

Олексієвець А.М., Сівак В.С.

студентки;

Фірман В.М.

доцент,

*Львівський національний університет
імені Івана Франка*

ОСОБЛИВОСТІ СТАНОВЛЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У СФЕРІ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УКРАЇНІ

Сфера інформаційних технологій в Україні активно розвивається, що сприяє росту ринку ІТ в цілому. Переважна більшість ІТ послуг постачаються на експорт. За статистикою, ІТ-сектор в 2018 році склав 4% ВВП країни, тобто 4,5 млрд доларів від загального експорту [1]. Це відбувається завдяки таким факторам, як: комфортні умови ведення бізнесу, високий рівень ІТ-освіти, конкурентоспроможна зарплата.

Інформаційні технології створюють нові робочі місця, нові рішення і програмні продукти для інших індустрій, залучають іноземних інвесторів, сприяють співпраці з іншими країнами і збільшують приплив валюти в Україну. Одночасно це створює конкуренцію роботодавців за найкращих працівників. Але це не означає, що компанії можуть нехтувати вимогами нормативно-правових актів з питань працевлаштування та охорони праці. Оскільки найбільшою проблемою ІТ-спеціалістів є професійне вигорання, а робота передбачає високе розумове навантаження та стрес. Роботодавець зобов'язаний забезпечити належні умови трудової діяльності. Сьогодні, перед державою і суспільством, постають питання щодо покращення ефективності специфіки роботи ІТ-фахівців, щоб це допомогло уникнути порушень трудових прав як зі сторони роботодавців, так і працівників.

Основною проблемою сучасного трудового права є те, що нормативно-правові акти є застарілими і працевлаштування за трудовим законодавством не відповідає прогресивній ІТ-галузі.

Проблема вибору форми трудових відносин з ІТ-працівником особливо гостро стоїть у зв'язку з обізнаністю такої особи зі своїми правами та можливим бажанням маніпулювати своїм статусом. Працівники ІТ-сфери відрізняються від зайнятого в інших галузях населення тим, що достатньо часто неможливо визначити робоче місце працівника, поширені випадки виконання роботи дистанційно, а режим роботи може бути ненормованим. Як наслідок, у замовників менше

можливостей контролювати процес виконання завдань, що є ознакою класичних трудових відносин. Відповідно до трудового законодавства, що означає укладення трудового договору, працівник приймається на конкретну посаду, здійснює роботу згідно з правилами трудового розпорядку, виконує трудову функцію незалежно від результату та несе не високий рівень відповідальності, адже відсутня чітка ідентифікація результатів робіт [2].

У реальності, більшість ІТ спеціалістів здійснюють трудову функцію у статусі фізичних осіб підприємців – ФОПів, на підставі укладених цивільних-правових договорів надання послуг або підяду. Такий спосіб є доволі вигідним, як для роботодавців так і для працівників. Оскільки, у роботодавця не з'являються зобов'язання щодо сплати податків, єдиного соціального внеску та інших внесків за працівника, а працівник має можливість отримувати вищу нагороду за надані послуги. Таким чином, предметом договору є не сам процес виконання роботи, а отримання матеріального результату праці, який підлягає вимірюванню у визначених фізичних величинах. Також відомо, що багато ІТ спеціалістів працюють на вільних засадах – «фрілансери», приватні підприємці у сфері ІТ, але в такому випадку вони позбавляють себе всіх соціальних привілеїв та гарантій. Що стосується укладання цивільно-правових договорів, то для них законодавством передбачена обов'язкова письмова форма. Так, у статті 208 Цивільного кодексу зазначено, що всі угоди між фізичною та юридичною особою слід укладати в письмовій формі [3].

Відсутність письмового договору з ФОП, тягне за собою ризики визнання факту трудових відносин. Такі випадки можуть розцінюватись як неофіційне працевлаштування, що відповідно до чинного законодавства України, може потягнути за собою накладення штрафу.

Отже, трудовий договір регулює процес виконання роботи, а цивільно-правовий – її результат. Таким чином, першочергово необхідно визначити ціль найму ІТ-працівника. Якщо компанія потребує працівника, який буде відповідальний за забезпечення ведення безпечної діяльності компанії на постійній основі, в цьому випадку укладення трудового договору є більш доцільним. Проте, якщо ж компанія зацікавлена в розробці програмного продукту, то більше переваг має цивільно-правовий договір.

Міністерство соціальної політики розглядає пропозицію, що має на меті заборонити укладення цивільно-правового договору та замінити його стандартним прийомом на роботу та укладенням трудового договору. Мінсоцполітики оприлюднило проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників та протидії застосуванню незадекларованої праці» [4]. Також, пропонується доповнити КЗпП статтею 21² «Ознаки

наявності трудових відносин». Згідно з проектом, стаття буде містити чітко визначені критерії, що вказують на ознаки трудових відносин між зацікавленими сторонами. Буде достатньо одночасно виявити три із таких критеріїв, щоб відносини набули статусу трудових, у такому випадку роботодавець зобов'язаний сплатити штраф у розмірі 30 мінімальних заробітних плат за кожного неоформленого відповідно до чинного законодавства працівника.

З іншої сторони, наявна система трудових відносин у сфері ІТ може змінити економічну ситуацію в Україні на краще. Це можна пояснити тим, що наявна ставка оподаткування для ІТ спеціалістів у розмірі до 5% може гарантувати збільшення високотехнологічного ВВП, тому вся індустрія виступає проти внесення змін до Кодексу законів про працю України.

Україна може стати активним гравцем міжнародної ІТ-арени. Серед іноземних замовників спостерігається найвищий попит на вітчизняних робітників, оскільки високий рівень кваліфікації дозволяє отримати якісно виконане замовлення за менші кошти, порівняно із закордонними фахівцями тієї ж галузі.

Яскравим прикладом ефективної взаємодії держави з ІТ-сектором є Індія. Країна лідирує за найкращими умовами для ІТ-розробок. Зараз уряд Індії запроваджує новий пакет пільг на 5-10 років. Ще одним прикладом може слугувати Великобританія зі своїм нестандартним підходом до розвитку економіки. У цій країні податкові зобов'язання скорочуються, витрати – відшкодовуються. Наприклад, ІТ-спеціалістам, що розробляють комп'ютерні та мобільні ігри відшкодовують 20% витрат. Незвичною є практика Грузії. У цій країні створена спеціальна офшорна зона для ІТ-компаній, які займаються аутсорсингом в сфері інформаційних технологій. Всі вони пройшли електронну реєстрацію, а держава зобов'язалась звільнити їх від податку на прибуток та ПДВ. До бюджету країни будуть надходити лише 5% від виплати дивідендів компаніїю. Таким чином податкові преференції зараз – ефективна практика [5].

Отже, якби роботодавці мали можливість більш гнучкого регулювання відносин з працівниками, рівень офіційного працевлаштування в ІТ-сфері був би вищим. Відсутність реакції законотворців на нові, прогресивні потреби ринку призводить до того, що відбувається підміна трудових відносин на господарські, шляхом укладання цивільно-правових договорів, застосування яких в певних ситуаціях загрожує значними штрафами для компаній [6].

Список використаних джерел:

1. Експортна стратегія України. URL: <https://issuu.com/mineconomdev/docs/>

2. Кодекс законів про працю України | від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/322-08>

3. Цивільний кодекс України | від 16.01.2003 № 435-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15>

4. Проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників та протидії застосуванню незадекларованої праці». URL: <https://www.msp.gov.ua/projects/401/>

5. Стратегія розвитку ІТ: міжнародна практика. URL: <https://minfin.com.ua/ua/2019/09/05/38816711/>

6. ІТ-сфера з позиції роботодавця. URL: <http://jur-gazeta.com/publications/practice/inshe/itsfera-z-poziciji-robotodavcy.html>

Рубець В.А.

студентка,

Рівненський інститут

Київського університету права

Національної академії наук України

ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ЗАХИСТУ ПРАВ ТРУДЯЩИХ-МІГРАНТІВ

Права і свободи людини, громадянина, в тому числі трудящого-мігранта, – велика соціально-практична і наукова проблема, що вимагає постійної уваги. Труднощі реалізації ідей прав і свобод людини і громадянина в будь-якій країні обумовлені безліччю причин.

Вироблення дієвої міграційної політики для України є нагальною потребою, зважаючи на те, що через нашу країну проходять міграційні шляхи, а її територія використовується для транзитного переміщення, тимчасового перебування трудової, а також незаконної міграції.

На сьогоднішній день актуальним залишається питання: хто, кому і якими засобами буде забезпечувати захист прав, свобод і законних інтересів трудящих-мігрантів. У якій би державі не перебував трудящий-мігрант, в місці постійного проживання або перебування (у своїх справах та інтересах), він залишається особою, що має бути під захистом світової спільноти, власної держави, громадянином якої він є, а також держави, в якій він знаходиться. Стан свободи не дарується будь-якою публічною владою, а належить трудящим-мігрантам в силу їх народження.

Дане положення гарантується Конституцією, зокрема ст. 43 зазначає, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на