

ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32782/pyuv.v6.2022.13>*О. Г. Серета**orcid.org/0000-0002-8252-1963**докторка юридичних наук, професорка,
завідувачка кафедри трудового права**Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого**Д. І. Заїка**orcid.org/0000-0002-9556-5148**аспірантка кафедри трудового права**Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ БРОНЮВАННЯ ВІЙСЬКОВОЗОВ'ЯЗАНИХ ІТ-ФАХІВЦІВ В ПЕРІОД ЗАГАЛЬНОНАЦІОНАЛЬНОЇ МОБІЛІЗАЦІЇ

Постановка проблеми. Традиційно феномен трудової міграції населення посідає одне із перших місць серед об'єктів дослідження різних галузей наукового знання. Міграційні процеси як явище, що має відчутний вплив на економічну, соціальну, культурну, правову та інші суспільні складові будь-якої держави та міжнародної спільноти в цілому, вочевидь повинні бути одним із важливих напрямів впливу та регулювання державної політики. Особливу актуальність це питання набуває в сучасних умовах нестабільності економіки нашої держави, що виникла внаслідок військової агресії. Воєнні дії на території України є руйнівним чинником для економіки і реальні збитки важко оцінити. Розгортання воєнних дій змусили значну частину населення покинути своє постійне місце проживання: 22% змінили місце проживання в межах України, зокрема, серед населення віком 18–24 та 25–34 роки – відповідно 36% та 34%, за кордон змушені були виїхати 6% населення України [1].

Іншим соціальним і гуманітарним викликом розподілові наявної та потенційної робочої сили є внутрішнє переміщення. За оцінками Міжнародної організації з міграції (МОМ), за перший місяць війни, внутрішньо переміщеними особами в Україні стало 6,48 млн людей, серед яких суттєвою є частка найбільш соціально вразливих груп [2].

Одним з інструментів регулювання ринку праці є визначення оптимальних механізмів регулювання мобільності робочої сили. Крім того, в умовах дії правового режиму воєнного стану одне з пріоритетних завдань Української держави — забезпечити функціонування Керівних принципів ООН із питань бізнесу і прав людини. Дотримання прав людини бізнесом та органами

влади є запорукою розквіту демократичної, соціальної і правової держави.

ІТ-сфера одна з небагатьох, яка може функціонувати без суттєвих змін під час повномасштабної агресії проти України для створення міцного тилу Української держави. При цьому маємо велику кількість чоловіків призовного віку серед фахівців ІТ-індустрії, які в період загальнонаціональної мобілізації мають виконати свій військовий обов'язок.

Звідси випливає, що ІТ-сфера має тісний зв'язок із нинішніми завданнями держави, якій потрібно визначитися, що є в пріоритеті: надійний тил і внесення змін до чинного законодавства України в частині бронювання ІТ-фахівців чи потужний фронт і комплектація Збройних сил України.

Урегулювання вказаної проблеми дасть можливість дотримуватися основоположних керівних принципів ООН із питань бізнесу і прав людини, передбачених підпунктом «а» пункту 3 стосовно загальних регуляторних і політичних функцій держави, а також пункту 8 стосовно забезпечення політичної узгодженості.

Одним із актуальних питань, що вимагають розгляду є проблема надання права на бронювання військовозобов'язаних працівників. Особливого значення це питання набуло для спеціалістів ІТ-сфери, які в більшості обрали нетипові форми зайнятості (аутсорс, фриланс, гіг-контракти тощо), натомість бронювання військовозобов'язаних передбачено лише для працівників, які працюють за трудовим договором у звичайному розумінні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемні питання трудової міграції свого часу

тією чи іншою мірою висвітлювалися різними авторами, які зробили вагомий внесок у їх дослідження. Слід відзначити праці таких вчених, як В. М. Андріїв, С. К. Бондирева, С. Я. Вавженчук, Т. М. Вахонєва, В. С. Венедіктов, Ю. М. Гришина, Т. А. Занфірова, М. І. Іншин, В. Л. Костюк, О. Л. Кучма, С. С. Лукаш, Н. О. Мельничук, О. В. Москаленко, О. М. Обушенко, Є. А. Тихонова, С. М. Прилипко, С. М. Черноус, В. І. Щербина, Ю. І. Римаренко, М. О. Шульга, О. М. Ярошенко та ін. Проте на сьогодні варто відзначити відсутність єдиного комплексного дослідження проблематики реалізації права на бронювання військовозобов'язаних в ІТ-сфері під час дії правового режиму воєнного стану.

Метою статті є дослідження проблематики трудової мобільності під час діє воєнного стану, визначення права на бронювання військовозобов'язаних в ІТ-сфері та пропозиції щодо вдосконалення чинного законодавства з урахуванням міжнародного досвіду.

Виклад основного матеріалу. У період війни бізнес в Україні функціонує в умовах цілковитої невизначеності, комплексних безпекових ризиків і соціально-економічної непередбачуваності. За такої ситуації критично важливим є питання належної готовності бізнесу реагувати на надзвичайні події.

Трудова мобільність є органічною ознакою робочої сили, що характеризує її готовність і здатність до зміни робочого місця під впливом об'єктивних і суб'єктивних причин. Можливості відновлення економіки та соціально-трудої сфери потрібно вишукувати ще під час воєнних дій – на територіях, не задіяних у конфлікті.

Попри усі загрози та ризики воєнних дій, існує два стани, в одному з яких може опинитися підприємство: у фронті воєнних подій та поза ним. У першому випадку єдино правильним управлінським рішенням буде припинення діяльності та можлива релокація. Першочерговим завданням керівництва підприємства стає забезпечення фізичної безпеки працівників та майна. З огляду на тяжкість ситуації, держава в умовах війни надає допомогу не лише біженцям та постраждалим особам, вона також гарантує допомогу щодо організаційно-фінансової підтримки релокації бізнесу. Зокрема, це закріплено розпорядженням КМУ № 246-р від 25.03.2022 р, яке передбачає план невідкладних заходів з переміщення у разі потреби виробничих потужностей суб'єктів господарювання з територій, де ведуться бойові дії та/або є загроза бойових дій, на безпечну територію [3] та програмою Міністерства економіки України з релокації підприємств, яка передбачає надання пакету державної підтримки щодо підбору місця розташування для потужностей підприємства, перевезення на нову локацію; сприяння в розсе-

ленні працівників та пошуку нових співробітників; відновлення логістики, закупівлі сировини та пошуку ринків збуту [4].

На сьогодні існує загроза настання дефіциту робочої сили, адже значна частина населення виїхала за кордон країни, сотні тисяч людей вступають до ЗСУ, тероборони або стають волонтерами, які займаються гуманітарними перевезеннями та постачанням армії. Усі вони пішли з ринку праці. А без людських ресурсів, що володіють певними знаннями та навичками робота будь-якого підприємства неможлива. Під час воєнного стану мобілізація працівників може жорстко відзначитися на роботі підприємства аж до зупинення його діяльності. Підприємствам вкрай необхідне збереження ядра кадрового потенціалу підприємства, тобто працівників, які мають найвищу цінність, знання та вміння яких є інтелектуальним стратегічним ресурсом підприємства [5, с. 143]. Тому невідкладно слід вирішити питання щодо можливості бронювання військовозобов'язаних працівників. В межах цього дослідження особливу увагу приділяється саме правам на бронювання ІТ-спеціалістів, які обрали нетипові форми зайнятості. Адже сфера інформаційних технологій займала 1 місце за обсягом експорту послуг у 2021 році, а у лютому 2022 року забезпечили 839 млн доларів експортних надходжень [6]. Тому питання бронювання військовозобов'язаних не тільки працівників, а й гіг-спеціалістів, що становлять лівову частку ІТ-сфери й займають провідне місце в економіці держави, має суттєве значення.

Як зазначено в коментарі до Керівних принципів ООН, вертикальна узгодженість політики зумовлює необхідність того, щоб держави мали потрібні політики, закони та механізми реалізації, спрямовані на виконання їхніх міжнародних зобов'язань у сфері прав людини [7, с. 20].

Серед міжнародних зобов'язань, які взяла на себе Україна, ратифікувавши Конвенцію Міжнародної організації праці про дискримінацію в галузі праці та занять від 25.06.1958 № 111 [8], є забезпечення принципу рівності прав працівників і заборона дискримінації. Це корелюється із ч. 1 ст. 43 Конституції України, відповідно до якої держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності [9]. Тож Кодекс законів про працю України доповнено ст. 21 «Рівність трудових прав громадян України, недопущення дискримінації у сфері праці». Зокрема, проголошено заборону будь-якої дискримінації у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей працівників [10].

О. М. Ярошенко виокремлює чотири аспекти принципу рівності у трудовому праві: цей принцип передбачає юридичну рівність усіх перед

законом незалежно від різноманітних чинників; він зумовлює рівність матеріальних, процедурних і процесуальних прав; принцип рівності забезпечує рівний доступ до праці й рівні можливості для реалізації права на неї; він не допускає проявів дискримінації у сфері правового регулювання трудових і пов'язаних із ними відносин [11, с. 85–86].

Натомість, як слушно вказують В. А. Устищенко, Р. А. Джабраїлов, тривалий час на етапі становлення Української держави закони вільного ринку, не передбачаючи будь-яких обмежень, створювали передумови для виникнення структурних диспропорцій в економіці [12, с. 4–5]. Вбачається, що це стало однією з передумов для появи нетипових форм зайнятості населення, індивідуалізації та персоналізації праці.

Як зазначає М. І. Іншин, нові нестандартні форми зайнятості набувають щораз більшої популярності у трудовій сфері нашої держави й дають змогу частково модернізувати ринок праці в Україні відповідно до загальносвітових тенденцій [13, с. 48]. Особливого поширення нетипові форми зайнятості набули в ІТ-сфері, у якій 45 % спеціалістів працюють на аутсорсингу [14].

На думку Л. П. Амелічевої, працівники ІТ-сфери в Україні здебільшого мають дефіцит гідних умов праці. Однією з причин зазначеного дефіциту є недосконалість законодавчого забезпечення реалізації та захисту права на гідну працю ІТ-працівників [15, с. 219]. Про пріоритетність концепції гідної праці в цифрову епоху зауважує також Р. І. Шабанов [16, с. 127].

Як зазначає О. Г. Середа, перед Україною постало завдання запровадити таке правове регулювання провідної галузі економіки — ІТ-сфери, яке відповідало б міжнародно-правовому досвіду [11, с. 259], адже на кінець 2021 року ІТ-сектор України дав державі 6,8 млрд дол. експортної виручки, а її частка ВВП на кінець 2021 року становила 4 % [17]. Ці дані свідчать про питому вагу ІТ-сфери в економіці держави.

З початком війни ІТ-галузь не втратила своєї значущості: згідно з результатами опитування Асоціації «ІТ-Ukraine» станом на 23.03.2022 приблизно 85 % ІТ-компаній уже працювали в нормальному бізнес-ритмі [18]. Тобто ІТ-сектор продовжує наповнювати держбюджет за рахунок сплати податків і зборів майже в тій самій кількості, як і в довоєнний період (до 24.02.2022), та забезпечує надійний тил.

Утім, 75,1 % працівників цієї сфери чоловічої статі, середній вік яких становить 28 років [14], що вказує на значну кількість військовозобов'язаних серед фахівців ІТ-індустрії. З початком війни 48 % працівників ІТ-сфери долучилися до ІТ-армії та ведуть війну з ворогом у кіберпросторі паралельно з виконанням трудових обов'язків [19]. Тому ненадання права бронювати ІТ-фахівців, які

обрали нетипові форми зайнятості і становлять левову частку від загальної кількості ІТ-трудівників, спричинить занепад бізнес-процесів ІТ-сфери, призведе до зменшення надходжень податків до держбюджету, знизить кількість учасників ІТ-армії.

На теперішній час процедура бронювання військовозобов'язаних працівників регламентується Законом України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» від 21.10.1993 № 3543-ХІІ [20]. Відповідно до абз. 1 ч. 3 ст. 23 цього Закону «не підлягають призову на військову службу під час мобілізації військовозобов'язані, заброньовані на період мобілізації та на воєнний час за органами державної влади, іншими державними органами, органами місцевого самоврядування, а також за підприємствами, установами і організаціями в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України».

Постанова КМУ «Деякі питання бронювання військовозобов'язаних в умовах правового режиму воєнного стану» від 03.03.2022 № 194 [21] передбачає чіткий алгоритм дій такого бронювання:

1. Органи державної влади, інші державні органи подають Мінекономіки погоджені Міністерством оборони пропозиції щодо бронювання військовозобов'язаних у відповідних сферах із відповідним обґрунтуванням.

2. Мінекономіки узагальнює подані органами державної влади, іншими державними органами пропозиції щодо бронювання військовозобов'язаних, ухвалює рішення, надсилає його копію Міноборони, а також указаним органам.

3. У рішенні Мінекономіки зазначають строк дії відтермінування, який не може перевищувати 6 місяців [21].

На сьогодні єдиною підставою забронювати військовозобов'язаних є умова участі в заходах, які задовольняють потреби ЗСУ, інших військових формувань, населення. Подані пропозиції осіб потрібно погодити з Міноборони й затвердити наказом Мінекономіки.

Однак зазначена процедура має суттєві недоліки. Про це зазначає Цибульник Н. Ю., вказуючи, що українська нормативна база, яка регулює питання забезпечення національної безпеки та оборони, потребує усунення колізій і суттєвого уточнення категоріального апарату, зокрема, для покращення ефективності діяльності органів влади на місцях, повноцінного виконання вказаними суб'єктами своїх завдань у секторі безпеки й подальшого розширення переліку їхніх повноважень у цій сфері [22, с. 72].

Крім того, бронювати військовозобов'язаних працівників можна лише за наявності трудового договору (усного або письмового) між працівником і роботодавцем. Виходить, що іншим ІТ-спе-

ціалістам не надано права на бронювання через неврегульованість українським законодавством окремих нетипових форм зайнятості (аутстафінг, аутсорсинг, фриланс тощо).

Підкреслимо, що, надаючи право на бронювання IT-спеціалістам, які використовують нетипові форми зайнятості, на рівні з IT-працівниками, які уклали звичайний трудовий договір, законодавець не зменшить кількості добровольців, які виявили бажання приєднатися до лав ЗСУ або тероборони. За статистичними даними 3 % спеціалістів IT-сфери долучилися до ЗСУ чи тероборони з початком війни [23].

Для врегулювання зазначеної проблеми Міністр цифрової трансформації подав пропозицію відтермінувати мобілізацію осіб, які є фахівцями в IT-індустрії [24]. Також Закарпатська й Харківська ОВА виступили з пропозицією бронювати військовозобов'язаних працівників указаної сфери для створення закарпатського й харківського IT-кластерів відповідно [25; 26].

Заяви Закарпатської та Харківської ОВА безпідставні й необґрунтовані. Наразі пропозиції ОВА роботодавцям і працівникам IT-сфери не чинні без погодження із законодавцем та Урядом. Переміщення IT-бізнесу до Закарпатської та Харківської областей не гарантує бронювання IT-фахівців. Тож указані заяви будуть чинними лише на рівні усних домовленостей між обласними військовими адміністраціями й роботодавцями, працівниками IT-сфери.

Звертаючи увагу на досвід Швейцарії, підкреслимо міцну та безперебійну діяльність органів влади на місцях та органів місцевого самоврядування цієї держави. Швейцарія поділяється на кантони на регіональному рівні й на комуни на місцевому рівні. Згідно зі статтею 57 Конституції зазначеної держави на конституційному рівні закріплено, що Конфедерація та кантони дбають про безпеку країни й захист населення в межах своєї компетенції [27]. Відповідно до статті 4 Указу Федеральних зборів Швейцарії «Про рекрутування» від 10 квітня 2002 року саме на кантони покладено обов'язок поінформувати громадян Швейцарії, яким виповнилося 16 років та які проживають на території цієї держави, про їхні обов'язки та можливості щодо служби у збройних силах, цивільній обороні, щодо цивільної служби та служби Червоного Хреста [28]. Відповідно до статті 28 цього Указу на кантони також покладено обов'язок забезпечити включення громадян, які є військовозобов'язаними, до системи військового контролю. Відповідно до статті 121 Федерального закону про армію та військове управління [29] від 3 лютого 1995 року кантони призначають окружних командирів для опрацювання даних контролю та роботи з особами, що повинні проходити військову службу. Згідно зі статтями 122–195

цього Закону кантони піклуються про адміністративне опрацювання звільнення від обов'язкової військової служби [29; 22, с. 71–72].

Таким чином, Швейцарія надала великий обсяг прав та обов'язків із військового контролю владі на регіональному рівні — кантонам. Саме кантонам надано повноваження з адміністративного опрацювання звільнення від військової служби та її відтермінування.

Висновок. У період воєнних дій і в часи повоєнного відновлення заходи державної політики у сфері збереження й використання людського капіталу мають бути максимально ефективними. Важливим для залучення робочої сили в поле зайнятості у воєнний час і період економічного відновлення залишається забезпечення мобільності робочої сили, що визначає рівень адаптивності до змін умов прикладання праці та сприяє задоволенню потреб підприємств у робочій силі.

Воєнні реалії сьогодення повною мірою впливають на зміни в системі відносин між працівниками й роботодавцями (бізнесом). Повномасштабна агресія проти України вивела на поверхню прогалини окремих інститутів трудового права, одним із яких є надання права на бронювання військовозобов'язаних в IT-сфері. Фахівці IT-індустрії, які працюють за новими нетиповими формами зайнятості залишилися без права на бронювання.

У період дії режиму воєнного стану в Україні IT-сфера стала надійним тилом, що забезпечує потреби фронту, утримує рівень економіки держави на достатньому рівні. Ідеться не лише про IT-працівників, які уклали звичайний трудовий договір і наразі мають це право, а й про IT-спеціалістів, які обрали нетипові форми зайнятості і становлять ліву частку IT-сфери. Надаючи право на бронювання останнім, Україна забезпечить рівність прав спеціалістів IT-галузі, які працюють за трудовим договором, і спеціалістів, які обрали нетипові форми зайнятості (аутсорсинг, аутстафінг, фриланс тощо), а отже, Україна дотримається зобов'язань, узятих на себе ратифікацією Конвенції МОП про дискримінацію в галузі праці та занять № 111, та Керівних принципів ООН.

З урахуванням зазначеного вбачається за доцільне внести зміни в законодавство щодо бронювання військовозобов'язаних не тільки працівників, а й гігієністів, що становлять ліву частку IT-сфери й займають провідне місце в економіці держави. По-перше, це прискорить перехід IT-ФОПів у «Дія.City», яка створена спеціально для них, по-друге, дасть можливість IT-спеціалістам, які не є працівниками у звичайному розумінні трудового права, бронювати місця.

Також з огляду на провідний військовий досвід Швейцарії доцільно модернізувати українське законодавство в частині розширення повноважень

обласних військових адміністрацій, зокрема, у бронюванні військовозобов'язаних.

Література

1. Настрої українців та дії під час повномасштабної війни Росії з Україною. URL: https://gradus.app/documents/203/GradusResearch_Report_KSE_citizens_13042022.pdf (дата звернення: 03.01.2023).
2. Вимушена міграція і війна в Україні (24 лютого – 24 березня 2022). Моніторинг Cedos. URL: <https://cedos.org.ua/wp-content/uploads/vymushena-migraciya-ta-vijna-v-ukrai%CC%88ni.docx-1.pdf> (дата звернення: 03.01.2023).
3. Про затвердження плану невідкладних заходів з переміщення у разі потреби виробничих потужностей суб'єктів господарювання з територій, де ведуться бойові дії та/або є загроза бойових дій, на безпечну територію: Розпорядження КМУ від 25.03.2022 р. № 246-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/246-2022-%D1%80#Text> (дата звернення: 03.01.2023).
4. Програма релокації підприємств Міністерства економіки України. URL: <https://me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=3e766cf9-f3ca4121-8679-e4853640a99a&title=ProgramaRelokatsiiPidprimstv> (дата звернення: 03.01.2023).
5. Яковенко О.І. Актуальні питання управління діяльністю вітчизняних підприємств в сучасних умовах господарювання. *Причорноморські економічні студії*. Випуск 76. 2022. С. 140-147.
6. На Закарпаття релокували понад 100 IT-компаній та 30 тисяч працівників цієї галузі. URL: <https://suspilne.media/253973-na-zakarpatta-relokuvali-ponad-100-it-kompanij-ta-30-tisac-pracivnikiv-ciei-galuzi/> (дата звернення: 03.01.2023).
7. Керівні принципи щодо бізнесу і прав людини: Реалізація Рамкової програми Організації Об'єднаних Націй «Захист, повага і засоби захисту» / пер. з англ. К. Бураковської, Ю. Разметаєвої, О. Уварової, Д. Філіпського. За заг. ред. О. Уварової. Харків: Право, 2018. 80 с.
8. Про дискримінацію в галузі праці та занять: Конвенція Міжнародної організації праці від 25.06.1958 № 111. URL: https://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_161#Text (дата звернення: 03.01.2023).
9. Конституція України: станом на 01.01.2020, відповідає офіц. тексту URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 03.01.2023).
10. 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: 03.01.2023).
11. Ярошенко О. М. Зміст принципу рівності прав і можливостей працівників: теоретичний нарис. *Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку*: матеріали VI Міжнар. наук.-практ. конф., 3–4 жовт. 2014 р. / за ред. В. В. Жернакова. Харків: Право, 2014. С. 49–56.
12. Устименко В. А., Джабраїлов Р. А. Господарський кодекс України як здобуток вітчизняної наукової думки (до 25-ї річниці Інституту економіко-правових досліджень НАН України). *Економіка та право*. 2017. № 2. С. 4–10.
13. Іншин М. І. Види та зміст переваг дистанційної зайнятості працівників в Україні. *Теоретичні питання юриспруденції і проблеми правозастосування: виклики XXI століття*: матеріали III Всеукр. наук.-практ. конф., 19 черв. 2020 р. Харків, 2020. С. 4851.
14. Портрет IT-спеціаліста — 2020. Аналітика. URL: <https://dou.ua/lenta/articles/portrait-2020/> (дата звернення: 14.10.2022).
15. Амелічева Л. П. Проблеми законодавчого забезпечення реалізації та захисту права на гідну працю IT-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.
16. Шабанов Р. І. Трудно-правовий зміст концепції гідної праці в умовах глобалізаційних процесів. *Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах*: матеріали VII Всеукр. наук.-практ. конф., 16 лист. 2018 р. Харків, 2018. 427 с.
17. Середа О. Г. До питання визначення окремих особливостей трудових відносин працівників IT-сфери. Матеріали VI Всеукр. наук.-практ. конф., 3 лист. 2017 р. Харків, 2017. С. 257–259.
18. Асоціація «IT Ukraine». Ukraine IT report 2021. URL: <https://drive.google.com/file/d/1LujaT9pHEGhgprRojfnlZgQikkyiIlbE/view> (дата звернення: 03.01.2023).
19. Як IT індустрія наближає перемогу України. URL: <https://itukraine.org.ua/how-the-it-industry-is-contributing-to-ukraines-victory.html> (дата звернення: 03.01.2023).
20. Українське IT в перший місяць війни. Понад 60 % залишили свої домівки. URL: https://dou.ua/lenta/articles/ukrainian-it-during-war/?from=similar_posts (дата звернення: 03.01.2023).
21. Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію: Закон України від 21.10.1993 р. № 3543-XII. Дата оновлення: 02.09.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3543-12#Text> (дата звернення: 03.01.2023).
22. Деякі питання бронювання військовозобов'язаних в умовах правового режиму воєнного стану: Постанова Кабінету Міністрів України від 03.03.2022 р. № 194. Дата оновлення: 10.09.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/194-2022-%D0%BF#Text> (дата звернення: 03.01.2023).
23. Цибульник Н. Ю. Сучасна генеза адміністративно-правового регулювання сектору безпеки України: децентралізація влади та міжнародний досвід. *Право та інновації*. 2021. № 2. С. 67–74.
24. 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: 03.01.2023).
25. Ми створюємо на Закарпатті національний IT-кластер, — Віктор Микита. URL: <https://carpathia.gov.ua/news/mi-stvoruyemo-na-zakarpattinacionalnij-it-klaster-zvilnyayemo-vid-vijskovoyisluzhbi-usih-ajtishnikiv-dlya-zahistu-ekonomiki-ukrayini-viktor-mikita> (дата звернення: 03.01.2023).
26. Як Харківщина зберігає свій IT-потенціал. URL: <https://it-kharkiv.com/yak-harkivshhynazberigaye-svij-it-potentsial/> (дата звернення: 03.01.2023).
27. Federal Constitution of the Swiss Confederation of 18 April 1999 (станом на 1 січня 2021 року). URL: <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1999/404/en> (дата звернення: 03.01.2023).
28. Verordnung über die Rekrutierung (VREK) vom 10. April 2002. URL: <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2017/810/de#a16> (дата звернення: 03.01.2023).

29. Bundesgesetz über die Armee und die Militärverwaltung (Militärgesetz, MG) vom 3. Februar 1995. URL: https://fedlex.data.admin.ch/filestore/fedlex.data.admin.ch/eli/cc/1995/4093_4093_4093/20210101/de/pdf-a/fedlex-data-admin-ch-eli-cc-1995-4093_4093_4093-20210101-de-pdf-a.pdf (дата звернення: 03.01.2023).

Анотація

Серета О. Г., Заїка Д. І. Актуальні питання бронювання військовозобов'язаних ІТ-фахівців в період загальнонаціональної мобілізації. – Стаття.

Стаття присвячена аналізу міграційних процесів в державі, що виникли під час дії правового режиму воєнного стану. Трудова міграція населення завжди є наслідком відповідних трансформаційних процесів у суспільстві чи державі, її обсяг, напрямки та масштаби певною мірою свідчать про стабільність або навпаки, нестабільність економічного розвитку в країні. Авторами звертається увага на те, що одним з інструментів регулювання ринку праці у воєнний період є визначення оптимальних механізмів регулювання мобільності робочої сили. Крім того, в умовах дії правового режиму воєнного стану одним із пріоритетних завдань Української держави є забезпечення функціонування Керівних принципів ООН з питань бізнесу і прав людини. Під час воєнного стану мобілізація працівників може жорстко відзначитися на роботі підприємства аж до зупинення його діяльності, тому невідкладним є вирішення питання щодо можливості бронювання військовозобов'язаних працівників. На підставі вивчення міжнародного та зарубіжного досвіду, досліджується проблематика трудової мобільності під час діє воєнного стану крізь визначення права на бронювання військовозобов'язаних в ІТ-сфері. Вказана сфера одна з небагатьох, яка може функціонувати без суттєвих змін під час повномасштабної агресії проти України для створення міцного тилу Української держави. Саме тому особливого значення набуває питання бронювання спеціалістів ІТ-сфери, які в більшості обрали нетипові форми зайнятості (аутсорс, фриланс, гіг-контракти тощо), натомість бронювання військовозобов'язаних передбачено лише для працівників, які працюють за трудовим договором у звичайному розумінні. Доводиться, що важливим для залучення робочої сили в поле зайнятості у воєнний час і період економічного відновлення залишається забезпечення мобільності робочої сили. Надаючи право на бронювання фахівця ІТ-сфери, Україна забезпечить рівність прав спеціалістів ІТ-сфери, які працюють за трудовим договором та спеціалістів, які обрали нетипові форми зайнятості (аутсорсинг, аутстафінг, фриланс тощо). Пропонуються зміни до чинного законодавства щодо бронювання військовозобов'язаних не тільки працівників, а й гіг-спеціалістів, що становлять лівову частку

ІТ-сфери й займають провідне місце в економіці держави.

Ключові слова: трудова міграція, ринок праці, бронювання, мобілізація, ІТ-фахівці, нетипові форми зайнятості.

Summary

Sereda O. H., Zaika D. I. Current issues of the reservation of specialists which are liable for military service during the period of general national mobilization. – Article.

The article is devoted to the analysis of migration processes in the state that arose during the legal regime of martial law. Labor migration of the population is always a consequence of relevant transformational processes in society or the state, its volume, directions and scales to a certain extent indicate the stability or, on the contrary, the instability of economic development in the country. The authors draw attention to the fact that one of the tools for regulating the labor market in the wartime period is the determination of the optimal mechanisms for regulating labor force mobility. In addition, under the conditions of the legal regime of martial law, one of the priority tasks of the Ukrainian state is to ensure the functioning of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights. During the martial law, the mobilization of employees can severely affect the work of the enterprise to the point of stopping its activities, so it is urgent to resolve the issue of the possibility of booking conscripted employees. Based on the study of international and foreign education, the problem of labor mobility during the current martial law is investigated through the determination of the right to reservation of conscripts in the IT field. This area functions without significant changes during a full-scale aggression against Ukraine to create a strong rear of the Ukrainian state. That is why the issue of reservation of IT specialists, most of whom have chosen non-typical forms of employment (outsourcing, freelance, gig contracts, etc.), is of particular importance, instead, reservation of conscripts is provided only for employees who work under an employment contract in the usual sense. It is proven that ensuring the mobility of the workforce remains important for attracting the workforce to the employment field during wartime and the period of economic recovery. By granting the right to reserve an IT specialist, Ukraine will ensure the equality of rights of IT specialists who work under an employment contract and specialists who have chosen atypical forms of employment (outsourcing, outstaffing, freelance, etc.). Amendments are proposed to the current legislation regarding the reservation of those who are liable to military service either for employees or for gig specialists, who make up the lion's share of the IT sphere and occupy a leading place in the state's economy.

Key words: labor migration, labor market, reservation, mobilization, IT specialists, atypical forms of employment.