

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32782/apdp.v94.2022.4>*Д. І. Заїка*

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В ІТ-СФЕРІ: МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ТА УКРАЇНСЬКІ ПЕРСПЕКТИВИ

Постановка проблеми. Глобалізаційні процеси, що відбуваються у світі, повною мірою впливають на зміни в системі відносин між працівниками й роботодавцями. Соціальний прогрес і розвиток комп'ютерних технологій суттєво вплинули на перегляд підприємцями способів оптимізувати витрати й оплату праці. Одним із актуальних питань, що вимагають розгляду, є новели інституту оплати праці в ІТ-сфері. Як показує практика, ІТ-сектор України дає державі вагомий частку експортної виручки. Ця галузь лишається найбільш високооплачуваною та має питому вагу в економіці держави. Крім того, рівень оплати праці досить важливий для фахівців ІТ-сфери та вважається найпростішою та дієвою мотивацією для них. При цьому правове регулювання цього інституту не встигає реагувати на виклики сьогодення та стає застарілим.

Мета й завдання. Мета цієї публікації – з'ясувати особливості оплати праці в ІТ-сфері, дослідити правове регулювання вказаного інституту. Для реалізації такої мети поставлено завдання: вивчити міжнародне й національне законодавство оплати праці в ІТ-секторі, порівняти поняття «оплата праці» й «заробітна плата», дослідити структуру заробітної плати ІТ-працівника, виявити недоліки вітчизняного законодавства, запропонувати способи їх вирішення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. За останні роки правове регулювання оплати праці досліджували такі вчені трудового права: О. О. Барабаш, В. М. Божко, Ю. М. Бурнягіна, О. В. Валецька, С. В. Вишневецька, С. М. Волошина, М. О. Дей, В. В. Жернаков, Г. П. Клімова, С. М. Іванов, Л. С. Шевченко, А. М. Юшко, С. М. Прилипко, О. І. Процевський, М. І. Іншин, К. О. Севастьяненко, О. Г. Серeda, А. М. Слюсар, Я. В. Сімутіна, Г. І. Чанишева, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та ін. Серед науковців-економістів інституту оплати праці й заробітної плати приділили увагу С. В. Васильчак, О. В. Дубовська, Н. М. Жидовська, С. В. Мочерний, Л. П. Швець та ін. Попри розробку загального питання, аспекти регулювання оплати праці працівників ІТ-сфери малодосліджені, що й зумовлює актуальність вибору теми.

Виклад основного матеріалу дослідження. Як зазначає В. В. Жернаков, право на працю і право на оплату праці мають тісний зв'язок між собою [1, с. 21]. Загальна декларація прав людини закріплює зазначені права у статті 23, зазначаючи, що кожна людина має право не тільки на працю, а й на справедливий й задовільний винагороду [2]. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права гарантує право на працю, що включає право кожної людини дістати можливість заробляти собі на життя працею (у статті 6), і право кожного на справедливий і сприятливий умови праці, зокрема винагороду, що забезпечувала б усім працівникам як мінімум справедливий зарплату й рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої

різниці, причому, зокрема, жінкам мають гарантуватись умови праці, не гірші від тих, якими користуються чоловіки, з рівною платою за рівну працю (у статті 7) [3].

Крім того, правове регулювання оплати праці трудівників ІТ-сфери здійснюється такими міжнародними актами, як Європейська соціальна хартія (переглянута) [4], Конвенція Міжнародної організації праці (далі – МОП) № 131 «Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються» [5], Конвенція МОП № 95 «Про захист заробітної плати» [6], Конвенція МОП № 100 «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності» [7], Конвенція МОП № 26 «Про запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати» [8], Конвенція МОП № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять» [9] тощо.

Так, Конвенція МОП № 100 установлює принцип рівного винагородження працівників і працівниць за роботу рівної цінності, заборону дискримінації за цією ознакою, а також способи визначення розміру винагороди працівника [7]. Крім того, Європейська соціальна хартія у статті 4 установлює право на справедливу винагороду, яке досягається вільним укладанням колективних договорів та іншими заходами, що їх вживають відповідні органи в межах країни [4].

У національному законодавстві інститут оплати праці висвітлюється як один із провідних інститутів трудового права. Так, Конституція України гарантує право на оплату праці, закріпивши право кожному на заробітну плату, не нижчу, ніж визначена законом (ч. 4 статті 43 Основного закону України), право своєчасно одержувати винагороду за працю, що захищається законом (ч. 7 статті 43 Конституції). Окрім того, Конституція встановлює у статті 48 право на достатній життєвий рівень для громадянина і його сім'ї [10].

Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) й Закон України «Про оплату праці» надають визначення поняття «заробітна плата», а також установлюють мінімальні державні гарантії інституту оплати праці [11; 12]. Крім того, Інструкція зі статистики заробітної плати, затверджена наказом Держкомстату України від 13.01.2004 № 5, закріплює обов'язок роботодавця забезпечити достовірний облік виконуваної працівником роботи й бухгалтерський облік витрат на оплату праці в установленому порядку [13].

Рішення Конституційного Суду України мають обов'язковий характер у регулюванні інституту оплати праці. Так, відплатність праці розкрито у справі за конституційним зверненням громадянки Л. М. Присяжнюк щодо офіційного тлумачення положень ч. 2 статті 233 КЗпП, статей 1, 12 Закону України «Про оплату праці». У рішенні КСУ від 15.10.2013 № 8-рп/2013 суд установив, що наведений зміст поняття заробітної плати в законах, що регулюють трудові відносини, узгоджується з одним із принципів трудових правовідносин – відплатність праці. Крім обов'язку оплатити результати праці робітника, існують також інші зобов'язання роботодавця матеріального змісту. Ці зобов'язання стосуються тих витрат, які переважно спрямовані на охорону праці чи здоров'я робітника (службовця) або на забезпечення мінімально належного рівня його життя [14].

До того ж інститут оплати праці регулюється генеральними, регіональними, галузевими угодами, колективними договорами та іншими актами. На окрему

увагу заслуговує такий нормативно-правовий акт, як положення про оплату праці, що є основним локальним актом у сфері правового регулювання оплати праці, доповнює та удосконалює національне законодавство на рівні окремих підприємств, установ, організацій [15, с. 150].

Харківська школа права звернула увагу на те, що чинне законодавство про працю використовує такі поняття, як «заробітна плата», «оплата праці», «винагорода за працю», які, на думку законодавця, ідентичні [16, с. 332]. Так, відповідно до статті 94 КЗпП і статті 1 Закону України «Про оплату праці» під поняттям «заробітна плата» розуміють винагороду, обчислену, як правило, у грошовому вираженні, яку роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу [11; 12]. Не звернувши уваги на використання поряд із терміном «заробітна плата» поняття «оплата праці», законодавець не надав останньому визначення взагалі, що створює правову невизначеність. Проект Трудового кодексу також не містить визначення терміна «оплата праці» [17].

Як слушно зазначає С. В. Вишневецька, тлумачення й аналіз термінів трудового права відіграє важливу роль для точності та однозначності застосування норм права [18, с. 55].

З огляду на це необхідно звернутися до доктрини трудового права, щоб розмежувати вказані поняття. У ній також немає одностайної думки ні щодо визначення поняття «оплата праці» й «заробітна плата», ні щодо їх розмежування.

Щодо поняття «заробітна плата», як підкреслює Ю. М. Бурнягіна, здебільшого її визначають саме як винагороду [19, с. 70]. Наприклад, Я. В. Сімутіна під поняттям «заробітна плата» розуміє «винагороду переважно у грошовій формі, яку роботодавець зобов'язаний систематично виплачувати працівникам за виконання ними роботи, зумовленої трудовим договором (контрактом), з урахуванням їх особистого трудового внеску за встановленими нормами й розцінками й не нижче визначеного державою мінімального розміру заробітної плати» [20, с. 50]. На думку О. В. Валецької, заробітна плата – це «винагорода, обчислена у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець систематично, гарантовано і своєчасно виплачує працівникові за виконану ним роботу у розмірах і в строки, визначені законодавством, колективними угодами, локально-правовими актами» [21, с. 78].

Окрім визначення заробітної плати як винагороди, цей термін трактують також як заробіток [22, с. 157; 23, с. 146], вираження вартості й ціни робочої сили [24, с. 32], головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників [25, с. 45]. Указані трактування заробітної плати зазвичай поширеніші в економічній теорії, ніж у доктрині трудового права. Це пояснюється тим, що науковці-економісти зосереджуються на матеріальному аспекті заробітної плати, тоді як учені трудового права розкривають сукупність прав і обов'язків суб'єктів правовідносин [26, с. 111]. У будь-якому разі під час дослідження поняття «заробітна плата» варто враховувати, що його сутність містить як правовий, так і економічний аспекти. Це важливо, щоб не допустити односторонності, неповноти, невичерпності визначення під час аналізу і тлумачення зазначеного терміна.

У статті 1 Конвенції МОП № 95 «Про захист заробітної плати» заробітна плата визначається як винагорода або заробіток, які можуть бути обчислені у грошах,

установлені угодою або національним законодавством, що їх роботодавець на підставі письмового або усного договору про наймання послуг повинен заплатити працівникові за працю, яку виконано чи має бути виконано, або за послуги, які надано чи має бути надано [6].

Науковці київської школи вважають визначення заробітної плати, установлене в законодавстві, доцільним і вичерпним [27, с. 330]. Натомість харківська школа права надає власне визначення заробітній платі, яке різниться від визначення законодавця: «винагорода у грошовій формі, яку власник або уповноважений ним орган зобов'язаний виплачувати працівникам за працю за кінцевими результатами роботи по заздалегідь встановлених нормах (тарифних ставках, окладах, відрядних розцінках) за рахунок коштів, зароблених трудовим колективом, без обмеження її максимальними межами і яка не може бути нижче мінімального встановленого державою розміру оплати праці» [16, с. 335].

Щодо поняття «оплата праці», київська школа права під нею розуміє «державний і договірний способи встановлення співвідношень між затраченою працівником працею та можливістю отримання певної винагороди за неї, які гарантують справедливу долю винагороди в економічних результатах праці» [27, с. 330].

Харківська школа права визначає оплату праці не як сукупність способів, а як цілісну систему, точніше «систему відносин органів державної влади та місцевого самоврядування, роботодавців, організацій роботодавців або їх представницьких органів, професійних спілок, об'єднань професійних спілок або їх представницьких органів та працівників по організації оплати праці на державному, галузевому, регіональних рівнях, а також на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і стадії укладення трудового договору», посиляючись на ч. 2 статті 5 Закону України «Про оплату праці», яка визначає суб'єктів організації цього інституту [16, с. 333].

Стосовно співвідношення понять «оплата праці» й «заробітна плата», деякі вчені вважають, що розмежування оплати праці й заробітної плати полягає в об'єкті оплати. Наприклад, М. О. Дей вважає, що термін «оплата праці» можна застосовувати не тільки до трудових відносин, а й до цивільно-правових, що пов'язані з працею, на відміну від терміна «заробітна плата» [28, с. 103]. В. М. Божко зазначає, що термін «заробітна плата» акцентує увагу на тому, що об'єктом оплати є саме робота, чим точніше віддзеркалює природу трудових правовідносин [29, с. 13]. Ю. М. Бурнягіна пропонує більше оперувати поняттям «заробітна плата», яке застосовують у країнах ЄС для пристосування національного законодавства до законодавства країн ЄС [15, с. 70].

Слушною є думка О. І. Процевського, який зіставляє поняття «оплата праці» й «заробітна плата» як можливість і дійсність. Науковець вважав, що, для того щоб можливість (оплата праці) стала дійсністю (реальною заробітною платою), потрібен юридичний факт – праця [30, с. 16–17]. Тому ототожнювати ці два поняття не доцільно.

Отже, термін «оплата праці» ширший за змістом, ніж термін «заробітна плата». Наразі в чинному національному законодавстві і в проекті Трудового кодексу використовуються обидва терміни. Оперувати лише одним поняттям «заробітна плата»

задля пристосування національного законодавства до законодавства країн ЄС не доцільно, оскільки вітчизняне законодавство має свої особливості, які склалися історично.

Свою чергою, заробітна плата складається з основної, додаткової, інших заохочувальних і компенсаційних виплат відповідно до статті 2 Закону України «Про оплату праці» [12]. Основна заробітна плата – база винагороди, при цьому, як зазначає київська школа права, додаткова заробітна плата має не менше значення, оскільки ця частина має індивідуалізований характер і підкреслює професійність кожного конкретного працівника [27, с. 346].

Українська ІТ-сфера запозичила американський досвід в аспекті формування додаткової заробітної плати. Наразі існують такі додаткові виплати у працівників ІТ-галузі:

1. Бонуси: *sign in bonus* (доплата новим працівникам за підписання трудового договору), *annual bonus* (щорічна премія), *referral bonus* (винагорода, яку роботодавець виплачує працівнику, що допоміг знайти нового працівника, за умови, що останній залишився на підприємстві та пропрацював не менше ніж погоджений з роботодавцем строк), *retention bonus* (винагорода, яку виплачують працівнику, якщо він залишиться працювати в роботодавця протягом певного строку або до настання певної події).

2. Винагороди (за досягнення КРІ (ключових показників ефективності, установлених роботодавцем), розвиток проєкту / компанії).

3. LTIP («*long term incentive plan*») – виплати, передбачені довгостроковим планом заохочення, наприклад виплата відсотка від *revenue* (доходу) проєкту після його завершення).

4. Інші виплати, передбачені у трудовому договорі або локальними актами [31].

Американський учений Т. Г. Морле, досліджуючи додаткові виплати, акцентує увагу на їхню значущість для працівника, з одного боку, та відносно невелику (помірну) вартість цих виплат для роботодавця, з другого боку [32, с. 37].

Маючи на меті підвищити грошові доходи громадян і підтримати достатній рівень їхнього життя, законодавець передбачив механізм індексації заробітної плати, що регулюється статтею 33 Закону України «Про оплату праці» [12], Законом України «Про індексацію грошових доходів населення» [33], Порядком проведення індексації грошових доходів населення № 1078 [34]. Окрім індексації заробітної плати, ІТ-сфера оперує такими поняттями підвищення основної заробітної плати, як *merit increase* (механізм підвищення основної заробітної плати за певні заслуги) і *promotion increase* (механізм підвищення основної заробітної плати у зв'язку із зайняттям вищої посади, що є аналогом просування по службі) [31]. Як зазначає американський учений М. Дж. Макнайт у своїй монографії, «*merit increase*» має меншу мотивацію для працівників, ніж додаткова заробітна плата. У будь-якому разі працівники краще виконуватимуть свою роботу, якщо розмір отриманих винагород буде співмірним їхнім досягненням [35, с. 100].

Крім того, вбачається за необхідне звернути увагу на таку специфічну ознаку оплати праці вказаної галузі, як установлення заробітної плати з прив'язкою до іноземної валюти. Наразі за даними Національного банку України станом

на кінець червня 2022 року інфляція сягнула 21,5% і за прогнозами перевищить 30% на кінець року [36]. З огляду на це на вебпорталі dou.ua було проведено розгорнуте опитування понад 200 трудівників ІТ-галузі стосовно впливу інфляції на їхній рівень життя й добробут. Відповідно до результатів цього опитування виявлено, що від інфляції найбільше втрачають платоспроможність працівники ІТ-сектору, заробітна плата яких не прив'язана до курсу іноземної валюти [37]. Як бачимо з результатів опитування, установлення заробітної плати працівників ІТ-сфери у гривневому еквіваленті долара або іншої іноземної валюти заміщує індексацію заробітної плати, яка не завжди повністю відшкодовує працівникам подорожчання споживчих товарів і послуг згідно зі статтею 95 КЗпП, статтею 33 Закону України «Про оплату праці», Законом України «Про індексацію грошових доходів населення» [11; 12; 33]. Отже, правове регулювання установлення заробітної плати працівників ІТ-сфери у гривневому еквіваленті стабільної іноземної валюти – перспективний напрям підтримки достатнього життєвого рівня для працівників та їхніх сімей.

Як зазначає О. Г. Середа, перед Україною постало завдання запровадити таке правове регулювання провідної галузі економіки – ІТ-сфери, яке відповідало б міжнародно-правовому досвіду [38, с. 259]. Щодо міжнародного досвіду правового регулювання оплати праці ІТ-сектору, то відповідно до статті 1 Конвенції МОП № 95 заробітна плата може бути обчислена у грошах і встановлена угодою або національним законодавством. У статті 3 Конвенції МОП № 95 зазначено, що «заробітна плата, виплачувана готівкою, виплачуватиметься тільки грішми, що мають законний обіг» [6]. Тобто конвенції МОП не регулюють можливість установлювати заробітну плату в іноземній валюті і віддають це питання на розсуд національного законодавця.

В Україні не врегульовано ні чинним КЗпП, ні проектом Трудового кодексу можливість використовувати іноземну валюту для установлення заробітної плати працівникам. Натомість ч. 1 статті 23 Закону України «Про оплату праці» говорить про те, що заробітну плату працівників підприємств на території України виплачують у грошових знаках, що мають законний обіг на території України [12], а гривня – єдиний платіжний засіб в Україні, і з урахуванням особливостей, установлених у ч. 2 статті 5 Закону України «Про валюту і валютні операції», її приймають без обмежень на всій території України для проведення розрахунків [39]. Є лише рекомендації Мінсоцполітики в листі від 22.08.2013 № 923/13/84-13 заздалегідь обумовити в локальних актах порядок проведення перерахунку у гривню іноземної валюти, до якої прив'язана заробітна плата [40]. Отже, національним законодавством встановлено валюту виплати заробітної плати. Валюта установлення заробітної плати залишилася поза увагою законодавця.

Звернувшись до практики Верховного Суду України, вважаємо, що суди дозволяють роботодавцям і працівникам погоджувати в колективному або трудовому договорі (контракті) розрахунок заробітної плати у гривневому еквіваленті до іноземної валюти, якщо виплачуватимуть у гривні [41; 42].

При цьому суди звертають увагу на необхідність дотримуватися мінімальних трудових гарантій працівників. Відповідно до статті 9 КЗпП і статті 22 Закону України «Про оплату праці» умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю, недійсні

[11; 12]. Такою умовою може бути та, яка порушує мінімальні державні гарантії в оплаті праці. Одна з таких гарантій – установлення оплати праці не нижче від мінімальної заробітної плати відповідно до статті 3 Закону України «Про оплату праці» і статті 95 КЗпП [11; 12]. Таке порушення може відбутися під час падіння курсу іноземної валюти, якщо заробітна плата працівника зменшиться до розмірів, нижчих за мінімальну. Тому, щоб запобігти порушенню мінімальних трудових гарантій, роботодавцю і працівнику необхідно погодити, що якщо розмір заробітної плати в іноземній валюті після перерахунку у гривню відповідно до курсу Національного банку України, чинного на момент нарахування заробітної плати, менший за розмір мінімальної заробітної плати, то працівнику виплачують заробітну плату в розмірі мінімальної заробітної плати.

Крім того, вбачається за доцільне визначити датою розрахунку курсу дату нарахування заробітної плати, щоб уникнути порушення такої мінімальної державної гарантії, як установлення розміру авансу не менше від оплати за фактично відпрацьований час із розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника, передбаченої у статті 115 КЗпП і ч. 3 статті 24 Закону України «Про оплату праці» [11; 12].

Отже, доцільно було б закріпити у трудовому законодавстві можливість роботодавця і працівника установлювати заробітну плату в іноземній валюті, яка підлягає перерахунку у гривню відповідно до курсу НБУ; забезпечити неможливість порушення мінімальних трудових гарантій, визначивши дату нарахування заробітної плати датою розрахунку курсу.

Висновки:

1. Під час дослідження понять «оплата праці» й «заробітна плата» варто враховувати, що їхня сутність містить як правовий, так і економічний аспекти. Це важливо, щоб не допустити однобокості, неповноти, невичерпності аналізу і тлумачення зазначених термінів.

2. Наразі в чинному національному законодавстві й у проєкті Трудового кодексу використовуються обидва терміни. Оперувати лише одним поняттям «заробітна плата», щоби пристосувати національне законодавство до законодавства країн ЄС, не доцільно, оскільки вітчизняне законодавство має свої особливості, які склалися історично.

3. Можна виокремити таку особливість умов праці IT-трудівників, як установлення заробітної плати працівників IT-сфери у гривневому еквіваленті долара США або іншої іноземної валюти. Це заміщує індексацію заробітної плати, яка не завжди повністю відшкодовує працівникам подорожчання споживчих товарів і послуг.

4. Українська IT-сфера запозичила американський досвід в аспекті формування додаткової заробітної плати й використовує sign in bonus, referral bonus, annual bonus, винагороди за досягнення KPI, retention bonus, виплати LTIP тощо.

5. Щоб урегулювати нарахування заробітної плати в іноземній валюті, пропонується додати в Закон України «Про оплату праці» статтю 22¹ у такій редакції: «Стаття 22¹. Нарахування заробітної плати.

1. Нарахування заробітної плати працівників установлюється на умовах, визначених колективним і/або трудовим договором (контрактом), з дотриманням гарантій, установлених законодавством і генеральною, галузевою (міжгалузевою) і територіальною угодами.

2. Роботодавець і працівник можуть обумовлювати в колективному і/або трудовому договорі (контракті) заробітну плату в іноземній валюті, яка підлягає перерахунку в гривню відповідно до курсу Національного банку України, чинного на момент нарахування заробітної плати.

3. Якщо розмір заробітної плати в іноземній валюті після перерахунку в гривню відповідно до курсу Національного банку України, чинного на момент нарахування заробітної плати, менший за розмір мінімальної заробітної плати, то працівнику виплачується заробітна плата в розмірі мінімальної заробітної плати.»

Література

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

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

3. Про економічні, соціальні і культурні права: міжнародний пакт Організації Об'єднаних Націй від 16.12.1966. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text (дата звернення: 27.08.2022).

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

5. Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються: Конвенція Міжнародної організації праці від 22.06.1970 № 131. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_149#Text (дата звернення: 30.07.2022).

6. Про захист заробітної плати: Конвенція Міжнародної організації праці від 01.07.1949 № 95. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_146#Text (дата звернення: 31.07.2022).

7. Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності: Конвенція Міжнародної організації праці від 29.06.1951 № 100. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002#Text (дата звернення: 27.08.2022).

8. Про запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати: Конвенція Міжнародної організації праці від 16.06.1928 № 26. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_196#Text (дата звернення: 27.08.2022).

9. 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: 30.07.2022).

10. 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: 27.08.2022).

11. 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: 27.08.2022).

12. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 27.08.2022).

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

14. Рішення Конституційного Суду України від 15.10.2013, судова справа № 1-13/2013. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v008p710-13#Text> (дата звернення: 27.08.2022).

15. Бурнягіна Ю. М. Положення про оплату праці як основний правовий акт у сфері локального правового регулювання оплати праці. *Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. 90-річчю з дня народж. чл.-кор. НАПрН України, акад. Міжнар. кадрової акад., заслуж. діяча науки України, д-ра юрид. наук, проф. О. І. Процевського (Харків, 5 квіт. 2019 р.). Харків, 2019. С. 150–153.

16. Трудове право : підручник / за ред. О. М. Ярошенка, С. М. Прилипка, А. М. Слюсаря та ін. 3-тє вид., перероб. і допов. Харків : Право, 2021. 544 с.

17. Трудовий кодекс України: проект Закону України від 08.11.2019 № 2410. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331 (дата звернення: 11.07.2022).

18. Вишновецька С. В. Понятійний апарат науки трудового права: методологічне значення. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2008. № 2 (76). С. 55–63.
19. Бурнягіна Ю. М. Поняття і юридична природа локального правового регулювання оплати праці. *Право та інновації*. Харків. № 2(22). 2018. С. 66–74.
20. Сімутіна Я. В. Методи правового регулювання заробітної плати на сучасному етапі (правові проблеми): дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Харків, 2006. 210 с.
21. Валецька О. В. Правове регулювання оплати праці : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Луганськ, 2009. 220 с.
22. Васильчак С. В. Теоретичні основи формування оплати праці на підприємстві. *Науковий вісник НЛТУ України*. Львів. 2011. Вип. 4. С. 152–157.
23. Жидовська Н. М. Удосконалення систем оплати праці України з урахуванням зарубіжного досвіду. *Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки)*. Мелітополь. 2012. Т. 2, № 2(18). С. 138–146.
24. Дубовська О. В. Теоретичні засади заробітної плати як соціально-економічної категорії. *Вісник ДДФА (економічні науки)*. Дніпро. 2014. № 2. С. 23–32.
25. Швець Л. П. Дослідження шляхів удосконалення використання фонду оплати праці та системи преміювання на підприємствах зв'язку. *Вісник Хмельницького національного університету (економічні науки)*. Хмельницький. 2009. Т. 1, № 4. С. 40–45.
26. Севаст'яненко К. О. Оплата праці: соціальний, економічний і правовий аспекти. *Право і суспільство*. Дніпро. 2018. № 5. С. 110–114.
27. Трудове право України та зарубіжних країн: академічний курс. Загальна та Особлива частини: підручник / за ред. М. І. Іншина, В. І. Щербини. Харків : Колегіум, 2017. 1122 с.
28. Дей М. О. Правове регулювання засобів стимулювання праці в умовах ринкової економіки: теоретичний аспект : дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2005. 212 с.
29. Божко В. М. Колективно-договірне регулювання заробітної плати : дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2002. 203 с.
30. Процевський О. І. Визначення права на заробітну плату. *Юридичний вісник України*. 2008. № 1 (№ 1–2, 5–8 січ.). С. 16–18.
31. «Хочу +500 до зп, докинете?» Як формується зарплата та що впливає на її підвищення. URL: https://dou.ua/lenta/columns/how-the-salary-is-formed/?from=similar_posts (дата звернення: 27.08.2022).
32. Moehrl T. G. The Cost and Incidence of Referral, Hiring, and Referral Bonuses. *Compensation and Working Conditions*. Washington, D. C., 2000. P. 37–42. URL: <https://stats.bls.gov/pub/mlr/cwc/the-cost-and-incidence-of-referral-hiring-and-retention-bonuses.pdf> (дата звернення: 27.08.2022).
33. Про індексацію грошових доходів населення: Закон України від 03.07.1991 № 1282-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1282-12#Text> (дата звернення: 27.08.2022).
34. Порядок проведення індексації грошових доходів населення: затв. постановою Кабінету Міністрів України від 17.07.2003 № 1078. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1078-2003-%D0%BF#Text> (дата звернення: 27.08.2022).
35. McKnight M. J. Employee Perceptions of Merit Pay and its Influence on Work Performance. *Walden University scholarworks*. Minneapolis, 2017. 124 p.
36. Національний банк України зберіг облікову ставку на рівні 25%. URL: <https://bank.gov.ua/ua/news/all/natsionalniy-bank-ukrayini-zberig-oblikovu-stavku-na-rivni-25> (дата звернення: 27.08.2022).
37. Інфляція та множинні курси НБУ. Чи справді багато айтівців з часом лише біднішають. URL: https://dou.ua/lenta/articles/the-impact-of-inflation/?from=tg&utm_source=telegram&utm_medium=social (дата звернення: 31.08.2022).
38. Середа О. Г. До питання визначення окремих особливостей трудових відносин працівників ІТ-сфери: матеріали VI Всеукр. наук.-практ. конф. (Харків, 3 лист. 2017 р.). Харків, 2017. С. 257–259.
39. Про валюту і валютні операції: Закон України від 21.06.2018 № 2473-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2473-19#Text> (дата звернення: 27.08.2022).
40. Лист Мінсоцполітики від 22.08.2013 № 923/13/84-13. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v923_739-13#Text (дата звернення: 31.07.2022).
41. Постанова Верховного Суду України від 26.06.2019, судова справа № 761/21776/16-ц. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/82797959> (дата звернення: 27.08.2022).
42. Постанова Верховного Суду України від 10.05.2018, судова справа № 356/287/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/74054984> (дата звернення: 27.07.2022).

Анотація

Заїка Д. І. Правове регулювання оплати праці в ІТ-сфері: міжнародний досвід та українські перспективи. – Стаття.

Стаття присвячена проблемі трансформації правового регулювання інституту оплати праці трудівників ІТ-сфери в умовах соціального прогресу і розвитку комп'ютерних технологій. Авторка поставила за мету з'ясувати особливості оплати праці в ІТ-сфері, дослідити правове регулювання вказаного інституту.

Для досягнення вказаної мети було використано описовий метод, що надав можливість розглянути чинне правове регулювання оплати праці в Україні; метод аналізу, що дозволив виокремити таку особливість умов праці трудівників в ІТ-сфері, як встановлення заробітної плати працівників ІТ-сфери у гривневою еквіваленті долару США або іншої іноземної валюти; порівняльно-правовий метод, що надав можливість вивчити поняття «оплата праці», «заробітна плата», «винагорода»; порівняльний метод для співставлення досвіду США й України в аспекті формування додаткової заробітної плати працівникам ІТ-сфери.

У ході дослідження встановлено: (а) під час дослідження понять «оплата праці» і «заробітна плата» слід враховувати, що їх сутність містить як правовий, так і економічний аспекти; (б) оперувати лише одним поняттям «заробітна плата» задля пристосування національного законодавства до законодавства країн ЄС не є доцільним, оскільки вітчизняне законодавство має свої особливості, які склалися історично; (в) можна виокремити таку особливість умов праці трудівників в ІТ-сфері, як встановлення заробітної плати працівників ІТ-сфери у гривневою еквіваленті долару США або іншої іноземної валюти; (г) українська ІТ-сфера перейняла американський досвід в аспекті формування додаткової заробітної плати, використовуючи sign in bonus, referral bonus, annual bonus, винагороди за досягнення KPI, retention bonus, виплати LTIP та інші. Результати дослідження можна використати для усунення прогалин національного законодавства, а саме для врегулювання нарахування заробітної плати в іноземній валюті шляхом додавання в Закон України «Про оплату праці» статтю 22-1: «Нарахування заробітної плати» в запропонованій редакції.

Ключові слова: працівник ІТ-сфери, оплата праці, ІТ-галузь, заробітна плата, ІТ-сектор, нарахування заробітної плати, іноземна валюта.

Summary

Zaika D. I. Legal regulation of payment in the IT sphere: international experience and Ukrainian perspectives. – Article.

The article is devoted to the problem of transformation of the legal regulation of the institute of remuneration of IT workers in the conditions of social progress and development of computer technologies. The purpose of this article is to find out the specifics of remuneration in the IT sphere, to investigate the legal regulation of the specified institute.

This was achieved due to a descriptive method which provided an opportunity to consider the current legal regulation of labor remuneration in Ukraine; the method of analysis made it possible to single out such a feature of the working conditions of workers in the IT sector as setting the wages of IT workers in the hryvnia equivalent of the US dollar or another foreign currency; the comparative legal method, which made it possible to study the definitions «wages», «salary», «remuneration»; a comparative method for comparing the experience of the USA and Ukraine in the aspect of forming additional wages for IT workers.

We have found that: (a) during the study of the definitions «wages» and «salary», it should be taken into account that their essence contains both legal and economic aspects; (b) it is not appropriate to use only one definition of «salary» in order to adapt the national legislation to the legislation of the EU countries, since the domestic legislation has its own peculiarities that have developed historically; (c) it is possible to single out such a feature of the working conditions of workers in the IT sector as setting the wages of IT workers in the hryvnia equivalent of the US dollar or another foreign currency; (d) the Ukrainian IT sector adopted the American experience in the aspect of forming additional wages, using sign in bonus, referral bonus, annual bonus, rewards for achieving KPI, retention bonus, LTIP payments and others. The results of the study can be used to eliminate gaps in national legislation, namely to regulate the calculation of salary in foreign currency by adding Article 22-1: «Calculation of salary» in the proposed version to the Law of Ukraine «On Wages».

Key words: IT worker, salary, IT industry, wages, IT sector, payroll, foreign currency.