

До питання класифікації працівників ІТ-сфери

Дар'я Ігорівна Заїка*

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого,
Харків, Україна

*e-mail: daria.zaika.ua@gmail.com

Анотація

Актуальність статті полягає в тому, що нові явища у сфері праці ІТ-трудівників зумовлюють необхідність адаптувати й оновити інститути трудового права з метою збереження ефективності правового регулювання трудових відносин із боку державних органів. Від початку повномасштабного вторгнення українські працівники та роботодавці роблять усе можливе, пристосовуючись до нових умов життя і праці. Воєнні реалії змусили національний бізнес стати більш гнучким і вміти швидко адаптуватися. До того ж ІТ-сектор стрімко розвивається в умовах цифровізації та диджиталізації суспільства й виробничих процесів, тому виникають нові професії та посади. Узагальнення й систематизація працівників ІТ-сфери дадуть можливість провести їх поглиблений аналіз як суб'єктів трудового права. Мета цієї статті – створити вичерпну класифікацію працівників ІТ-сфери. Задля досягнення вказаної мети роботу виконано у два етапи: 1) визначення ролі класифікації у трудовому праві; 2) виокремлення критеріїв для класифікації працівників ІТ-сфери. Для вирішення завдань статті використано метод порівняння (дає змогу порівняти ІТ-фахівців між собою за виокремленими критеріями), міждисциплінарний синтез (дає змогу синтезувати дані про структурні властивості об'єктів різних дисциплін, а саме трудового права та теорії права), метод ізолюючої абстракції (дає змогу виокремити деякі ознаки ІТ-працівників, унаслідок чого технічний ІТ-працівник буде розглядатися як окремий вид працівників цієї сфери), метод конкретизації (дозволяє перевірити правильність уявлень, отриманих у результаті абстрагування, про властивості реальних об'єктів і виокремити їхні суттєві зв'язки, властивості й відношення), узагальнення (дає змогу поширити загальні ознаки групи об'єктів на всі об'єкти множини працівників ІТ-сфери, а також виділити суттєві ознаки окремих видів працівників ІТ-сфери), телеологічний метод (дозволяє проаналізувати зміст правового припису, виявивши й розкривши цілі ухвалення правової норми та у співвідношенні з нею граматичну й логічну суті формулювань законодавця, які містяться в текстах нормативно-правових приписів), порівняльно-правовий метод (дає змогу зіставити юридичні поняття, явища і процеси, з'ясувати між ними подібності та/або відмінності). У роботі проаналізовано поняття «працівник ІТ-сфери», досліджено поняття «класифікація», виокремлено дві істотні ознаки (критерії) для класифікації працівників ІТ-сфери (за професійними групами та за кваліфікаційним рівнем), визначено види працівників ІТ-сфери відповідно до встановлених критеріїв. Крім того,

проведено розмежування поняття «працівник ІТ-сфери» із суміжними поняттями «gig-спеціаліст», «ІТ-спеціаліст», «ІТ-фахівець». Висловлено думку про доцільність розробки окремого Випуску Довідника кваліфікаційних характеристик професії під назвою «ІТ-сфера». Результати дослідження дадуть змогу надалі більш глибоко розглянути інститут охорони праці працівників цієї галузі.

Ключові слова: працівник; ІТ-галузь; класифікація.

On the Issue of the Classification of IT Sphere Employees

Daria I. Zaika*

Yaroslav Mudrui National Law University, Kharkiv, Ukraine

*e-mail: daria.zaika.ua@gmail.com

Abstract

The relevance of the article lies in the fact that new phenomena in the field of work of IT employees make it necessary to adapt and update institutions of labor law in order to preserve the effectiveness of legal regulation of labor relations by state bodies. Since the beginning of the full-scale invasion, Ukrainian workers and employers have been doing their best to adapt to new living and working conditions. The realities of war forced the national business to become more flexible and able to adapt quickly. In addition, the IT sector is rapidly developing in the conditions of digitization of society and production processes, so new professions and positions are emerging. Generalization and systematization of IT workers will make it possible to conduct an in-depth analysis of them as subjects of labor law. Therefore, the purpose of this article is to create a comprehensive classification of IT employees. In order to achieve this goal, the work was carried out in two stages: 1) determination of the role of classification in labor law; 2) identification of criteria for classification of IT workers. To solve the tasks of the article, the comparison method was used (allows you to compare IT specialists with each other according to selected criteria), interdisciplinary synthesis (allows you to synthesize data on the structural properties of objects of different disciplines, namely labor law and legal theory), the method of isolating abstraction (makes it possible to single out some characteristics of IT workers, as a result of which a technical IT worker will be considered as a separate type of worker in this field), the specification method (allows you to check the correctness of the ideas obtained as a result of abstraction about the properties of real objects and to single out their essential connections ties, properties and relations), generalization (allows to extend the general characteristics of a group of objects to all objects of the set of IT workers, as well as to highlight the essential characteristics of individual types of IT workers), teleological method (allows to analyze the content of the legal prescription, revealing and revealing the goals of the adoption of the legal norm and, in relation to it, the grammatical and logical essence the legislator's formulations contained in the texts of normative and legal prescriptions), the comparative legal method (it makes it possible to compare legal concepts, phenomena and processes, to find out similarities and/or differences between them). During the study, the concept of "IT worker" was analyzed, the concept of "classification" was studied,

two essential features (criteria) were identified for the classification of IT workers (by professional groups and by qualification level), the types of IT workers were determined in accordance with the established criteria. In addition, the concept of "IT employee" was distinguished from the related concepts of "gig specialist", "IT specialist", "IT specialist". An opinion was expressed about the expediency of developing a separate edition of the Handbook of qualification characteristics of professions called "IT sphere". The results of the study will provide an opportunity to further examine the institute of occupational health and safety of workers in this field in more depth.

Keywords: employee; IT industry; classification.

Вступ

В умовах дії правового режиму воєнного стану серед пріоритетних завдань України – утримати економіку на довоєнному рівні, створити надійний тил для фронту. Від початку повномасштабного вторгнення українські працівники та роботодавці роблять усе можливе, пристосовуючись до нових умов життя і праці. Воєнні реалії змусили національний бізнес стати більш гнучким і вміти швидко адаптуватися.

Неабиякий успіх мала ІТ-сфера: 85 % ІТ-компаній з березня 2022 р. уже працювали в нормальному бізнес-ритмі [1], а на 13 січня 2023 р. ІТ-сфера становила майже половину всього обсягу експорту послуг. Для порівняння: на кінець 2021 р. експорт ІТ-послуг становив 37 % [2].

На сьогодні ІТ-сектор – єдина галузь бізнесу, яка зросла за рік війни порівняно з довоєнними показниками [2] та має питому вагу в економіці держави. На кінець 2022 р. ІТ-послуги стали лідером національного експорту, обійшовши за показниками навіть експорт металів – одну з основних прибуткових галузей України впродовж багатьох років [2].

Ці фактори посилили зростання кількості фахівців та спеціалістів і без того великої спільноти трудівників цієї сфери. До того ж ІТ-індустрія швидко розвивається в умовах цифровізації та диджиталізації суспільства й виробничих процесів, що зумовлює появу нових ІТ-професій. За допомогою узагальнення й систематизації працівників ІТ-сфери можна провести їх поглиблений аналіз як суб'єктів трудового права.

Саме класифікація трудівників ІТ-галузі дасть змогу систематизувати ІТ-фахівців і значно полегшить подальше їх наукове дослідження як суб'єктів права. Крім того, поділ ІТ-спеціалістів на види поглибить знання про них завдяки виокремленню основних ознак і характеристик. Тому класифікація працівників ІТ-сфери є однією з актуальних проблем, що потребує розгляду.

Мета цієї статті – створити вичерпну класифікацію працівників ІТ-сфери. Для реалізації зазначеної мети поставлено такі завдання: проаналізувати поняття «працівник ІТ-сфери», дослідити поняття «класифікація», виокремити істотні ознаки (критерії) для класифікації, визначити види працівників ІТ-сфери відповідно до критеріїв.

Останніми роками дослідженню працівників ІТ-сфери присвятили праці такі вчені трудового права, як: Л. П. Амелічева [3], Е. Butkevičienė [4], Л. Ю. Величко [5], О. О. Гаврилова [6], В. Б. Дацюк [7], Н. Delagrangé [8], І. П. Жигалкін [9], В. О. Закриницька [10], Н. Collins [11], В. С. Ковригін [5], В. Л. Костюк [12], Н. О. Мельничук [6; 9], О. В. Москаленко [5], С. В. Мороз [6], А. Nakgoliėnė [4], О. Г. Серета [10; 13], С. О. Сільченко [9], А. М. Слюсар [10; 14], Ф. А. Цесарський [15], О. А. Яковлев [13], Є. П. Яригіна [6], О. М. Ярошенко [5–6; 9–10; 13] та ін. Серед них є два ґрунтовні дисертаційні дослідження: В. Л. Костюка «Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики» [12] та А. М. Слюсаря «Правовий статус суб'єктів трудового права України: теоретико-правовий аспект» [14]. Не применшуючи внеску вказаних учених, зазначимо, що, попри розроблення загального питання, класифікації працівників ІТ-сфери ані в доктрині трудового права, ані в законодавстві не було, що й зумовлює актуальність обраної теми.

Матеріали та методи

Для досягнення вказаної мети в роботі виокремлено два етапи. Першим етапом є визначення ролі класифікації у трудовому праві, на якому розкриваємо різні погляди науковців про значення класифікації в правовій доктрині. На другому етапі переходимо до критеріїв для класифікації працівників ІТ-сфери, на якому з'ясовуємо, за якими ознаками та характеристиками можна поділити трудівників цієї галузі, а також визначаємо види працівників ІТ-сфери, розподіливши таких працівників згідно з визначеними критеріями.

Відповідно до завдань наукового пошуку в роботі використано емпіричні, загальнологічні та спеціальні (специфічні) методи дослідження. Розглянемо кожен метод окремо, щоб обґрунтувати його вибір.

Зокрема, у роботі використано метод порівняння, тому що він установлює загальне, одиничне та особливе в досліджуваних об'єктах [16, с. 220]. Це дає змогу порівняти ІТ-фахівців між собою за виокремленими критеріями, тобто їх тотожність і відмінність за певними ознаками, а саме з використанням якісного й кількісного порівняння.

Для дослідження проблеми обрано міждисциплінарний синтез. Цей метод дає змогу синтезувати дані про структурні властивості об'єктів різних дисциплін, а саме: трудового права та теорії права.

Крім того, застосовано метод ізолюючої абстракції, оскільки він виокремлює деякі властивості й відношення, які починають розглядатися як самостійні індивідуальні об'єкти [16, с. 220]. Використовуючи цей метод, можна виокремити деякі ознаки ІТ-працівників, унаслідок чого технічний ІТ-працівник буде розглядатися як окремий вид працівників цієї сфери.

Для реалізації вказаної мети використано метод конкретизації, оскільки він вимагає врахування всіх реальних умов, у яких перебуває досліджуваний об'єкт. За допомогою методу конкретизації можна перевірити правильність уявлень, отриманих у результаті абстрагування, про властивості реальних об'єктів і виокремити їхні суттєві зв'язки, властивості й відношення [16, с. 220].

Наступним обраним методом є узагальнення, тому що він дає змогу поширити загальні ознаки групи об'єктів на всі об'єкти множини працівників ІТ-сфери, а також виділити суттєві ознаки окремих видів працівників ІТ-сфери за допомогою конкретно-загального узагальнення.

У роботі застосовано телеологічний метод, оскільки завдяки цьому методу можна проаналізувати зміст правового припису, виявивши й розкривши цілі ухвалення правової норми та у співвідношенні з нею граматичну й логічну суті формулювань законодавця, які містяться в текстах нормативно-правових приписів. Тобто застосовуючи цей метод, можемо з'ясувати зміст норми права за допомогою її мети [16, с. 223].

Також для цього дослідження використано порівняльно-правовий метод, тому що він дає змогу зіставити юридичні поняття, явища і процеси, з'ясувати між ними подібності та/або відмінності й установити якісний стан окремих видів працівників ІТ-сфери.

Результати та обговорення

Значення класифікації у трудовому праві та основні вимоги до неї

В умовах цифровізації та науково-технічного прогресу виникає велика кількість категорій, термінів і понять, що потребують структурованості та систематизації. Нерозуміння взаємозв'язку між поняттями, невизначеність їхніх критеріїв розмежування призводять до нездатності надалі повно та якісно досліджувати ці поняття. З огляду на це класифікація стає невід'ємною частиною будь-якої науки.

Тож потрібно обумовити, що розуміється під терміном «класифікація». Це слово має латинське походження й у дослівному перекладі українською мовою означає «classis» – розряд, «fasio» – роблю, тобто розподіл [17]. Український тлумачний словник інтерпретує зазначене поняття як «систему розподілу предметів, явищ або понять на класи, групи і таке інше за спільними ознаками, властивостями» [18]. Класифікація пов'язана з поділом цілого на частини за правилами логіки. Цілями класифікації можуть бути: а) здобуття додаткових знань про об'єкти, що поділяються, предмети; б) впорядкування; в) систематизація предметів, явищ або знань про них [17].

О. С. Адамова зробила значний внесок у тлумачення поняття «класифікація», дослідивши у своїй статті визначення цього терміна провідними економістами, філософами, юристами, а також визначення з тлумачних словників різних країн. Крім того, вчена проаналізувала у своїй роботі основоположні принципи, які мають визначальне значення для класифікації, а також базові правила її побудови [17].

Економісти, на думку вченої, виокремлюють кілька визначень цього поняття: одні автори визначають класифікацію як систему супідрядних понять (класів, об'єктів) певної галузі знань або діяльності людини, використовуювану як засіб для встановлення зв'язків між цими поняттями або класами об'єктів, інші вважають, що це особливий випадок застосування логічної операції поділу обсягу поняття, що є деякою сукупністю дій (поділ деякого класу на види, поділ цих видів та ін.). Для економістів класифікація завжди пов'язана з розмежуванням цілого на частини. Такий розподіл, розмежування здійснюється не само по собі, а на основі логічних правил. Цілями такого розподілу є: отримання додаткових знань про об'єкти, що класифікуються, предмети, впорядкування, систематизація як самих предметів і явищ, так і знань про них. Сучасні вітчизняні економічні словники і енциклопедії дають найбільш повні й точні трактування поняття «класифікація», що, як правило, виходять зі сфери його виникнення. Деякі словники звертають увагу також на бюджетну класифікацію. Їх автори говорять про її види, а так само – про класифікацію витрат на виробництво. Отже, економісти використовують два найбільш поширених підходи до визначення терміна «класифікація» як економічної категорії. Перший підхід полягає у впорядкованому розподілі елементів згідно з істотними ознаками та включенні їх до відповідних класів, підкласів або груп. Другий підхід полягає у створенні системи супідрядних понять у певній галузі знань. Ці дефініції використовуються також для класифікації інформації, класифікації конфліктів, класифікації рішень, класифікації стилів управління [17].

У філософських словниках, як зазначає О. С. Адамова, під терміном «класифікація» розуміються систематичний поділ і впорядкування понять і предметів. Інше філософське трактування класифікації пов'язано із загальнонауковими і загальнометодологічними поняттями. У такому розумінні класифікація покликана вирішити два основні завдання: подавати в надійному і зручному для розпізнавання вигляді усю сферу й містити максимально повну інформацію про її об'єкти. Слід підкреслити, що різні класифікації по-різному виконують ці завдання. Аналогічні уявлення про «класифікацію» існують і в зарубіжній філософській літературі. З тією лише відмінністю, що значна увага в процесі класифікації приділяється не лише спільності об'єктів, що класифікуються, а й їхнім особливостям. Так, під класифікацією розуміється дуже важливий логічний прийом, яким користуються при вивченні предмета і який заснований на логічному поділі понять. Класифікація як одна з методологічних проблем посідає особливе місце в сучасній філософії. Класифікація є складним механізмом, природним інструментом пізнання реальної дійсності, своєрідним джерелом знання про неї. Методологічне значення класифікації полягає в розподілі об'єкта, що вивчається, за певною ознакою на класи, здійснюваному з різною метою: кращого огляду сукупності, що вивчається, підбиття певного підсумку наукової діяльності та ін. [17].

Юристи у процесі класифікації, як вказує О. С. Адамова, пізнають закономірності, що об'єктивно існують, у яких кожен об'єкт набуває певної правової оцінки (рейтингу). За допомогою класифікації відбувається теоретичне осмислення різних правових явищ і встановлюється їх відповідність емпіричному матеріалу. З огляду на це, можна дійти висновку, що класифікація має важливе теоретичне і практичне значення, оскільки вона є одним з елементів суспільних відносин, зокрема правових. Саме тому перед юристами рано чи пізно постане питання щодо необхідності класифікації тих або інших явищ громадського життя. З іншого боку, класифікація є не лише засобом пізнання, а й методом діяльності, і в цьому сенсі її можна аналізувати у відриві від людської свідомості. Для юристів метою класифікаційної діяльності виступає підвищення ефективності правового регулювання шляхом розподілу, групування регульованих громадських відносин за необхідною ознакою в найбільш доцільні групи. Тому в правовій сфері класифікація – це поділ предметів певного роду на взаємопов'язані класи згідно з найбільш суттєвими ознаками, властивими предметам цього роду, що відрізняє їх від предметів інших родів, при цьому кожен клас займає в системі, що утворилася, певне постійне місце і, у свою чергу, ділиться на підкласи. Іншими словами, класифікація – це виявлення у деякої кількості класів об'єктів, що

утворюють певну множину, різного прояву будь-якої ознаки, ця змінювана від класу до класу ознака визнається підставою класифікації певної великої кількості [17].

Отже, правова класифікація – це класифікація, заснована на реальних суспільних відносинах, скоригована суб'єктивним розсудом законодавця. Безумовно, усі класифікації не позбавлені суб'єктивності, вибір основи класифікації, зрештою, залежить від позиції дослідника. Проте в праві законодавець формує класифікацію з огляду на цілі, які він собі ставить, багато в чому суб'єктивно, беручи за основу класифікації ті ознаки, які найбільше відповідають цілям правового регулювання. В умовах такої відносної свободи побудови класифікації законодавець має право формувати основу класифікації з двох або більше самостійних ознак, погоджена видозміна яких утворює класи об'єктів подільної великої кількості (певного суспільного відношення). Головне, щоб це була єдина і незмінна в процесі поділу основа, інакше такий прийом законодавчої техніки не можна буде визнати класифікацією [17].

Тож, у науці класифікацію визначають як: 1) засіб пізнання шляхом розподілення на класи; 2) метод діяльності шляхом розподілення на класи; 3) віднесення об'єкта на підставі порівняння його з класами об'єктів уже наявної класифікації до того чи іншого класу. Одеська школа права виокремлює своєрідний різновид класифікації – правову класифікацію, під якою розуміються «особливий метод, грамотне використання якого підвищує ефективність правового регулювання, і особливий прийом законодавчої техніки, правильне застосування якого сприяє вдосконаленню нормативних актів, і вдосконаленню правового регулювання суспільних відносин». Її мета – підвищити ефективність правового регулювання поділенням суспільних відносин за необхідною ознакою на найбільш доцільні групи [17].

За ступенем значущості розрізняють природні та штучні класифікації. Природні створюють на основі критеріїв, які визначають істотні ознаки досліджуваних предметів або явищ. Із таких класифікацій впливає багато похідних властивостей об'єктів, що упорядковуються. Штучні використовують для систематизації об'єктів за незначними їхніми ознаками. Яскравим прикладом штучної класифікації є впорядкування літератури в бібліотеці за алфавітом: алфавітні покажчики, іменні каталоги тощо [17].

Класифікація в трудовому праві має важливе теоретичне і практичне значення. Це пов'язано з тим, що законодавство про працю визначає права та обов'язки різних категорій працівників залежно від їх професійних кваліфікацій, ступеня відповідальності, обсягу робіт тощо. Для цього використову-

ються різні класифікації, які можуть бути встановлені законодавством або роботодавцем. Класифікуючи об'єкти у трудовому праві, законодавець керується цілями, що стоять перед ним, і бере за основу класифікації ті ознаки, які найбільше відповідають цілям правового регулювання [17]. Головне під час класифікування – правильно обрати критерій (підставу) поділу, щоб він був ясним і однозначним. Однією з найбільш важливих класифікацій у трудовому праві є класифікація професій та спеціальностей. Вона дає змогу визначити рівень кваліфікації працівника, його права та обов'язки на роботі. Законодавство про працю визначає певні стандарти кваліфікації для різних професій та спеціальностей, що забезпечує здійснення прав і захист прав працівників, які мають певний рівень кваліфікації та професійну підготовку. Як приклад класифікації працівників у трудовому праві можна навести класифікації працівників за рівнем відповідальності та за кількістю відпрацьованих годин. Ці класифікації визначають режим роботи та оплату праці працівників.

Отже, у трудовому праві класифікація дає змогу встановлювати права та обов'язки працівників на основі їх професійної підготовки, рівня відповідальності та інших характеристик, а також права та обов'язки інших суб'єктів трудового права. Це забезпечує захист їхніх прав та інтересів і сприяє розвитку ринку праці.

Переходимо до аналізу основних вимог до класифікації у праві. Важливу роль відіграють принципи діалектичної логіки (принцип об'єктивності, принцип зв'язку між вибраними об'єктами). Оскільки категорію «класифікація» ототожнюють із поняттям «поділ», то логічною основою її побудови є операція поділу термінів. Звідси випливає, що під час класифікування об'єктів мають виконуватися всі правила поділу, серед яких варто відзначити такі:

- 1) поділяти за однією підставою;
- 2) у членів поділу залишаються всі сутнісні ознаки основного поняття;
- 3) у членів поділу з'являються особливі ознаки, що відрізняють їх від інших членів;
- 4) члени поділу мають виключати один одного;
- 5) класифікація має бути вичерпною (обсяг подільного поняття має дорівнювати сумі обсягів членів поділу);
- 6) чітко виокремлювати основні властивості об'єкта, аналізувати взаємозв'язки з іншими об'єктами [17].

Із дотриманням зазначених правил можна пізнати закономірності, що об'єктивно існують, де кожен об'єкт отримує правову оцінку. Однак є винятки: існують успішні приклади наукових класифікацій, які здійснені на основі

поділу за двома й більше підставами. Прикладом успішної класифікації в науці з поділом за двома підставами є таблиця Менделєєва: хімічні елементи поділено за атомною вагою та за валентністю одночасно, що не стало перешкодою для створення періодичної системи цих елементів. Прикладом правової класифікації з двома підставами є поділ права на галузі, в якій підставами для поділу є одночасно предмет і метод [17]. Однак, як слушно зазначає Ф. А. Цесарський, за загальним правилом наведення видів класифікації у трудовому праві без єдиного критерію класифікації (наприклад, трудові договори поділяються на договори за сумісництвом, для надомної роботи й позаштатного працівника) суперечить правилам формальної логіки [15, с. 170].

Працівники ІТ-сфери та визначення їх видів

Передусім проаналізуємо визначення термінів «ІТ-сфера», «працівник ІТ-сфери», оскільки на законодавчому рівні ці поняття не визначені.

Л. П. Амелічева, визначаючи поняття «ІТ-сфера», звертається до словникового тлумачення: «сукупність методів, виробничих процесів, програмно-технічних і лінгвістичних засобів, інтегрованих з метою збору, обробки, зберігання, поширення, відображення і використання інформації в інтересах її користувачів» [3, с. 205]. В. Б. Дацюк зазначає, що ІТ-сфера є «віртуальним середовищем, як з використанням мережі Інтернет, так і без його використання, але з обов'язковим використанням інформаційних технологій» [7, с. 115]. У західній юриспруденції ІТ-сферу розглядають досить широко, включаючи в неї «збір, зберігання та розповсюдження електронної інформації на глобальному ринку» [7, с. 114].

Для того, щоб поняття «працівник ІТ-сфери» охоплювало загальні властивості, притаманні усім працівникам, зайнятим у цій сфері, вирізняючи їх з-поміж інших осіб, які працюють в ІТ-сфері, але не мають справи з інформаційними технологіями (наприклад, юристів, HR-спеціалістів, маркетингологів), пропонуємо таке визначення. Працівник ІТ-сфери – це особа, яка працює в галузі інформаційних технологій, трудова функція якої полягає в розробці, тестуванні, впровадженні, підтримці програмного забезпечення, створенні й обслуговуванні комп'ютерних систем та мереж, а також у іншій пов'язаній з інформаційними технологіями роботі.

Термін «працівник ІТ-сфери» слід розмежувати із суміжними поняттями «гіг-спеціаліст», «ІТ-спеціаліст», «ІТ-фахівець», які широко використовуються як у правовій доктрині, так і в повсякденному житті.

На відміну від поняття «працівник ІТ-сфери», термін «гіг-спеціаліст» закріплено на законодавчому рівні: «фізична особа, яка за гіг-контрактом

є підрядником та/або виконавцем» згідно із Законом України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» [20]. «Гіг-спеціалісти і резиденти Дія Сіті не належать до сфери дії трудового законодавства, а регулюються цивільним правом», що прямо передбачено в ч. 4 ст. 3 Кодексу законів про працю України [21]. Тобто на працівника ІТ-сфери, на відміну від гіг-спеціаліста, поширюється сфера дії трудового права. Гіг-спеціаліст діє на підставі гіг-контракту, керуючись нормами цивільного права, а працівник ІТ-сфери – на підставі трудового договору [19, с. 59]. Крім того, гіг-спеціалісти порівняно з працівниками ІТ-сфери мають значно менше соціальних гарантій. Гіг-спеціалісти законодавчо досі не захищені від безконтрольного укладення короткострокових гіг-контрактів; можливості необгрунтованого одностороннього припинення резидентом Дія Сіті гіг-контракту; неможливості гіг-спеціалістів, що працюють короткий проміжок часу, скористатися правом на щорічну відпустку. Також Закон України «Про охорону праці» не поширюється на гіг-спеціалістів, що прямо передбачено в ч. 2 ст. 2 вказаного Закону [20].

Термін «ІТ-спеціаліст» можна розглядати в широкому і вузькому значеннях. У широкому розумінні ІТ-спеціаліст включає працівників, гіг-спеціалістів, самозайнятих осіб (ФОП), які працюють у сфері інформаційних технологій – збирання, опрацювання і передання даних з метою отримання інформації нової якості й її використання на базі обчислювальної та інформаційної техніки. У такому розумінні ІТ-спеціаліст є ширшим за термін «працівник ІТ-сфери»: усі працівники ІТ-сфери належать до ІТ-спеціалістів. У вузькому значенні ІТ-спеціаліст – це особа, яка має відповідний освітньо-кваліфікаційний рівень (далі – ОКР) вищої освіти, яка на основі ОКР бакалавра здобула повну вищу освіту, спеціальні уміння та знання, достатні для виконання завдань та обов'язків (робіт) певного рівня професійної діяльності у сфері інформаційних технологій [22]. У такому розумінні поняття «працівник ІТ-сфери» і «ІТ-спеціаліст» мають як спільні елементи (особи, які отримали диплом спеціаліста в галузі знань «Інформаційні технології» (за однією зі спеціальностей: інженерія програмного забезпечення (121), комп'ютерна науки (122), комп'ютерна інженерія (123), системний аналіз (124), кібербезпека (125), інформаційні системи та технології (126)) та уклали трудовий договір із роботодавцем про виконання трудової функції у сфері збирання, опрацювання і передання даних з метою отримання інформації нової якості й її використання на базі обчислювальної та інформаційної техніки), а також відмінні елементи (для працівників ІТ-сфери – ті з них, які не здобули ОКР спеціаліста за однією зі спеціальностей, які належать до галузі знань «Інформаційні технології» (12), для ІТ-спеціалістів – ті з них, які не уклали

трудоий договір про виконання трудової функції, притаманної працівникам ІТ-сфери).

Поняття «ІТ-фахівець» також можна розглядати в широкому і вузькому значеннях. У широкому розумінні «ІТ-фахівець» ототожнюється із широким значенням поняття «ІТ-спеціаліст»: працівники, гіг-спеціалісти, самозайняті особи, які працюють у сфері інформаційних технологій, тобто включає всіх працівників ІТ-сфери. У вузькому значенні ІТ-фахівець – це працівник, який виконує трудову функцію, що відповідає професії «фахівець з інформаційних технологій» (3121) відповідно до класифікатора професій [23]. У такому значенні поняття «працівник ІТ-сфери» є ширшим, за поняття «ІТ-фахівець», і перше охоплює всіх членів другого.

Проаналізувавши поняття «працівник ІТ-сфери» та розмежувавши його з іншими суміжними поняттями, переходимо до визначення критеріїв класифікації зазначеного поняття. Оскільки одним із завдань цього дослідження є виокремлення саме істотних ознак працівника ІТ-сфери, немає потреби класифікувати досліджуване поняття за віком, статтю, станом здоров'я. Вважаємо за доцільне класифікувати ІТ-працівників за професійними групами. Це дасть можливість розмежувати трудові функції цих працівників і надалі вдосконалити класифікатор професій. Керуючись міжнародними стандартами з інформаційних технологій ISO/IEC 15288:2008 [24], ISO/IEC 12207:2008 [25], розподілимо працівників ІТ-сфери за професійними групами на технічних (фахівці з інформаційних систем, фахівці з розроблення програмного забезпечення тощо) і нетехнічних (продакт-менеджери, менеджери проєктів тощо).

Крім того, критерієм для класифікації працівників ІТ-сфери доцільно визначити їхній кваліфікаційний рівень. Це дасть змогу розуміти рівень їхніх навичок, здібностей та досвіду роботи, на основі чого більш якісно розробити їхні посадові інструкції на підприємствах, установах, організаціях. На сьогодні ДКХП враховує кваліфікацію працівників у розділі «Кваліфікаційні вимоги», а саме їх освітньо-кваліфікаційний рівень, напрям і спеціальність підготовки, підвищення кваліфікації, стаж роботи. У світовій практиці використовують такі кваліфікаційні рівні працівників ІТ-сектору: Junior, Middle, Senior. Тому за кваліфікаційним рівнем працівників цієї галузі доцільно поділити на молодших спеціалістів, спеціалістів, старших спеціалістів. Молодші спеціалісти (Junior) – це початківці в ІТ-індустрії, від яких досвід роботи не вимагається; такі працівники зазвичай займаються простими завданнями шляхом збирання, опрацювання й передання даних із метою отримання інформації нової якості, а також її використання. Спеціалісти (Middle) – це

працівники, які мають середній рівень досвіду та навичок. Вони можуть працювати з більш складними завданнями, що вимагають досвіду роботи у цій сфері. Старші спеціалісти (Senior) – це висококваліфіковані працівники, які мають значний досвід роботи і можуть вирішувати складні завдання самостійно. Вони можуть займати лідерські позиції в команді, володіють глибоким розумінням технологій та інструментів.

Зазначимо, що Міністерство освіти і науки України опублікувало п'ять проектів професійних стандартів для працівників ІТ-сфери: менеджери продуктів у сфері інформаційних технологій, керівники проектів у сфері інформаційних технологій, фахівці з інформаційних ресурсів, фахівці з інформаційних систем, фахівці з розроблення програмного забезпечення [26]. ІТ-професії, для яких розроблено проекти професійних стандартів в Україні, відповідають номенклатурі професійних профілів Європейської рамки компетенцій, а саме: Information Systems Specialist, Software Developer, IT Project Manager, IT Product Manager, Information resources specialist.

Після аналізу наведених вище проектів Міністерства освіти і науки України можна зазначити, що в ІТ-сфері згідно з ДКХП існують 16 професій і робіт менеджерів продуктів у сфері інформаційних технологій (з них шість повинні мати освіту за ОКР «бакалавр», вісім – освіту за ОКР «магістр»), 11 професій керівників проектів у сфері інформаційних технологій (з них шість повинні мати освіту за ОКР «бакалавр», 5 – освіту за ОКР «магістр»), 13 професій фахівців з інформаційних ресурсів (з них чотири повинні мати освіту за ОКР «бакалавр», 0 – освіту за ОКР «магістр»), 83 професії фахівців з інформаційних систем (з них 31 повинен мати освіту за ОКР «бакалавр», 30 – освіту за ОКР «магістр»), 17 професій фахівців з розроблення програмного забезпечення (з них сім повинні мати освіту за ОКР «бакалавр», п'ять – освіту за ОКР «магістр»).

Отже, на сьогодні згідно з чинним ДКХП в ІТ-сфері існує 113 технічних та 27 нетехнічних професій. У зв'язку з цим доцільно було б утворити окремий Випуск ДКХП «ІТ-сфера».

Висновки

На підставі наведеного вище можна дійти висновку, що класифікація юридичних термінів відіграє важливу роль як у доктрині трудового права, так і в трудовому законодавстві.

Доведено, що досліджуване поняття «працівник ІТ-сфери» не можна ототожнювати із суміжними поняттями «гіг-спеціаліст», «ІТ-спеціаліст», «ІТ-фахівець», які широко вживаються як у правовій доктрині, так і в повсякденному

житті. Кожен із цих термінів має особливі ознаки, які були детально окреслені у статті. Враховуючи, що ІТ-сфера налічує велику кількість професій, вважаємо за доцільне розробити окремий Випуск ДКХП «ІТ-сфера» з урахуванням професійних стандартів щодо класифікацій професій, розроблених Міністерством освіти і науки України. Випуск слід побудувати відповідно до структури Класифікатора професій (ДК 003:2010). До нього мають увійти кваліфікаційні характеристики керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців та робітників, які є специфічними для галузі ІТ-сфери.

Працівників ІТ-сфери можна поділити за професійними групами на технічних (фахівці з інформаційних систем, фахівці з розроблення програмного забезпечення тощо) і нетехнічних (продакт-менеджери, менеджери проєктів тощо). Також за кваліфікаційним рівнем працівників ІТ-сфери можна поділити на молодших спеціалістів (що відображає рівень кваліфікації Junior), спеціалістів (що відображає рівень кваліфікації Middle), старших спеціалістів (що відображає рівень кваліфікації Senior).

Список використаних джерел

- [1] Асоціація «IT Ukraine». Ukraine IT report 2021. URL: <https://drive.google.com/file/d/1LujaT9pHEGhgprRojfnlZgQikkyiIlbE/view> (дата звернення: 01.02.2023).
- [2] ІТ стало єдиною сферою експорту, яка виросла за 11 місяців 2022 року. URL: <https://opendatabot.ua/analytics/itexport-11-22> (дата звернення: 01.02.2023).
- [3] 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.
- [4] Nakrošienė A., Butkevičienė E. Telework in Lithuania: the concept, benefits and challenges to the employees. *Filosofija. Sociologija*. 2016. Vol. 27, issue 4. P. 364–372. URL: <http://mokslozurnalai.lmaleidykla.lt/publ/0235-7186/2016/4/364-372.pdf> (дата звернення: 01.02.2023).
- [5] Yaroshenko O. M., Moskalenko O. V., Velychko L. Y., Kovrygin V. S. Property civil law liability and material liability of employees for damage caused to an employer: On the basis of civil law of Ukraine. *Asia Life Sciences*. 2019. No. 2. P. 735–748.
- [6] Yaroshenko O. M., Melnychuk N. O., Moroz S. V., Havrylova O. O., Yaryhina Y. P. Features of Remote Work in Ukraine and the European Union: Comparative Legal Aspect. *Hasanuddin Law Review*. 2021. No. 7(3). P. 136–149. <https://doi.org/10.20956/halrev.v7i3.3218>.
- [7] 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.
- [8] Delagrangé H. Teleworking and labor conditions in Belgium. *IUSLabor*. 2017. Vol. 2. P. 1–124.
- [9] Yaroshenko O. M., Melnychuk N. O., Zhygalkin I. P., Silchenko S. O., Zaika D. I. Problems of legal regulation of artificial intelligence in labor law of developed countries. *Informatologia*. 2022. Vol. 55. No. 1–2. P. 160–169. <https://doi.org/10.32914/i.55.1-2.13>.

- [10] Yaroshenko O. M., Sliusar A. M., Sereda O. H., Zakrynytska V. O. Legal relation: The issues of delineation (on the basis of the civil law of Ukraine). *Asia Life Sciences*. 2019. No. 2. P. 719–734.
- [11] Collins H. Employment rights of casual workers. *Industrial Law Journal*. 2010. Vol. 29. P. 74–76.
- [12] Костюк В. Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики: монографія. Київ : Видавець Карпенко В. М., 2012. 464 с.
- [13] Yaroshenko O. M., Sereda O. H., Sereda G. P., Yakovlyev O. A. Labour migration from Ukraine: economic and legal ways of countering. *Financial and credit activity: problems of theory and practice*. 2020. V. 1. No 32. P. 556–563.
- [14] Слюсар А. М. Правовий статус суб'єктів трудового права України: теоретико-правовий аспект : монографія. Харків : ФІНН, 2011. 336 с.
- [15] Цесарський Ф. А. Визначення змісту поняття «трудоий договір» та його характерних ознак в умовах розвитку ринкової економіки. *Вісник Національного університету «Юридична академія України ім. Ярослава Мудрого»*. Серія: Економічна теорія та право. 2011. № 4(7). С. 165–172.
- [16] Данильян О. Г., Дзьобань О. П. Організація та методологія наукових досліджень : навч. посіб. Харків : Право, 2017. 448 с.
- [17] Адамова О. С. Поняття правової класифікації. *Часопис цивілістики*. 2015. Вип. 18. С. 19–24. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/8277/Chasopys%2019-24.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (дата звернення: 01.02.2023).
- [18] Словник української мови. Т. 1–12 (А-ПІДКУРЮВАЧ) / Український мовно-інформаційний фонд НАН України. URL: <https://sum20ua.com/Entry/index?wordid=42050&page=1328> (дата звернення: 01.02.2023).
- [19] Заїка Д. І. Окремі питання визначення працівника ІТ-сфери як суб'єкта трудового права. *Право та інновації*. 2023. Вип. 1 (41). С. 56–62. [https://doi.org/10.37772/2518-1718-2023-1\(41\)-8](https://doi.org/10.37772/2518-1718-2023-1(41)-8).
- [20] Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні : Закон України від 15.07.2021 р. № 1667-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1667-20#Text> (дата звернення: 06.02.2023).
- [21] Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 06.01.2023).
- [22] Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> (дата звернення: 06.02.2023).
- [23] Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників : наказ Міністерства праці від 29.12.2004 р. № 336. Розд. 1. Вип. 1. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va024203-98> (дата звернення: 06.02.2023).
- [24] 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).
- [25] ISO/IEC 12207:2008 Systems and software engineering. URL: <https://www.iso.org/ru/standard/43447.html> (дата звернення: 01.02.2023).
- [26] Сучасна ІТ-освіта в Україні. Професійні стандарти. URL: <https://mon.gov.ua/ua/osvita/visha-osvita/suchasna-it-osvita-v-ukrayini/profesijni-standarti> (дата звернення: 01.02.2023).

References

- [1] Association "IT Ukraine". Ukraine IT report 2021. (2021). Retrieved from <https://drive.google.com/file/d/1LujaT9pHEGhgprRojfnlZgQikkyiIlbE/view>.

- [2] IT became the only export sector that grew in 11 months of 2022. (2022). Retrieved from <https://opendatabot.ua/analytics/itexport-11-22>.
- [3] Amelicheva, L.P. (2020). Problems of legislative implementation and protection of the right to decent work for IT workers. In *Protection of the rights and interests of participants in property relations: issues of theory and practice zakonodavchoho zabezpechennia realizatsii ta zakhystu prava na hidnu pratsiu IT-pratsionyktiv*. I. F. Koval (Ed.). (pp. 205-220). Vinnitsa: Writings.
- [4] Nakrošienė, A., & Butkevičienė, E. (2016). Telework in Lithuania: the concept, benefits and challenges to the employees. *Filosofija. Sociologija*, 27(4), 364-372. Retrieved from <http://mokslozurnalai.lmaleidykla.lt/publ/0235-7186/2016/4/364-372.pdf>.
- [5] Yaroshenko, O.M., Moskalenko, O.V., Velychko, & L.Y., Kovrygin, V.S. (2019). Property civil law liability and material liability of employees for damage caused to an employer: On the basis of civil law of Ukraine. *Asia Life Sciences*, 2, 735-748.
- [6] Yaroshenko, O.M., Melnychuk, N.O., Moroz, S.V., Havrylova, O.O., & Yaryhina, Y.P. (2021). Features of Remote Work in Ukraine and the European Union: Comparative Legal Aspect. *Hasanuddin Law Review*, 7(3), 136-149. <https://doi.org/10.20956/halrev.v7i3.3218>.
- [7] Datsiuk, V.B. (2020). IT law and economic freedoms. In *Legal regulation and economic freedoms of law*. M. Savchyn (Ed.). (pp. 110-142). Uzhhorod: RIK-U.
- [8] Delagrangé, H. (2017). Teleworking and labor conditions in Belgium. *IUSLabor*, 2, 1-124.
- [9] Yaroshenko, O.M., Melnychuk, N.O., Zhygalkin, I.P., Silchenko, S.O., & Zaika, D.I. (2022). Problems of legal regulation of artificial intelligence in labor law of developed countries. *Informatologia*, 55, 1-2, 160-169. <https://doi.org/10.32914/i.55.1-2.13>.
- [10] Yaroshenko, O.M., Sliusar, A.M., Sereda, O.H., & Zakrynytska, V.O. (2019). Legal relation: The issues of delineation (on the basis of the civil law of Ukraine). *Asia Life Sciences*, 2, 719-734.
- [11] Collins, H. (2010). Employment rights of casual workers. *Industrial Law Journal*, 29, 74-76.
- [12] Kostiuk, V.L. (2012). *The legal entity in labor law: problems of theory and practice*. Kyiv.
- [13] Yaroshenko, O.M., Sereda, O.H., Sereda, G.P., & Yakovlyev, O.A. (2020). Labour migration from Ukraine: economic and legal ways of countering. *Financial and credit activity: problems of theory and practice*, 1(32), 556-563.
- [14] Sliusar, A.M. (2011). *Legal status of subjects of labor law of Ukraine: theoretical and legal aspect*. Kharkiv: FINN.
- [15] Tsesarskyi, F.A. (2011). Determination of the content of the concept of «employment contract» and its characteristic features in the conditions of the development of the market economy. *Bulletin of the National Law Academy of Ukraine named after Yaroslav Mudryi. Series: Economic theory and law*, 4(7), 165-172.
- [16] Danylian, O.H., & Dzoban, O.P. (2017). *Organization and methodology of scientific research*. Kharkiv: Pravo.
- [17] Adamova, O.S. (2015). Concept of legal classification. *Journal of Civil Studies*, 18, 19-24. Retrieved from <http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/8277/Chasopys%2019-24.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- [18] *Dictionary of the Ukrainian language*. T. 1-12 (A-LIGHTER). Ukrainian Language and Information Fund of the National Academy of Sciences of Ukraine. Retrieved from <https://sum20ua.com/Entry/index?wordid=42050&page=1328>.

- [19] Zaika, D.I. (2023). Separate issues of the definition of the IT-sphere employee as a subject of labor law. *Law and Innovations*, 1(41), 56-62. [https://doi.org/10.37772/2518-1718-2023-1\(41\)-8](https://doi.org/10.37772/2518-1718-2023-1(41)-8).
- [20] Law of Ukraine No. 1667-IX "On stimulating the development of the digital economy in Ukraine". (2021, July). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1667-20#Text>.
- [21] Law of URSR No. 322-VIII "Labor Code of Ukraine". (2022, December). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
- [22] Law of Ukraine No. 1556-VII "On Higher Education". (2014, July). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.
- [23] Order of the Ministry of Labor No. 336 "Handbook of qualification characteristics of employees' professions". (2004, December). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va024203-98>.
- [24] ISO/IEC 15288:2008 Systems and software engineering – System life cycle processes. Retrieved from <https://www.iso.org/standard/43564.html>.
- [25] ISO/IEC 12207:2008 Systems and software engineering. Retrieved from <https://www.iso.org/ru/standard/43447.html>.
- [26] *Suchasna IT-osvita v Ukraini. Profesiini standarty*. Retrieved from <https://mon.gov.ua/ua/osvita/visha-osvita/suchasna-it-osvita-v-ukrayini/profesiini-standarti>.

Дар'я Ігорівна Заїка

аспірантка кафедри трудового права

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

61024, вул. Пушкінська, 77, Харків, Україна

e-mail: daria.zaika.ua@gmail.com

ORCID 0000-0002-9556-5148

Daria I. Zaika

Postgraduate Student of the Department of Labor Law

Yaroslav Mudrui National Law University

61024, 77 Pushkinska Str., Kharkiv, Ukraine

e-mail: daria.zaika.ua@gmail.com

ORCID 0000-0002-9556-5148

Рекомендоване цитування: Заїка Д. І. До питання класифікації працівників ІТ-сфери. *Проблеми законності*. 2023. Вип. 160. С. 118–134. <https://doi.org/10.21564/2414-990X.160.273615>.

Suggested Citation: Zaika, D.I. (2023). On the Issue of the Classification of IT Sphere Employees. *Problems of Legality*, 160, 118-134. <https://doi.org/10.21564/2414-990X.160.273615>.

Статтю подано / Submitted: 07.02.2023

Доопрацьовано / Revised: 22.02.2023

Схвалено до друку / Accepted: 07.03.2023

Опубліковано / Published: 25.03.2023