

М. С. ТРОФИМЕНКО,
здобувач НДІ правового забезпечення інноваційного розвитку НАПрН України, адвокат,
директор Адвокатського бюро «Трофименко АВТО ЮСТ»

МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У СФЕРІ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Статтю присвячено проблемам правового регулювання дистанційної роботи. У ній, зокрема, досліджено питання врегулювання дистанційної роботи в інших державах та на міжнародному рівні. Проаналізовано статистичну інформацію щодо зростання кількості дистанційних працівників у світі. На основі зроблених висновків надано пропозиції запровадження позитивного міжнародного досвіду у вітчизняне законодавство.

Ключові слова: дистанційна робота, IT-сфера, міжнародний досвід.

Постановка проблеми. Інформація у XXI ст. відіграє важливу роль і є основою для прийняття рішень та розвитку суспільства і держави. Як зазначають Г. С. Терлецька та О. В. Бабич: «У сучасному суспільстві інформація та знання стають джерелами вартості. Підприємства сектору випускають програмне забезпечення широкої номенклатури, однак найбільш швидко зростає число замовлень, пов'язаних із розвитком мережі Інтернет, створенням інформаційних сайтів і розширенням систем електронної торгівлі» [1].

У свою чергу, трудові відносини є невід'ємною складовою суспільних відносин. Так, за результатами парламентських слухань на тему: «Реформи галузі інформаційно-комунікаційних технологій та розвиток інформаційного простору України» одним із напрямів, який потребує додаткового врегулювання, було зазначено працевлаштування у сфері інформаційних технологій і було рекомендовано Кабінету Міністрів України при формуванні державної політики у сфері інформаційно-комунікаційних технологій зберегти для компаній експортного сектору Інформаційно-комунікаційні технології-галузі можливість наймати працівників за контрактами на єдиному податку та на основі трудових відносин [2].

Дослідженнями у даному напрямі займалися такі українські вчені: Я. В. Свічкарьова, А. М. Колот, О. А. Грішнова, В. М. Данюк, М. І. Карлін, О. І. Кисельова, В. П. Кохан, І. І. Моторна, В. А. Савченко тощо. Проте дані дослідження є поодинокими і не містять систематичного підходу.

Виклад основного матеріалу. Сьогодні у світі відбуваються масштабні інтеграційні процеси. Україна є молодою державою, тому дослідження досвіду розвитку трудових відносин у сфері інфор-

маційних технологій у зарубіжних країнах є темою даної статті.

Розпочати дослідження пропонуємо з надання визначення поняття «інформаційні технології».

З одного боку, під інформаційними технологіями розуміють «сукупність методів, виробничих процесів і програмно-технічних засобів, що забезпечує збирання, зберігання, оброблення й поширення інформації...» [3]. При цьому прийнятим ЮНЕСКО визначенням є таке «Інформаційні технології – це комплекс взаємопов'язаних, наукових, технологічних, інженерних дисциплін, що вивчають методи ефективної організації праці людей, зайнятих обробленням і зберіганням інформації; обчислювальну техніку...». Отже, під інформаційними технологіями розуміють технології (процеси, дисципліни), пов'язані зі збиранням, обробленням та зберіганням інформації [4].

Далі пропонуємо розкрити поняття «трудові правовідносини у сфері інформаційних технологій».

Під змістом правовідносин у сфері дистанційної зайнятості (до якої відноситься сфера інформаційних технологій) слід розуміти взаємопов'язане та двостороннє суб'єктивне право та юридичний обов'язок суб'єктів дистанційної праці, які зазвичай виникають, змінюються та припиняються на основі трудового договору або цивільно-правової угоди підряду [5].

На які ж країни потрібно рівнятися щодо організації трудових правовідносин у сфері інформаційних технологій?

За даними звіту «Глобальні інформаційні технології 2014» Всесвітнього економічного форуму, за рівнем розвитку інформаційно-комп'ютерних технологій домінують країни з розвинутою економікою:

Фінляндія (1), Швеція (3), Нідерланди (4), Норвегія (5), Швейцарія (6), Сполучені Штати Америки (7), Великобританія (9) і так звані «азіатські тигри» – Сінгапур (2), Гонконг (8), Південна Корея (10) [6].

Майже 163 тисячі осіб у Фінляндії, а це 6,7% від усього працездатного населення, працюють у сфері інформаційних технологій. У Швеції фахівці IT-сфери складають тільки 6%, що є другим показником по Європейському Союзу. Далі йдуть Люксембург і Естонія, де близько 5% населення працюють з інформаційними технологіями. Найменше в Європі людей пов'язані з інформаційними технологіями в Греції (трохи більше відсотка від усього населення країни) [7].

Ураховуючи наведену вище статистику, можна зазначити, що сфера інформаційних технологій відіграє важливе значення в суспільстві, що сприяє підвищеній увазі до цієї сфери.

Інформаційно-комп'ютерні технології змінюють не тільки процес праці, а й форму її організації. Інформатизація трудового процесу створює передумови для існування і розвитку віртуального ринку праці. Віртуальний ринок праці характеризується такими ознаками: по-перше, наявністю інформаційної праці, результатом якої є інформаційний товар (послуга); по-друге, наявністю віртуальної інфраструктури, до складу якої входять онлайн-платформи для пошуку роботи і пропонування послуг, електронні платіжні системи, інформаційні системи тощо; по-третє, наявністю віртуальних суб'єктів, таких як: замовники послуг та працівники (електронні фрілансери).

Електронний фріланс – це гнучка форма зайнятості, яка дає можливість дистанціюватися працівнику від роботодавця. Так, електронні фрілансери отримують завдання через фрілансерські онлайн-платформи, відправляють виконані завдання у цифровому вигляді та отримують грошову винагороду за виконане завдання через електронні платіжні системи. Електронний фріланс є різновидом самозайнятості, тому для таких працівників характерними є: висока вмотивованість на самореалізацію, досягнення успіху у професійній сфері, визнання їх досягнень іншими фахівцями у відповідній сфері. Крім того, така форма зайнятості дозволяє самостійно регламентувати робочий час та час відпочинку. За даними сайту *elance.com*, однієї з найбільших онлайн-платформ, станом на червень 2014 р. на ній було зареєстровано 3,5 мільйонів фрілансерів. За статистикою даного сайту, 57% фрілансерів збільшили свій дохід за останній рік, а 19% – збільшили свій дохід в 2 рази і більше. Сукупний дохід фрілансерів названої платформи в 2013 р. склав 285 млн дол. США, при цьому найбільший дохід отримали фрілансери США, Індії, України [8]. Новою формою організації

праці в інформаційній економіці є віртуальні підприємства (організації). Віртуальне підприємство – це найбільш передова й ефективна форма організації діяльності підприємства, найкраща з точки зору наявних 222 технічних і економічних умов [9]. Тобто віртуальне підприємство означає мережеву, комп'ютерно-інтегровану організаційну структуру, яка об'єднує неоднорідні ресурси, розташовані в різних місцях. Основна перевага віртуальних форм організації полягає в можливості обирати і використовувати найкращі ресурси, знання і здібності з найменшими тимчасовими витратами [10].

Проте, незважаючи на велику популярність такої організації форми праці у сфері інформаційних технологій, як фріланс, перевагу в розвинених європейських країнах компанії надають все-таки роботі за контрактом у офісі своєї фірми, адже проекти, які ведуть «фірми-кіти» у сфері інформаційних технологій, потребують згуртованої командної роботи, яка стає неможливою при фрілансі.

У 2015 р. проведено дослідження на підставі аналізу звітів європейських та українських IT-компаній, а також звітів Міжнародної організації праці (International Labor Organization) і Світового банку (World Bank). За результатами дослідження встановлено, що більшість респондентів вірять, що офісне середовище – більш регульоване й організоване, у той час як домашнє середовище дезорганізує. Офісні працівники не відволікаються на домашні проблеми, а тому можуть цілком присвятити себе роботі: саме офісне середовище можна вважати сприятливим для роботи.

Згідно з даними, отриманими від кадрових фахівців у сфері інформаційних технологій, спостерігається зниження продуктивності і результативності праці, коли працівник змінює офісну роботу на дистанційну (надає перевагу не працевлаштовуватися офіційно).

Респонденти даного дослідження вважали за краще працювати в офісі на повну ставку, а не виконувати стихійні замовлення від клієнтів в якості позаштатних спеціалістів.

Окремий фахівець у сфері інформаційних технологій, який працює вдома, часто задіяний у малих проєктах, тоді як великі проєкти вимагають залучення фахівців у сфері інформаційних технологій, що працюють в офісі і можуть брати безпосередню участь у ході всіх процесів проєкту, а також навчатися новим навичкам.

Однак, ураховуючи глобалізацію ринку праці, робота в одному приміщенні не завжди є можливою, адже існують не лише територіальні перепони (працівник з однієї країни, а роботодавець з іншої), а й бюрократичні (наприклад, щоб оформити працівника-нерезидента, необхідно отримати дозвіл на його

працевлаштування, що тягне за собою часові та матеріальні витрати).

У зв'язку з цим виникло таке поняття та вид працевлаштування, як «дистанційна робота» – гнучка можливість працювати у місцевості, розташованій поза звичайним робочим місцем [11].

Так, 20 червня 1996 р. Міжнародною організацією праці була прийнята Конвенція № 177 «Про надомну працю», в якій міститься визначення надомної праці. У ст. 1 вказаної Конвенції зазначено, що надомною працею є робота, яку особа (надомник) виконує: 1) за місцем його проживання або в інших приміщеннях за її вибором, але не у виробничих приміщеннях роботодавця; 2) за винагороду; 3) з метою виробництва товарів або послуг згідно із вказівками роботодавця і незалежно від того, хто надає обладнання, матеріали або інші використовувані ресурси. І нарешті, особа вважається надомником, коли вона не має такої міри автономії та економічної незалежності, яка необхідна для того, щоб вважати її незалежним працівником відповідно до національного законодавства чи судових рішень [12].

Отже, відповідно до міжнародних актів «дистанційну роботу» можна визначити так: це робота, яка виконується за місцем проживання працівника або в інших приміщеннях за його вибором, але не у виробничих приміщеннях роботодавця та з метою виробництва товарів або послуг згідно із вказівками роботодавця і незалежно від того, хто надає обладнання, матеріали або інші використовувані ресурси.

Респонденти також відрізняють поняття «фрілансер» як позаштатний працівник і працівник, який здійснює роботу віддалено. Позаштатний спеціаліст виконує великий потік малих і середніх замовлень, працюючи на кількох клієнтів, у залежності від гнучкості в часі, у той час як фахівець працює віддалено, є штатним працівником і працює на повну ставку в конкретній компанії та здійснює свою діяльність через Інтернет.

В Україні, згідно із соціологічними дослідженнями, нестабільність умов офіційного працевлаштування та законів, пов'язаних з ним, призвели до по-

яви різних форм працевлаштування фахівців у сфері інформаційних технологій: офіційної (довгострокове співробітництво), неофіційної (незареєстрована) і нестандартної. Нестандартне працевлаштування відрізняється від довгострокового забезпечення роботою протягом повного робочого дня і включає роботу за сумісництвом, тимчасову співпрацю, випадкову, роботу на вимогу, співпрацю в якості приватного підприємця, позаштатну співпрацю, а також надання консультаційних послуг (ILO) [13].

Висновки. З наведеного вище можна зробити такі висновки: глобалізація ринку праці та стрімкий розвиток сфери інформаційних технологій сприяв розвитку у світі таких форм праці, як «дистанційна робота» («надомна праця»), працевлаштування за договором (контрактом) в організації та робота за цивільно-правовими договорами, коли «працівники» реєструються як суб'єкти підприємницької діяльності.

Як і раніше, перевага у світі надається роботі в команді в межах одного приміщення за трудовим договором. Проте, урахувавши реалії сьогодення (принцип екстериторіальності роботи, бюрократизм оформлення нерезидентів та ін.), дистанційна робота стрімко розвивається та інтегрується у сферу інформаційних технологій.

На наш погляд, в Україні, яка на теперішній час є одним з європейських лідерів в ІТ-сфері, життєво необхідно вивчати міжнародний досвід законодавчого врегулювання дистанційної роботи. Адже в нашій країні величезний потенціал в даній галузі – кваліфікована та дешева робоча сила, проте величезний відсоток ІТ-стартапів та повноцінних компаній, які фактично розташовані в Україні, мають юридичну адресу в Англії, Латвії, Болгарії тощо і податки, звичайно, сплачуються не до нашого бюджету. Варто замислитися, чому саме ІТ-спеціалісти відкривають свої компанії в інших країнах.

Таким чином, слід комплексно вирішити проблему в ІТ-сфері, а саме: модернізувати трудове, податкове та господарське законодавство з метою надати гнучкості та простоти правовій системі України.

ЛІТЕРАТУРА

1. Терлецька Г. С. Інформаційні технології на ринку послуг: проблеми, зміни, розвиток [Електронний ресурс] / Г. С. Терлецька, О. В. Бабич // Ефективна економіка. – 2014. – № 6. – Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=3123>.
2. Про Рекомендації парламентських слухань на тему: «Реформи галузі інформаційно-комунікаційних технологій та розвиток інформаційного простору України» [Електронний ресурс] : Постанова Верхов. Ради України від 31.03.2016 № 1073-VIII. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1073-19>.
3. Мануйлов В. Ф. Современные наукоемкие технологии в инженерном образовании / В. Ф. Мануйлов, И. В. Федоров, М. М. Благовещенская // Инновации в высшей технической школе России : сб. ст. – М. : МАДИ, 2002. – Вып. 2. – С. 11–20.

4. Громов С. В. Інформаційні технології як складник інформаційних технологій навчання в історичному контексті [Електронний ресурс] / С. В. Громов, Т. В. Яшун // Теорія і практика управління соціальними системами. – 2011. – № 2. – С. 16. – Режим доступу: https://www.kpi.kharkov.ua/archive/%D0%9D%D0%B0%D1%83%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B0_%D0%BF%D0%B5%D1%80%D1%96%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D0%BA%D0%B0/Tipuss/2011_2/Grom.pdf.
5. Круглик Б. Проблеми нормативно-правового регулювання дистанційно-трудова правовідносин в Україні [Електронний ресурс] / Б. Круглик // Наук. блог НаУ «Острозька Академія». – 2015. – Режим доступу: <http://naub.oa.edu.ua/2015/%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B1%D0%BB%D0%B5%D0%BC%D0%B8%D0%BD%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D1%80%D0%B5%D0%B3%D1%83%D0%BB/>.
6. The Global Information Technology Report (GITR) 2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://reports.weforum.org/global-information-technology-report-2014/>.
7. В Финляндии больше всего в Европе IT-специалистов [Електронний ресурс] // Фонтанка. FI. – 2016. – Режим доступу: <http://fontanka.fi/articles/25735/>.
8. Elance: Online Employment [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.elance.com/>.
9. Davidow W. The Virtual Corporation: Structuring and Revitalizing the Corporation for the 21st Century / W. Davidow, M. Malone. – New York : Harper Collins, 1992.
10. Азьмук Н. А. Трансформація процесу праці в інформаційній економіці [Електронний ресурс] / Н. А. Азьмук // Соціально-трудова відносини: теорія та практика. – 2014. – № 2 (8). – С. 217–223. – Режим доступу: <http://www.academia.edu/9686893/>.
11. Бобринкова М. Правовое регулирование дистанционного труда в зарубежном законодательстве / М. Бобринкова // Сравнит. труд. право. – 2011. – № 5. – С. 1–9.
12. Конвенция Международной организации труда № 177 «О надомном труде» 1996 г. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_530.
13. IT специалисты в Украине: формы трудоустройства [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://newkittyu.ru/156-it-specialisty-v-ukraine-formy-trudoustroystva.htm>

REFERENCES

1. Terletska H. S., Babych O. V. (2014) Informatsiini tekhnolohii na rynku posluh: problemy, zminy, rozvytok. [Information technology in the market: problems, changes and development]. *Efektivna ekonomika, 6. ekonomy.nayka.com.ua* Retrieved from: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3123> [In Ukrainian].
2. Pro Rekomendatsii parlamentskykh slukhan na temu: «Reformy haluzi informatsiino-komunikatsiinykh tekhnolohii ta rozvytok informatsiinoho prostoru Ukrainy»: Postanova Verkhovnoi Rady Ukrainy vid 31.03.2016 N 1073-VIII. *zakon0.rada.gov.ua* Retrieved from: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1073-19> [In Ukrainian].
3. Manuylov V. F. Fedorov I. V. Blagoveshchenskaya M. M. (2002) Sovremennyye naukoemykiye tekhnologii v inzhenernom obrazovanii [Modern high technologies in engineering education] *Innovatsii v vysshey tekhnicheskoy shkole Rossii: Sb. st. – Innovations in higher technical school of Russia: Collection of papers, 2, 11–20* [In Russian].
4. Hromov Ye. V., Yashchun T. V. (2011) Informatsiini tekhnolohii yak skladnyk informatsiinykh tekhnolohii navchannia v istorychnomu konteksti. [Information technology as a component of information technology education in the historical context.]. *Teoriia i praktyka upravlinnia sotsialnymy systemamy. – The theory and practice of social systems, 2, 16. kpi.kharkov.ua/archive* Retrieved from: https://www.kpi.kharkov.ua/archive/%D0%9D%D0%B0%D1%83%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B0_%D0%BF%D0%B5%D1%80%D1%96%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D0%BA%D0%B0/Tipuss/2011_2/Grom.pdf [In Ukrainian].
5. Kruhlyk B. Problemy normatyvno-pravovoho rehuliuвання dystantsiino-trudovykh pravovidnosyn v Ukraini. [Problems of legal regulation of labor relations remotely in Ukraine]. *Naukovyi blog NaU «Ostrozka Akademiia», naub.oa.edu.ua* Retrieved from: <http://naub.oa.edu.ua/2015> [In Ukrainian].
6. The Global Information Technology Report (GITR) 2014 *reports.weforum.org* Retrieved from: <http://reports.weforum.org/global-information-technology-report-2014/> [In English].
7. V Finlyandii bolshe vsego v Evrope IT-spetsialistov. (2016) [In Finland, the most in Europe IT-specialists] *Fontanka. FI., 2016. fontanka.fi* Retrieved from: <http://fontanka.fi/articles/25735/> [In Russian].
8. Elance: Online Employment *elance.com* Retrieved from: <https://www.elance.com/> [In English].

9. Davidow W., Malone M. (1992) *The Virtual Corporation: Structuring and Revitalizing the Corporation for the 21st Century*. New York: Harper Collins [In English].
10. Azmuk N. A. (2014) Transformatsiia protsesu pratsi v informatsiinii ekonomitsi. [Transformation process work in the information economy.] *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka*. – *Sotsialno-trudovi vidnosini: teoriia that practice*, 2 (8), 217–223. *academia.edu* Retrived from: <http://www.academia.edu> [In Ukrainian].
11. Bobrinkova M. (2011) *Pravovoye regulirovaniye distantsionnogo truda v zarubezhnom zakonodatelstve* [Legal regulation of labor in remote foreign legislation] *Sravnitelnoye trudovoye pravo*. – *Comparative Labor Law*, 5, 1–9. [In Russian].
12. Konventsiya Mezhdunarodnoy organizatsii truda № 177 «O nadomnom trude» 1996 g. [International Labour Organization Convention № 177 «About the Home Work» 1996] *zakon.rada.gov.ua* Retrieved from: http://www.zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_530 [In Russian].
13. IT spetsialisty v Ukraine: formy trudoustroystva [IT specialists in Ukraine: the forms of employment.] (2014). *newkitty.ru* Retrieved from: <http://newkitty.ru/156-it-specialisty-v-ukraine-formy-trudoustroystva.htm> [In Ukrainian].

М. С. ТРОФИМЕНКО

соискатель НИИ правового обеспечения инновационного развития НАПрН Украины,
адвокат, директор Адвокатского бюро «Трофименко АВТО ЮСТ»

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СФЕРЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Статья посвящена проблемам правового регулирования дистанционной работы. В ней, в частности, исследованы вопросы урегулирования дистанционной работы в других государствах и на международном уровне. Проанализированы статистические материалы по росту числа дистанционных работников в мире. На основе сделанных выводов даны предложения введения положительного международного опыта в нашей стране.

Ключевые слова: удаленная работа, IT-сфера, международный опыт.

M. S. TROFYMENKO

Applicant of NRI of Legal Support of innovative development NAPrN in Ukraine, Lawyer,
Director of the Law Firm «Trofymenko AUTO LAW»

INTERNATIONAL EXPERIENCE IN THE SETTLEMENT OF LABOR RELATIONS IN THE SPHERE OF INFORMATION TECHNOLOGIES

Problem setting. At present, information technologies have become part of our lives, including the Internet. It is the Internet that has become the driving force and the platform with no borders between countries and cities. The best experts from around the world may work on the Internet without leaving their rooms. Thanks to the Internet there is an opportunity of skilled workers distant cooperation. However, big changes have also led to big problems, i. e. outdated legislation that hampers the development of social technologies in the IT field. Unfortunately Ukraine still has Soviet norms of labor law, which is not adapted to the new challenges; moreover any international convention on remote work has not been ratified. Therefore, the legislation, in the sphere of labor in particular, has to be immediately reviewed and reformed in accordance with the needs of society.

Analysis of recent researches and publications. Unfortunately, the subject of remote working in IT sector in Ukraine is not very popular. There are no systematic studies in this area, although some publications on the given subject started to appear recently. In particular, such Ukrainian researchers as Y. V. Svichkariova, A. M. Kolot, O. A. Grishnova, V. M. Danyuk, M. I. Karlin, O. I. Kyseliova, V. P. Kohan, I. I. Motorna, V. A. Savchenko got interested to the study of remote work.

Target of research. The aim of the research is to analyze the international experience of legal regulation of distance work for its possible use in Ukraine.

Article's main body. Today large-scale integration processes take place in the world. Ukraine is a young state, thus research experience of labor relations in the field of information technology in foreign countries and international experience are important. The article analyzes the statistics on the growing number of remote workers in the world, as well as existing international Convention ILO in this area.

Conclusions and prospects for the development. Ukraine is one of the European leaders in the IT sector, therefore it is necessary to study the international experience of legislative regulation of remote work. It is necessary to solve the legislative regulation of the IT sector, namely modernizing labor, tax and economic law, to provide flexibility and ease to the legal system of Ukraine

Key words: remote work, IT sphere, international experience.