезпечення єдності трудового права. *Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення* : матеріали III Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 лист. 2014 р.). Харків : ХНУВС, 2014. С. 33–38. URL: <https://univd.edu.ua/general/publishing/konf/78.pdf> (дата звернення: 15.03.2023).

207. Міністр Федоров пропонує не мобілізувати IT-спеціалістів до війська, бо вони — воюють у кіберпросторі. URL: <https://dou.ua/lenta/sitenews/fedorov-letter-about-mobilization/> (дата звернення: 21.08.2023).

208. Мінцифра запускає багбаунті Дії з призовим фондом в 1 мільйон гривень. Долучитись зможе кожен (за даними прес-офісу Мінцифри). URL: <https://thedigital.gov.ua/news/mintsifra-zapuskae-bagbaunti-dii-z-prizovim-fondom-v-1-milyon-griven-doluchitis-zmozhe-kozhen> (дата звернення: 18.11.2021).

209. Моцар М. М. Проблеми формування дистанційних форм зайнятості в Україні. *Наукові праці МАУП*. Київ, 2013. Вип. № 2 (37). С. 123–128.

210. На шляху до ефективного, впливового та інклюзивного соціального діалогу в Україні / за ред. К. Міхес. Женева, 2020. 35 с. URL: https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/publications/WCMS_747457/lang--uk/index.html (дата звернення: 05.02.2022).

211. Налоговые преференции, предоставляемые для участников Astana Hub. URL: https://astanahub.com/media/%D0%9D%D0%B0%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D1%8B%D0%B5_%D0%BF%D1%80%D0%B5%D1%84%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%BD%D1%86%D0%B8%D0%B8.pdf (дата звернення: 20.08.2023).

212. Наньєва М. І. Укладення трудового договору за законодавством України та окремих зарубіжних країн : дис. ... канд. юрид. наук. Одеса, 2017. 215 с.
213. Національний банк України зберіг облікову ставку на рівні 25 %. URL: <https://bank.gov.ua/ua/news/all/natsionalniy-bank-ukrayini-zberig-oblikovu-stavku-na-rivni-25> (дата звернення: 27.08.2022).
214. Недюха М. П. «Суспільні відносини» та «соціальні відносини» як поняття політико-правової науки. *Наукові записки Інституту політичних і етнонаціональних досліджень ім. І. Ф. Кураса НАН України*. 2018. Вип. 2 (94). С. 188–200. URL: https://ipiend.gov.ua/wp-content/uploads/2018/11/nedukha_suspilni.pdf (дата звернення: 09.06.2023).
215. Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах. *Обзорная версия. Международное Бюро Труда*. Женева : МБТ, 2017. 39 с.
216. Нищенко О. В. Краудсорсинг як сучасний управлінський інструмент. *Економічні науки. Серія: Облік і фінанси*. Луцьк, 2014. Вип. № 11(2). С. 231–237.
217. Новіков Д. О. Чи може національне трудове право бути ефективним інструментом регулювання трудових відносин? *Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальне забезпечення* : тези доп. та наук. повідомл. учасників VII міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 29 верес. 2017 р.) / за ред. В. В. Жернакова. Харків : Право, 2017. С. 248–250.
218. О налогах и других обязательных платежах в бюджет (Налоговый кодекс) : Закон Республики Казахстан от 25.12.2017 № 120-VI. Ред. от 01.07.2023. URL: <http://law.gov.kz/client/#!/doc/117004/rus> (дата звернення: 20.08.2023).
219. Орлова Н. Г. До питання про трудову функцію працівників водного транспорту. *Проблеми кодифікації трудового законодавства України* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 квіт. 2017 р.). Київ, 2017. С. 149–151.

220. Основи законодавства України про охорону здоров'я : Закон України від 19.11.1992 № 2801-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2801-12#Text> (дата звернення: 05.04.2021).

221. Остапець Д. О., Дзюба В. В., Капшученко Д. О., Годун Є. Д. Кібербезпека автоматизованої системи обліку робочого часу з використанням біометрії обличчя. *SWorld & D.A. Tsenov Academy of Economics*. Bulgaria : Svishtov, 2020. С. 91–97.

222. Осуховська Є. В. Впровадження договору про нерозголошення конфіденційної інформації у новий цивільний кодекс України. *Шерешевські читання: Проблеми цивілістики в умовах пандемії та ІТ* : матеріали Всеукр. наук. конф. (Одеса, 10 груд. 2021 р.). Одеса : Фенікс, 2021. С. 270–273.

223. Парінов А. Б. Поняття і сутність гарантійних виплат у трудовому праві. *Соціальне право*. Київ, 2018. № 3. С. 55–62.

224. Петришин О. В., Гиляка О. С. Права людини в цифрову епоху: виклики, загрози та перспективи. *Вісник Національної академії правових наук України*. Харків, 2021. Т. 28, № 1. С. 17–35. URL: https://ccu.gov.ua/sites/default/files/petryshyn_o._v._gylyaka_o._s._prava_lyudyny_v_cyfrovu_epohu.pdf (дата звернення: 30.06.2023).

225. Підсумки роботи ІТ-армії. URL: <https://t.me/mintsyfra/3834> (дата звернення: 06.07.2023).

226. План відновлення України. URL: <https://recovery.gov.ua/> (дата звернення: 09.08.2023).

227. Плехов Д. О. Правове регулювання дистанційної роботи : дис... канд. юрид. наук. Харків, 2022. 209 с.

228. Пожарова О. В., Тарасенко В. С. Регулювання праці окремих категорій працівників : навч.-метод. посіб. для здобувачів вищої освіти 1 курсу за освітнім ступенем «магістр» ф-ту адвокатури та антикорупц. діяльності. Одеса : Фенікс, 2022. 78 с. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/22512> (дата звернення: 11.03.2023).

229. Покоління електронних обчислювальних машин, види сучасних комп'ютерів та їх застосування. URL: <http://www.kievoit.ippo.kubg.edu.ua/kievoit/2013/55-2/55-2.html> (дата звернення: 21.03.2023).

230. Попов С. В. Актуальні питання класифікації зайнятості в сучасних умовах. *Право і безпека*. Харків, 2008. № 2 (№ 7/2). С. 85–92.

231. Портрет ІТ-спеціаліста — 2023. Аналітика. URL: <https://dou.ua/lenta/articles/portrait-2023/> (дата звернення: 18.09.2023).

232. Порядок проведення індексації грошових доходів населення : затв. постановою Кабінету Міністрів України від 17.07.2003 № 1078. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1078-2003-%D0%BF#Text> (дата звернення: 27.08.2022).

233. Постанова Верховного Суду України від 08.05.2018, судова справа № 127/21595/16-ц. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/73902480> (дата звернення: 21.10.2021).

234. Постанова Верховного Суду України від 10.05.2018, судова справа № 356/287/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/74054984> (дата звернення: 27.07.2022).

235. Постанова Верховного Суду України від 26.06.2019, судова справа № 761/21776/16-ц. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/82797959> (дата звернення: 27.08.2022).

236. Прилипко О. С. Юридична природа і зміст нестандартних трудових договорів : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2014. 20 с.

237. Про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони : угода між Україною та Європейським Союзом від 27.06.2014. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text (дата звернення: 20.07.2023).

238. Про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище : Конвенція МОП від 22.06.1981 № 155. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_050#Text (дата звернення: 05.04.2021).

239. Про валюту і валютні операції : Закон України від 21.06.2018 № 2473-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2473-19#Text> (дата звернення: 27.08.2022).

240. Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 22.07.2022).

241. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вдосконалення національної системи кваліфікацій відповідно до актуальних потреб ринку праці та інших питань : проект Закону від 21.08.2023 № 9630. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/42531> (дата звернення: 31.08.2023).

242. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин : Закон України від 01.07.2022 № 2352-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#n106> (дата звернення: 04.07.2023).

243. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність : Закон України від 19.07.2022 № 2434-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2434-20#Text> (дата звернення: 13.06.2023).

244. Про внесення змін до Податкового кодексу України (щодо розвитку креативних індустрій в Україні) : Проект Закону від 26.02.2019 № 10094. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=65564 (дата звернення: 20.08.2023).

245. Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються : Конвенція МОП від 22.06.1970 № 131. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_149#Text (дата звернення: 30.07.2022).

246. Про дискримінацію в галузі праці та занять : Конвенція МОП від 25.06.1958 № 111. URL: https://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_161#Text (дата звернення: 30.07.2022).

247. Про економічні, соціальні і культурні права : міжнародний пакт Організації Об'єднаних Націй від 16.12.1966. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text (дата звернення: 27.08.2022).

248. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 23.09.1999 № 1105-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14#Text> (дата звернення: 05.04.2021).

249. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 14.11.2021).

250. Про запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати : Конвенція МОП від 16.06.1928 № 26. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_196#Text (дата звернення: 27.08.2022).

251. Про затвердження Порядків застосування Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці : наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 30.01.1998 № 16. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0057-98#Text> (дата звернення: 22.07.2022).

252. Про затвердження Примірної форми трудового договору з нефіксованим робочим часом : наказ Міністерства економіки України від 26.10.2022 № 4179. URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Download?id=75fac78e-f2a9-4c71-bbca-2d6b5ca0d67b> (дата звернення: 13.06.2023).

253. Про затвердження Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці : постанова Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 № 1290. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1290-97-%D0%BF> (дата звернення: 22.07.2022).

254. Про затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу : наказ Мінекономіки від 05.05.2021 № 913-21. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0886-21#n16> (дата звернення: 14.11.2021).

255. Про захист заробітної плати : Конвенція МОП від 01.07.1949 № 95. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_146#Text (дата звернення: 31.07.2022).

256. Про заходи для високого спільного рівня безпеки мережевих та інформаційних систем на території Союзу : Директива Європейського парламенту і Ради Європейського Союзу від 06.07.2016 № 2016/1148. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_013-16#Text (дата звернення: 07.09.2023).

257. Про індексацію грошових доходів населення : Закон України від 03.07.1991 № 1282-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1282-12#Text> (дата звернення: 27.08.2022).

258. Про кіберзлочинність : Конвенція Ради Європи від 23.11.2001. Ратифікована Верховною Радою України 07.09.2005. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_575#Text (дата звернення: 07.09.2023).

259. Про мінімальний вік для прийому на роботу : Конвенція МОП від 26.06.1973 № 138. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_054#Text (дата звернення: 23.11.2022).

260. Про Міністерство цифрової трансформації України : Положення затв. постановою Кабінету Міністрів України від 18.09.2019 № 856. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/856-2019-%D0%BF#Text> (дата звернення: 16.03.2023).

261. Про обмеження тривалості робочого часу на промислових підприємствах до 8 годин на день та 48 годин на тиждень : Конвенція МОП від 29.10.1919 № 1. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_155#Text (дата звернення: 22.07.2022).

262. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 27.08.2022).

263. Про оплачувані відпустки : Конвенція МОП від 24.06.1970 № 132. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_022#Text (дата звернення: 22.07.2022).

264. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 04.07.2023).

265. Про основи, які сприяють безпеці та гігієні праці : Конвенція МОП від 15.06.1996 № 187. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_515#Text (дата звернення: 05.04.2021).

266. Про основні засади здійснення кібербезпеки України : Закон України від 05.10.2017 № 2163-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2163-19#Text> (дата звернення: 07.09.2023).

267. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (дата звернення: 05.04.2021).

268. Про політику в галузі зайнятості : Конвенція МОП від 09.07.1964 № 122. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_062/conv#o14 (дата звернення: 16.08.2023).

269. Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності : Конвенція МОП від 29.06.1951 № 100. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002#Text (дата звернення: 27.08.2022).

270. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 30.12.2021 «Про План реалізації Стратегії кібербезпеки України» : Указ Президента від 30.12.2021 № 37/2022. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/372022-41289> (дата звернення: 07.09.2023).

271. Про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень : Конвенція МОП від 22.06.1935 № 47. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_145#Text (дата звернення: 22.07.2022).

272. Про служби гігієни праці : Конвенція МОП від 26.06.1985 № 161, ратифікована Україною 10.03.2010. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_042#Text (дата звернення: 05.04.2021).

273. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text> (дата звернення: 05.02.2022).

274. Про стан додержання та захисту прав і свобод людини і громадянина в Україні у 2022 році : доповідь Омбудсмана України. URL: <https://ombudsman.gov.ua/report-2022/images/documents/annual-report-2022.pdf> (дата звернення: 09.08.2023).

275. Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні : Закон України від 15.07.2021 № 1667-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1667-20#Text> (дата звернення: 22.10.2021).

276. Про схвалення Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018–2020 роки та затвердження плану заходів щодо її реалізації : Розпорядження затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 17.01.2018 № 67-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-%D1%80#Text> (дата звернення: 09.05.2023).

277. Про схвалення Стратегії сфери інноваційної діяльності на період до 2030 року : розпорядження Кабінету Міністрів України від 10.07.2019 № 526-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/526-2019-%D1%80#Text> (дата звернення: 16.03.2023).

278. Про щорічні оплачувані відпустки : Конвенція МОП від 24.06.1936 № 52. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_003#Text (дата звернення: 22.07.2022).

279. Програма ЄС «Цифрова Європа» (2021–2027). URL: <https://business.diia.gov.ua/digital-europe-programme> (дата звернення: 16.08.2023).

280. Проект «Цифрова адженда України — 2020» Концептуальні засади (версія 1.0) Hitech office, грудень, 2016. С. 90. URL: <https://uccr.org.ua/uploads/files/58e78ee3c3922.pdf> (дата звернення: 09.05.2023).

281. Проекти професійних стандартів в ІТ. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/vyshcha/IT-prof-standarty> (дата звернення: 01.02.2023).

282. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник. 2-ге вид., стер. Харків : Консум, 2000. 360 с.
283. Процевский А. И. Гуманизм норм советского трудового права : монография. Харьков : Высшая школа, 1982. 150 с.
284. Процевський О. І. Визначення права на заробітну плату. *Юридичний вісник України*. 2008. № 1 (№ 1–2, 5–8 січ.). С. 16–18.
285. Процевський О. І. Окремі питання щодо єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин. *Збірник наукових праць ХНПУ ім. Г.С. Сковороди Серія Право*. 2007. Вип. № 9. С. 39–48.
286. Разметаєва Ю. С. Цифрові права людини та проблеми екстратериторіальності в їх захисті. *Право та державне управління*. 2020. № 4. С. 12–23.
287. Рекомендації Держспецзв'язку щодо запобігання та протидії кібератакам. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/250099405> (дата звернення: 07.09.2023).
288. Релокація. Новий ІТ-ландшафт України. URL: https://itukraine.org.ua/Taras%20Korneev/2022reports/itu_sh/report_itu_sh_reloc_2022.pdf?utm_source=newsletter&utm_medium=email&utm_campaign=nove_doslidzhennya_ponad_50_opitanih_it_kompaniy_ne_provodili_relokaciyu&utm_term=2022-08-25 (дата звернення: 02.10.2022).
289. Рим О. М. Запобігання конкуренції у трудових правовідносинах : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Львів, 2008. 16 с.
290. Ринок праці під час війни: 13% аїтівців без роботи, ще половина боїться її втратити. URL: https://dou.ua/lenta/articles/job-market-during-war-part-1/?from=tg&utm_source=telegram&utm_medium=social (дата звернення: 20.03.2023).
291. Рішення Апеляційного суду Дніпропетровської області від 18.08.2014, судова справа № 191/215/14-ц. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/40234833> (дата звернення: 09.08.2022).

292. Рішення Західного апеляційного господарського суду від 07.10.2019, судова справа № 914/2231/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/84977283> (дата звернення: 09.11.2022).

293. Рішення Конституційного Суду України від 15.10.2013, судова справа № 1-13/2013. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v008p710-13#Text> (дата звернення: 27.08.2022).

294. Рішення Подільського районного суду м. Києва від 18.02.2021 у справі № 758/9622/20. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/95078769> (дата звернення: 22.06.2023).

295. Рішення Придніпровського районного суду міста Черкаси від 15.04.2022 у справі № 711/8463/21. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104069761> (дата звернення: 22.06.2023).

296. Рішення Святошинського районного суду м. Києва від 02.12.2021 у справі № 759/13777/21. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/101565392> (дата звернення: 22.06.2023).

297. Рішення Ужгородського міськрайонного суду Закарпатської області від 07.09.2021, судова справа № 308/7827/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/99407106> (дата звернення: 09.11.2022).

298. Розвиток ІТ-індустрії Індії. Потенційні уроки для України. URL: <https://dou.ua/forums/topic/32078/> (дата звернення: 20.08.2023).

299. Розкриття конфіденційної інформації щодо діяльності транснаціональних компаній: підхід Великої Палати ЄСПЛ у справі *Halet v. Luxembourg*. URL: <http://lawyer.khpg.org/1528864724> (дата звернення: 16.07.2023).

300. Свічкарьова Я. В. Спроба № 2 з питань «вдосконалення трудового законодавства щодо понять нестандартних форм зайнятості» (трудовий договір з нефіксованим робочим часом). *Право та інновації*. Харків, 2021. № 1. С. 46–54.

301. Севастьяненко К. О. Оплата праці: соціальний, економічний і правовий аспекти. *Право і суспільство*. Дніпро, 2018. № 5. С. 110–114.

302. Серeda O. Г. Деякі аспекти впровадження регулювання дистанційної роботи в сучасному законодавстві. *Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Суми, 5–7 черв. 2014 р.). Суми : СумДУ, 2014. С. 245–248.

303. Серeda O. Г. До питання визначення окремих особливостей трудових відносин працівників ІТ-сфери. *Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення* : матеріали VI Всеукр. наук.-практ. конф. (Харків, 3 лист. 2017 р.). Харків, 2017. С. 257–259.

304. Серeda O. Г. До питання правового регулювання праці у сфері GIG-Economy. *Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення* : матеріали IX Міжнар. наук.-практ. конф., яка присвяч. 50-річчю створення каф. труд. права Нац. юрид. ун-ту ім. Ярослава Мудрого (м. Харків, 11 жовт. 2019 р.). Харків, 2019. С. 252–256.

305. Серeda O. Г. Концептуальні засади державно-правового механізму захисту прав працівників в умовах інтеграції України до Європейського Союзу : монографія. Харків : Право, 2016. 312 с.

306. Серeda O. Г. Окремі проблеми правового регулювання інституту гарантій діяльності роботодавця. *Вісник Національної академії прокуратури України*. Київ, 2012. № 1. С. 80–84.

307. Серeda O. Г., Заїка Д. І. Актуальні питання бронювання військовозобов'язаних ІТ-фахівців в період загальнонаціональної мобілізації. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2023. Вип. 6 (47). С. 69–74. URL: <https://doi.org/10.32782/пуув.v6.2022.13>.

308. Сидоренко А. С. Диференціація правового регулювання праці фармацевтичних працівників. *Підприємництво, господарство і право*. Полтава, 2018. Вип. № 5. С. 102–106.

309. Сидоренко А. С. До питання диференціації правового регулювання праці. *Право і суспільство*. Дніпро, 2015. № 3(2). С. 104–107. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pis_2015_3%282%29 (дата звернення: 15.03.2023).

310. Сидоренко А. С. Об'єктивні підстави диференціації правового регулювання праці. *Право і суспільство*. Дніпро, 2016. № 1. С. 119–124. URL: https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/17470/1/Sydorenko_119%e2%80%93124.pdf (дата звернення: 15.03.2023).
311. Сільченко С., Сербіна Д. Дистанційна праця: сучасний стан і перспективи розвитку правового регулювання. *Підприємництво, господарство і право*. 2021. № 1. С. 93–99. URL: <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2021.1.16>.
312. Сімутіна Я. В. Дистанційна робота в Україні: проблеми та перспективи удосконалення правового регулювання. *Правова держава*. 2023. Вип. 34. С. 431–444. URL: <https://doi.org/10.33663/1563-3349-2023-34-431-444>.
313. Сімутіна Я. В. Методи правового регулювання заробітної плати на сучасному етапі (правові проблеми) : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2006. 210 с.
314. Сімутіна Я. В. Основні тенденції розвитку трудового законодавства України в умовах цифровізації економіки. *Правова держава*. 2022. Вип. 33. С. 421–433. URL: <https://doi.org/10.33663/1563-3349-2022-33-421-433>.
315. Скакун О. Ф. Теорія держави і права : підручник. Харків : Консум, 2009. 636 с.
316. Слюсар А. М. Трудова функція керівника підприємства. *Проблеми законності*. Харків, 2010. Вип. 107. С. 78–84.
317. Соціально-трудова права і виклики цифровізації : монографія / кол. авт. ; за ред. Я. В. Сімутіної, М. М. Шумила. Київ : Ніка-Центр, 2023. 348 с.
318. Стоп Дія Сіті! Зупиніть знищення української ІТ галузі. URL: <https://petition.president.gov.ua/petition/114468> (дата звернення: 20.08.2023).
319. Таможанський О. В. Вплив flexibilisation на запровадження інноваційних форм організації праці. *Соціальне право*. 2021. № 1. С. 112–117.
320. Теорія держави і права : підручник / О. В. Петришин, С. П. Погребняк, В. С. Смородинський та ін. ; за ред. О. В. Петришина. Харків : Право, 2015. 368 с.

321. Тихомиров О. О. Права людини: інформаційний вимір : монографія. Одеса : Юридика, 2023. 304 с.
322. Трошина Т. Нетипові форми зайнятості: ризики для працівників та необхідність правового регулювання / Національна служба посередництва і примирення (відділення в Луганській області). URL: http://nspplugansk.ucoz.ua/publ/netipovi_formi_zajnjatosti_riziki_dlja_pracivnikov_ta_a_neobkhidnist_pravovogo_reguljuvannja/1-1-0-20 (дата звернення: 16.11.2021).
323. Трудове право : підручник / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. Харків : Право, 2012. 496 с.
324. Трудове право : підручник / за ред. О. М. Ярошенка, С. М. Прилипка, А. М. Слюсаря та ін. 3-тє вид., перероб. і допов. Харків : Право, 2021. 544 с.
325. Трудове право України : підручник / за ред. П. Д. Пилипенка, В. Я. Бурака, З. Я. Козак та ін. ; за ред. П. Д. Пилипенка. 3-тє вид., перероб. і допов. Київ : Видав. Дім «Ін Юре», 2007. 536 с.
326. Трудовий кодекс України : проект Закону України від 29.08.2019 № 0955. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?id=&pf3516=0955&skl=10 (дата звернення: 23.11.2022).
327. Трудовой кодекс Республики Казахстан : Закон Республики Казахстан от 23.11.2015 № 414-V. Ред. от 01.07.2023. URL: <http://law.gov.kz/client/#!/doc/95666/rus> (дата звернення: 20.08.2023).
328. Угода між Україною та Європейським Союзом про участь України у програмі Європейського Союзу «Цифрова Європа» (2021–2027) від 05.09.2022 : ратифікована Законом України від 23.02.2023 № 2926-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_005-22#Text (дата звернення: 16.08.2023).
329. Угоди про нерозголошення (NDA) в деяких закордонних системах. Англія. США. Швейцарія. ФРН. URL: <https://jur-gazeta.com/dumka-eksperta/ugodi-pro-nerozgoloshennya-nda-v-deyakh-zakordonnih-sistemah-angliya-ssha-shveycariya-frn.html> (дата звернення: 17.02.2022).

330. Україна 2030Е — країна з розвинутою цифровою економікою. URL: <https://strategy.uifuture.org/kraina-z-rozvinutoyu-cifrovoyu-ekonomikoyu.html> (дата звернення: 09.05.2023).
331. Українське ІТ в перший місяць війни. Понад 60% залишили свої домівки. URL: https://dou.ua/lenta/articles/ukrainian-it-during-war/?from=similar_posts (дата звернення: 03.10.2022).
332. Харитонов Є. О., Харитонova О. І. Сутність ІТ-права: пошук парадигми. *Право України*. Київ, 2018. № 1. С. 18–29.
333. Хочу +500 до зп, докинете? Як формується зарплата та що впливає на її підвищення. URL: https://dou.ua/lenta/columns/how-the-salary-is-formed/?from=similar_posts (дата звернення: 27.08.2022).
334. Чанишева Г. І. Основні принципи соціального діалогу у сфері праці. *Вісник південного регіонального центру Національної академії правових наук України*. 2014. № 1. С. 100–106. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vprc_2014_1_12.
335. Чанишева Г. І., Гришина Ю. М. Основні функції профспілок в умовах воєнного стану. *Право і суспільство*. Київ, 2022. № 4. С. 195–201. URL: http://pravoisuspilstvo.org.ua/archive/2022/4_2022/28.pdf (дата звернення: 08.08.2023).
336. Череп А. В., Воронкова В. Г., Череп О. Г. Цифрова трансформація суспільства як необхідна умова його інноваційного розвитку. *Право та інновації*. Київ, 2022. Вип. 2. С. 68–73.
337. Шабанова С. О. Правовий статус працівників нафтогазової промисловості як суб'єктів трудового права. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Ужгород, 2015. Вип. 30. Т. 1. С. 193–196.
338. Швець Л. П. Дослідження шляхів удосконалення використання фонду оплати праці та системи преміювання на підприємствах зв'язку. *Вісник Хмельницького національного університету (економічні науки)*. Хмельницький, 2009. Т. 1, № 4. С. 40–45.
339. Шевчук І. Б. Інформаційні технології: базові поняття, терміни, класифікація, ІТ-спеціалісти : конспект лекцій. URL:

https://financial.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2016/09/lektsiia_VF_1_tema-1_perehliad.pdf (дата звернення: 21.05.2023).

340. Шишлюк В. Р. Співвідношення понять «анулювання трудового договору» та «припинення трудових відносин» в проекті Трудового кодексу України. *Правові та інституційні механізми забезпечення розвитку держави та права в умовах євроінтеграції* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (20 трав. 2016 р.) : у 2 т. Т. 1. Одеса, 2016. С. 537–539.

341. Шостаківська Н. М., Ратинський В. В. Робочий час як об'єкт обліку і контролю. Тернопіль, 2016. URL: <http://elartu.tntu.edu.ua/handle/123456789/17596> (дата звернення: 22.07.2022).

342. Шукаю експерта-практика з AL. URL: <https://t.me/zedigital/3021> (дата звернення: 29.06.2023).

343. Шумило М. М. Договір про неконкуренцію (заборону конкуренції) у трудовому праві. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право*. Ужгород, 2022. Вип. 70. С. 253–261.

344. Щеглюк С. Д. Морфологія цифрової економіки: особливості розвитку та регулювання цифрових технологічних платформ (науково-аналітична записка). URL: <https://ird.gov.ua/irdp/e20190301.pdf> (дата звернення: 29.05.2023).

345. Щербина В. І. Принципи трудового права і диференціація правового регулювання. *Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення* : матеріали III Всеукр. наук.-практ. конф. (м Харків, 28 лист. 2014 р.). Харків : ХНУВС, 2014. С. 54–58. URL: <https://univd.edu.ua/general/publishing/konf/78.pdf> (дата звернення: 15.03.2023).

346. Щербина В. І., Соцький А. М. Трудове право України : підручник. Чернівці : Технодрук, 2021. 552 с.

347. Щодо діяльності суб'єкта господарювання — працедавця з найму працівників для застосування їх праці іншим працедавцем : лист Міністерства соц. політики України від 26.12.2013 № 14909/0/14-13/06. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/FIN98884> (дата звернення: 28.11.2021).

348. Щодо політики в галузі зайнятості : Рекомендація МОП від 09.07.1964 № 122. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_246/conv#o88 (дата звернення: 16.08.2023).

349. Щодо політики в галузі зайнятості : Рекомендація МОП від 26.06.1984 № 169. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_278#Text (дата звернення: 16.08.2023).

350. Щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця : Рекомендація МОП від 22.06.1982 № 166. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_276#Text (дата звернення: 08.11.2022).

351. Юровська В. В. Поняття та ознаки трудових правовідносин. *Право та інновації*. Київ, 2016. № 1 (13). С. 67–72.

352. Юшко А. М. Запозичена праця: проблеми правового регулювання. *Право та інновації*. Київ, 2016. № 1 (13). С. 44–52.

353. Юшко А. М. Інновації у сфері правового регулювання праці. *Концептуальні засади становлення інноваційного суспільства в Україні* : монографія / за ред. Ю. Є. Атаманової, Г. П. Клімової. Харків : Право, 2015. Розд. 4, підр. 4.1. С. 215–248.

354. Як ІТ індустрія наближає перемогу України. URL: <https://itukraine.org.ua/how-the-it-industry-is-contributing-to-ukraines-victory.html> (дата звернення: 11.10.2022).

355. Яковлєв О. А. Правові засади встановлення умов праці за трудовим законодавством України : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Харків, 2019. 41 с.

356. Яковлєва Г. О. Суб'єкти права соціального забезпечення : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Харків, 2019. 47 с.

357. Ярошенко О. М. Державна політика у сфері зайнятості: деякі аспекти. *Проблеми законності*. Харків, 2009. Вип. 101. С. 66–72.

358. Ярошенко О. М. Джерела трудового права України : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2007. 39 с.

359. Ярошенко О. М. Щодо правового статусу працівників. *Проблеми законності*. 2010. Вип. 106. С. 38–45.

360. Ярошенко О. М., Серода О. Г., Мальяга Л. Ю., Луценко О. Є., Таможанський О. В. Інноваційні форми організації праці в умовах діджиталізації економіки України: теоретико-прикладний нарис : монографія / за заг. ред. О. М. Ярошенка. Харків : Юрайт, 2023. 240 с.

361. 27% не хочуть залишатися на ремоуті після завершення карантину. Результати опитування ІТ-спеціалістів. URL: https://dou.ua/lenta/articles/ukrainian-it-during-quarantine-results/?from=similar_posts (дата звернення: 20.03.2023).

362. 80% ІТ-спеціалістів проти. Результати опитування щодо Дія City. URL: <https://dou.ua/lenta/articles/what-devs-think-about-diia-city/> (дата звернення: 20.08.2023).

ДОДАТОК

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ ТА ВІДОМОСТІ ПРО АПРОБАЦІЮ РЕЗУЛЬТАТІВ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких відображені основні результати дослідження:

1. Заїка Д. І. Правове регулювання оплати праці в ІТ-сфері: міжнародний досвід та українські перспективи. *Актуальні проблеми держави і права*. Одеса, 2022. Вип. 94. С. 31–40.
2. Заїка Д. І. Актуальні питання правового регулювання робочого часу й часу відпочинку працівників ІТ-сфери. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. Ужгород, 2022. Т. 2. № 72. С. 20–26.
3. Заїка Д. І. Окремі питання визначення працівника ІТ-сфери як суб'єкта трудового права. *Право та інновації*. 2023. № 1 (41). С. 56–62.
4. Заїка Д. І. До питання класифікації працівників ІТ-сфери. *Проблеми законності*. Харків, 2023. Вип. 160. С. 118–134.
5. Zaika D. I. Features of the Legal Regulation of Social Relationship in the IT Sphere. *KELM (Knowledge, Education, Law, Management)*. Poland, Lublin, 2023. № 3 (55). P. 129–135.

Наукові праці, в яких засвідчено апробацію матеріалів дослідження:

1. Zaika D. I. To the Issue of the Platform Employment and Digital Economy in the Conditions of Digitalization. *Правові засоби забезпечення та захисту прав людини: вітчизняний та зарубіжний досвід* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. виклад., співроб. закл. вищ. освіти і наук. організацій, магістрантів, аспірантів, докторантів, представників громад. організацій, органів держ. влади й органів місц. самоврядув., підприємств та ін. установ (м. Київ, 18 трав. 2023 р.). Київ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2023. С. 94–99.
2. Заїка Д. І. Порухення умов NDA / NCA / NSA як підстава розірвати трудовий договір із працівником ІТ-сфери. *Науковий погляд молоді: ключові*

питання сучасного етапу реформування системи вітчизняного законодавства : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. студентів, аспірантів та молодих науковців (м. Київ, 10 лист. 2022 р.). Київ : Вид-во Східноукр. нац. ун-ту ім. В. Даля, 2022. С. 60–68.

3. Заїка Д. І. До питання захисту колективних інтересів працівників ІТ-сфери. *Актуальні проблеми приватного та публічного права* : матеріали IV Міжнар. наук.-практ. конф. (21 трав. 2022 р.). Харків, 2022. С. 104–108.

4. Заїка Д. І. Деякі питання визначення категорій «працівник ІТ-сфери» та «гіг-спеціаліст». *Основні напрямки захисту прав громадян України на працю та соціальний захист в умовах євроінтеграції* : матеріали XI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 8 жовт. 2021 р.). Харків, 2021. С. 232–235.

5. Заїка Д. І. Щодо питання принципу єдності та диференціації в умовах цифрової трансформації. *Правові засоби забезпечення та захисту прав людини: вітчизняний та зарубіжний досвід* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 20–21 листоп. 2020 р.). Харків : ГО «Асоціація аспірантів-юристів», 2020. С. 95–100.

6. Заїка Д. І. До питання галузевої належності правових відносин із працівником ІТ-сфери. *Новітні тенденції сучасної юридичної науки* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (4–5 груд. 2020, м. Дніпро). Дніпро : ГО «Правовий світ», 2020. С. 93–96.

7. Заїка Д. І. До питання гарантійних та компенсаційних виплат працівникам ІТ-сфери під час дії режиму воєнного стану. *Актуальні проблеми захисту прав громадян України на працю та соціальний захист на шляху до євроінтеграції* : тези доп. та наук. повідомл. учасників XII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 7 жовт. 2022 р.). Харків, 2022. С. 297–301.