

### 1.2. Особливості правового регулювання оплати праці у радянський період

Із переходом до соціалістичної моделі змінюється напрям правового регулювання оплати праці: законодавство адресується не роботодавцям, а працівникам та адміністрації, оскільки роботодавцями стали державні підприємства, установи та організації. У перші роки радянської влади змінюються умови оплати праці. 29 жовтня 1917 року прийнятий Декрет “Про восьмигодинний робочий день”, 1 листопада 1917 року Народний Комісаріат Праці (Наркомат праці) видав “Маніфест про соціальне страхування”. Тарифи заробітної плати розглядав відділ боротьби праці з капіталом, тобто регулювання оплати праці відбувалося у формі боротьби профспілок із підприємцями за укладання тарифних договорів, з червня 1918 року, після націоналізації, регулювання оплати праці стало проводитися у вигляді державного тарифу, а 2 липня 1918 року Рада Народних Комісарів прийняла “Положення про порядок затвердження колективних договорів”, умовами яких повинні бути передбачені питання оплати праці, жорстке нормування виробітку тощо.

Для перших місяців революції було характерним крайнє зрівняння в оплаті праці. До середини 1917 року заробітна плата чорноробів і кваліфікованих робітників підіймалася у рівних пропорціях, а з другої половини 1917 року зарплата перших підіймалася значно швидше, окрім того була знижена диференціація в оплаті праці службовців і робітників. 19 вересня 1918 року ВЦВК прийняв Декрет “Про заробітну плату”, який встановив єдині для всієї країни і всіх професій тарифні ставки, був визначений мінімум заробітної плати дорослого робітника м. Москви (15,6 рублів на день), а також встановлено співвідношення в оплаті робітників усіх губерній, розбитих на пояси, до оплати робітників м. Москви<sup>1</sup>.

Певні кроки в розвитку трудового законодавства в Україні були зроблені Центральною Радою, яка в січні 1918 року прийняла Закон “Про 8-годинний

<sup>1</sup>*Экономика труда и социально-трудовые отношения. Указанный труд. – С. 527.*

робочий день”, у якому регламентувались і нічні, і понаднормові роботи та оплата за них. Директорія, яка підняла повстання проти гетьманського режиму, зробила спробу відновити демократичні свободи, у тому числі свободу праці, але значних кроків у розвитку інституту оплати праці у цей час не було зроблено.

Новий етап розвитку почався з прийняттям 10 грудня 1918 року Кодексу законів про працю (далі КЗпП), у якому зазначалося, що розмір визначеної тарифним положенням винагороди не може бути нижчий від прожиткового мінімуму, який встановлює Народний Комісаріат Праці для кожної місцевості РРФСР<sup>1</sup>. Його зміст визначили принципи “соціалістичної організації праці”, серед яких був обов’язок виконувати встановлену міру праці та право на оплату праці. Цей Кодекс, у зв’язку з укладеним договором про створення воєнно-політичного союзу від 1 червня 1919 року між РРСФР, УРСР, БРСР, був розповсюджений і в Україні, але до нього довелося внести зміни, які випливали з вимог політики “воєнного комунізму”.

У зв’язку з відсутністю достатніх засобів для оплати праці ввести принцип особистої матеріальної зацікавленості в організацію виробництва було неможливо<sup>1</sup>. Правове регулювання винагороди за працю в КЗпП 1918 року закріплене в VI розділі, де розмір винагороди, детальні умови і порядок видачі визначалися тарифами, які розроблялися для кожного виду праці, а також залежно від важкості праці, небезпечності умов праці, складності виконуваної роботи, наявності підготовки та досвіду. З урахуванням цих підстав усі працівники певної професії розподілялися на групи і категорії спеціальними розціночними комісіями, які створювалися при відповідних профспілкових організаціях. Наркомат праці визначав порядок їх діяльності, а також прожитковий мінімум, нижче якого винагорода не могла бути встановлена<sup>2</sup>. Тарифне положення визначало розмір винагороди протягом нормального робочого дня або за відрядні роботи, оплата за які визначалася з розрахунку

<sup>1</sup>*Кодекс законів о труде 1918 г. // Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. – М., 1918. – № 87-88.*

<sup>2</sup>*Олійник О. Деякі питання становлення радянського трудового права / О. Олійник // Вісник Академії правових наук України. – 2001. – № 4. – С. 242.*

поденної тарифної плати, яка складала норму виробітку. Розмір винагороди за надурочні роботи не міг перевищувати півтора розміри нормальної винагороди. Стаття 65 КЗпП закріплювала норму, згідно з якою крім винагороди за надурочні роботи в тій чи іншій галузі праці не допускається жодна додаткова (понад норми, встановлені для даної групи і категорії) винагорода трудящим незалежно від того, на якій підставі та в якій формі вона провадилась і незалежно від того, чи проводиться виплата її на одному і тому самому або в різних місцях застосування праці. Крім того, особи, які використовували свою працю в різних місцях, зобов'язані були заявити, у якому із місць вони бажають отримувати винагороду (ст. 66)<sup>1</sup>. Ті, хто порушував ці вимоги згідно зі ст. 67 КЗпП, притягувалися до кримінальної відповідальності, а отримані понад нормальну винагороду гроші вираховувались із майбутніх виплат.

Із винагороди здійснювали відрахування за дні прогулів. Винагорода провадилася тільки після відпрацьованого робочого часу, здійснювалася при постійній роботі періодично, але не більше ніж за два тижні (грошима або натурою)<sup>1</sup>. Законодавчо було закріплено, що кожен працюючий повинен був мати трудову книжку, у яку вносили записи про виконання роботи і про отриману винагороду чи пільги<sup>2</sup>.

У 1919 році за пропозицією ВЦРПС Союз металістів розробив єдину 35-розрядну сітку з діапазоном 1 : 5, яка потім постановою ВЦВК була покладена в основу оплати праці всіх робітників. У 1920 році Рада Народних Комісарів приймає Декрет “Загальні положення про тарифи”, сенс якого зводився до того, що основою організації оплати праці повинна стати централізовано встановлена тарифна сітка. Цим актом регулювався не лише рівень заробітної плати, але й робочий день, час відпочинку, нормування праці. Із прийняттям цього акту

КЗпП 1918 року фактично перестав застосовуватися. У 1920 році був виданий “Загальний декрет про трудову повинність”, а потім ще декілька декретів про

---

<sup>1</sup>Кодекс законів о труде 1918 г. Зазначена праця. – № 87-88.

<sup>2</sup>Копайгора І. Правове регулювання заробітної плати у соціалістичних кодексах про працю в Україні / І. Копайгора // Підприємництво, господарство і право. – 2004. – № 5. – С. 19.

трудова мобілізацію спеціалістів, у результаті чого всі працівники промисловості та транспорту, а також державних установ були закріплені за певними місцями праці без права самостійного залишення їх або переходу. Вони отримували винагороду за працю в тих формах і розмірах, у яких це могло бути надано в умовах громадянської війни. Декретом Ради Народних Комісарів УРСР від 6 квітня 1920 року було введено єдиний трудовий пайок. До кінця 1920 р. натуральна оплата стала основою форми оплати праці. Заробітна плата майже у всіх місцях була натуралізована і видавалася у вигляді продовольчих пайків, одягу, палива тощо. У першу чергу забезпечувалися робітники заводів, фабрик, які працювали на оборону. У цей період було ухвалено декілька нормативних актів, направлених на стимулювання праці робітників: Декрет від 8 червня 1920 року “Про преміювання робітників”, “Часткове положення про натуральне преміювання” від 23 жовтня 1920 року.

Початок 1921 року вважається піком натуралізації і вирівнювання в оплаті праці, реальне співвідношення заробітної плати робітників 12 та 1 розряду було 2 %. 10 вересня 1921 року був прийнятий Декрет Ради Народних Комісарів “Загальні положення з тарифного питання”, який скасував усі види забезпечення членів сімей робітників, а всі натуральні виплати включалися в зарплату, розмір якої був пов’язаний із виконанням та складністю праці<sup>1</sup>.

Із лютого 1922 року Пленум ВЦРПС прийняв рішення про перехід від централізованого регулювання оплати до її державного регулювання на основі укладання тарифних угод і колективних договорів. Державне нормування

## **Правове регулювання оплати праці**

---

оплати праці зберігалось на всіх підприємствах, які залишались на державному забезпеченні. До початку 1922 року значна частина державних підприємств була переведена на госпрозрахунок, і водночас регулювання оплати праці здійснювалося на основі мінімуму заробітної плати<sup>2</sup>.

*Мета нової економічної політики (неп) – виведення країни з глибокої соціально-економічної кризи і направлення її розвитку на відродження економіки, підвищення рівня матеріального добробуту народу. Одним із*

<sup>1</sup>*Економика труда и социально-трудовые отношения. Указанный труд. – С. 528.*

<sup>2</sup>*Хлебніков Д. Начатки трудового права УРСР / Д. Хлебніков: [за ред. проф. Й.С. Войтинського]. – Харків: Юрид. видавництво НКЮ УРСР, 1930. – С. 84.*

*важливих складників непу був дозвіл на приватне виробництво, де також вдалось досягти значних успіхів. Так рівень заробітної плати в цьому секторі економіки був значно вищим у порівнянні з державними і, на відміну від останніх, вона видавалась, як правило, своєчасно<sup>1</sup>. Якщо період “військового комунізму” характеризується жорсткою фіксацією заробітної плати, то неп – спробою її регулювання. 15 грудня 1922 р. був прийнятий перший КЗпП УРСР, який набув чинності з 2 грудня 1922 р. Кодекс встановлював основи правового регулювання праці у зв'язку з переходом до непу.*

*Восьмий розділ Кодексу регулював питання оплати праці, дев'ятий – гарантії та компенсації:*

## Правове регулювання оплати праці

---

- 1) розмір винагороди визначався колективними та трудовими договорами, не міг бути нижчим за обов'язковий мінімум оплати, встановлений на певний період державними органами для відповідних категорій робітників;
- 2) система оплати праці була погодинною або відрядною;
- 3) розмір зарплати за роботу в надурочний час повинен був зазначатися в договорі окремо, вона не могла бути нижчою за півторазову нормальну плату за перші дві години і за подвійну за наступні години, а також за роботу в дні відпочинку або святкові дні;
- 4) оплата праці неповнолітніх за скорочений робочий день дорівнювала оплаті праці за нормальну тривалість;
- 1) при переведенні на нижчеоплачувану роботу за працівником зберігалась попередня заробітна плата протягом 2 тижнів;
- 2) виплата заробітної плати здійснювалась кожні 2 тижні, якщо робота була постійною, за тимчасову роботу винагорода виплачувалася після виконання роботи;
- 3) форма оплати – грошима, але могла бути і натуроплата, якщо це передбачалось у колективному або трудовому договорі;

---

<sup>1</sup>Олійник О.М. *Розвиток трудових відносин і законодавства про працю в Україні (1917-1924 рр.): автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.01 "Теорія та історія держави і права; історія політичних і правових вчень"* / О.М. Олійник. – Харків, 2003. – С. 13.

- 4) невиконання роботи без провини працівника оплачувалося за середньоденним заробітком. У такому ж розмірі виплачували відпускні<sup>1</sup>.

Цей Кодекс став значним кроком у вдосконаленні регулювання оплати праці. У первісному варіанті він був демократичним правовим актом, але вже у період ліквідації непу в КЗпП почали вносити зміни, які суттєво його змінили. Наприкінці 30-х років одні норми Кодексу не застосовувались, інші змінили свій зміст<sup>2</sup>.

У другій половині 20-х років були прийняті Постанова Ради Праці та Оборони України "Про переведення заробітної плати в золоту валюту"

(1924 р.), Постанова IV сесії ВЦРПС “Про боротьбу із несвоєчасною виплатою заробітної плати” (1924 р.).

У 1925 році Постановою Ради Народних Комісарів “Про нормування заробітної плати службовців державних установ” встановлювалися схеми посадових окладів і тверді оклади по кожній із посад. Постановою НКП і НКФ УРСР від 28 вересня 1926 р. “Про реченці виплати зарплатні в установах, що є на держбюджеті УРСР” встановлені строки виплати заробітної плати. У період з 1927 по 1928 рр. була проведена тарифна реформа відповідно до рекомендацій VII з’їзду профспілок, але вона не була розповсюджена у зв’язку з прийняттям першого п’ятирічного плану. Згідно із Постановою РНК УРСР від 10 квітня 1928 р. “Про порядок розподілу місцевості УРСР за тарифними смугами”, розподіл місцевості УРСР проводився Наркоматом праці УРСР двічі на рік – 1 жовтня і 1 квітня та відносив територію України до 2-4 поясів; встановлена ставка державного мінімуму заробітної плати була від 9 крб. до 7 крб.<sup>3</sup>

У 1928 році були утворені розціночно-конфліктні комісії на підприємствах, які розглядали всі трудові конфлікти позовного характеру, що виникали між працівниками та роботодавцями, а серед питань обов’язкового розгляду питома вага належала саме конфліктам з оплати праці. У 30-х роках

---

<sup>1</sup>УССР. Кодекс законів о труде 1922 года. – Харьков: Изд-во НКЮ, 1922. – 64 с.

<sup>2</sup>Копайгора І. Правове регулювання заробітної плати у соціалістичних кодексах про працю в Україні. Зазначена праця. – С. 19.

<sup>3</sup>Хлебніков Д. Начатки трудового права УРСР. Зазначена праця. – С. 84.

значний масив нормативних актів був направлений на регулювання питань оплати праці в умовах зростання економіки та виконання завдань п’ятирічки: Постанова НКП СРСР “Про порядок оплати понадурочних робіт” від 8 квітня 1932 р., “Про порядок оплати простою і браку” 25 лютого 1932 р., інструкція НКФ СРСР “Про фонди заробітної плати бюджетних установ” 26 вересня 1939 року<sup>1</sup>.

Із 1931 по 1933 роки була здійснена тарифна реформа, яка повинна була подолати різнобій і зрівняння в оплаті праці, безпідставні міжгалузеві різниці,

нівелювання меж в оплаті праці підрядчиків і погодинників. Основними показниками розміру оплати праці стали рівень кваліфікації та розрядність робіт. Основними формами оплати були відрядна, погодинна та преміальна. У частині преміювання закон виходив із того, що премія не могла бути видом постійної гарантованої доплати до нормальної заробітної плати. Рівень заробітної плати гарантувався лише у випадках виконання норм праці<sup>2</sup>.

В умовах війни виникла необхідність введення змін до трудового законодавства для забезпечення кадрами підприємств воєнної промисловості, виконання робіт у рамках трудової повинності, введення обов'язкових понаднормованих робіт тривалістю до трьох годин на день відповідно до Указу Президії Верховної Ради СРСР від 26 червня 1941 року. Указом Президії Верховної Ради СРСР від 13 лютого 1942 року на період військового часу була оголошена мобілізація працездатного населення для роботи на виробництві та будівництві.

На окупованих територіях України окупаційна адміністрація нацистської Німеччини ввела трудову повинність згідно із розпорядженням Рейхсміністра зайнятих східних територій від 5 серпня 1941 року “Про трудову повинність та примусову працю”, розпорядженням від 1 грудня 1942 року Рейхкомісара України “Про регулювання заробітної плати і умов праці робітників промисловості” та від 19 лютого 1942 року “Про регулювання умов праці і її

---

<sup>1</sup>Сборник важнейших законов и постановлений по заработной плате. – М.: Изд-во ВЦСПС “Профиздат”, 1945. – С. 39.

<sup>2</sup>Волкова О.Н. История развития советского трудового законодательства: [монография] / О.Н. Волкова. – М., 1986. – С. 18.

оплати для всіх тубільних службовців німецьких установ”.

Залежно від рівня освіти, національної приналежності, важливості роботи, знання німецької мови здійснювався поділ працівників на групи, і від групи встановлювалася основна заробітна плата. Робочий день сягав 14-16 годин, а заробіток складав 150-300 карбованців на місяць, що прирівнювалося до ринкової ціни 1-2 кг хліба<sup>1</sup>.



Згідно з Указами Президії Верховної Ради СРСР від 9 квітня 1942 р., 9 січня та 22 грудня 1943 р., 11 січня 1945 р. чергові та додаткові відпустки замінювалися грошовою компенсацією, виплата якої була тимчасово припинена, а належні працівникам суми перераховувались в ощадні каси як спеціальні вклади.

Перехід до мирної праці викликав зміни у радянському трудовому праві, поновлення довоєнних норм: відновлювалося право на відпустку, укладання колективних договорів, поновилась дія інституту трудового договору, скасувалась трудова мобілізація і трудова повинність<sup>1</sup>. Але командно-адміністративні методи діяли у трудовому законодавстві в повоєнний період до кінця 60-х років. У 1946 році Рада Міністрів СРСР утворила комісію, яка повинна була підготувати проект Основ законодавства СРСР про працю, але підготували лише першу редакцію. КЗпП з 1938 по 1952 рр. не перевидавався, а в 1952 році був перевиданий і розсилався лише для службового користування робітникам суду та прокуратури. 14 березня 1952 року Президією ВЦРПС затверджено “Положення про комісію із заробітної плати фабричного, заводського, міського (цехового) комітету”, яка була створена для залучення широкого активу членів профспілки до участі в розв’язанні питань заробітної плати, нормуванні та організації праці<sup>2</sup>. На XX з’їзді КПРС порушувалось питання щодо недоліків в організації виплати заробітної плати та створення спеціального органу, яким став Державний комітет з праці та заробітної плати. Мета його діяльності – посилення державного контролю та забезпечення єдності в регулюванні

---

<sup>1</sup>Копайгора І. *Правове регулювання оплати праці в окупованій Україні під час Другої світової війни* / І. Копайгора // *Трудове право України в контексті євроінтеграції: матеріали наук.-практ. конф. (Харків, 25-27 трав. 2006 р.)* / За заг. ред. проф. В.С. Венедіктова / Українська асоціація фахівців трудового права, Черніг. держ. інст. права, соц. технолог. та праці. – Харків, 2006. – С. 119.

основних питань праці та заробітної плати в різних галузях господарства і районах країни.

Після з'їзду була спроба відновити основні демократичні принципи в регулюванні праці, але принцип справедливої оплати за працю постійно порушувався, тарифна ставка доповнювалась різними надбавками і доплатами. Заміна підрядно-прогресивної форми оплати праці погодинно-преміальною і підрядно-преміальною також не дала очікуваного результату<sup>1</sup>.

У 1956-1965 роках була проведена друга тарифна реформа для упорядкування оплати праці, а в 1965 році приймається “Положення про соціалістичне державне підприємство”, яке розширило самостійність підприємств в оцінці трудового внеску працівника: виплачувались премії переможцям соціалістичних змагань, нараховувались премії за підсумками роботи за рік тощо<sup>2</sup>. Із кінця 60-х і в 70-і роки постійно проводилося підвищення мінімуму заробітної плати: з 1 січня 1965 року – до 40-45 рублів на місяць, у 1972-1975 роках – до 79 рублів. У 1969-1970 рр. у багатьох регіонах були розроблені і введені районні коефіцієнти заробітної плати. У цей період був введений у дію Єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник робіт і професій робітників, який замінив більше ніж 250 галузевих довідників і скоротив перелік професій більше ніж у 3 рази. Відбулася диференціація заробітної плати залежно від умов праці: у середньому тарифні ставки на роботах з важкими і шкідливими умовами праці перевищували ставки на роботах із нормальними умовами на 10-20 %, а на роботах з особливо шкідливими і особливо важкими умовами – на 16-24 %.

У цей же час вводиться доплата за сумісництво професій, розширення зон обслуговування, збільшення об'єму виконаних робіт, атестація службовців один раз на 3-5 років.

*У 1970 році була проведена перша Всесоюзна кодифікація трудового законодавства і прийняті Основи законодавства СРСР і союзних республік про*

<sup>1</sup>Іванов В.М. *Історія держави і права України: [навч. посібник]* / В.М. Іванов. – К.: Атіка, 2003. – С. 309.

<sup>2</sup>*Короткий збірник законодавчих актів по заробітній платі. – К.: Вид-во “Профіздат”, 1954. – С. 5.*

працю на основі положень Конституції СРСР 1936 року та Конституцій союзних республік.

В Основах закріплювалася норма щодо встановлення додаткової винагороди робітникам та службовцям за підсумками роботи за рік за рахунок прибутку підприємства, а також визначалися критерії призначення розміру винагороди. Із метою правильного застосування систем оплати праці в Основах містилася норма, відповідно до якої встановлення погодинної або відрядної системи, положення про преміювання здійснювалося адміністрацією підприємства, організації після узгодження із фабричним, заводським, міським комітетом профспілки.

КЗпП УРСР був прийнятий 10 грудня 1971 року і введений у дію з 1 червня 1972 року. Кодекс визначав правові засади і гарантії здійснення громадянами права на працю, складався з 18 глав, а глава 7 була присвячена оплаті праці:

- 1) оплата праці працівників і службовців в Україні здійснювалась за її кількістю та якістю;
- 2) заборонялось зниження заробітної плати залежно від статі, віку, раси, національності;
- 3) встановлювався державний мінімальний розмір заробітної плати;
- 4) форма оплати – грошова, але у випадках, встановлених законодавством СРСР, за бажанням працівника – оплата частково натурою;
- 5) тарифні ставки (оклади) для робітників та посадові оклади для службовців затверджувалися в централізованому порядку;
- 6) розширилися повноваження профспілок у сфері оплати праці;
- 7) локальні положення про заробітну плату та преміювання розроблялись на основі відповідних Типових положень, які затверджувалися в централізованому порядку<sup>1</sup>.

## Правове регулювання оплати праці

Відповідно до “Положення про порядок укладення колективних договорів” від 26 серпня 1977 року, значно розширилися права підприємств у сфері регулювання питань праці, оплати праці, але на практиці цих норм не дотримувалися. Конституція УРСР 1978 р. серед основних прав громадян визначила право на працю – право на одержання гарантованої роботи з оплатою праці відповідно до її кількості та якості і не нижче встановленого державою мінімального розміру<sup>1</sup>.

13 грудня 1979 року вступила в дію Постанова ЦК КПРС, Ради Міністрів СРСР та ВЦРПС “Про подальше укріплення трудової дисципліни та скорочення плинності кадрів у народному господарстві”. Постанова передбачала заходи щодо переходу на колективні форми організації та оплати праці, заходи заохочення тощо. З урахуванням політичного, економічного та суспільного розвитку України, зміною нових форм власності і господарювання до КЗпП були внесені зміни і доповнення більше ніж до 250 статей, у тому числі до глави “Оплата праці”. 17 вересня 1986 року була прийнята Постанова ЦК КПРС, Ради Міністрів СРСР та ВУЦВК № 1115 “Про вдосконалення організації заробітної плати і введення нових тарифних ставок та посадових окладів робітників виробничих галузей народного господарства”. Головна особливість цієї реформи в тому, що підвищення ставок та окладів проводилося за рахунок коштів, зароблених трудовими колективами. Недоліком постанови було те, що вона набрала чинності раніше Закону “Про державні підприємства” і вступала з ним у протиріччя у сфері регулювання та встановлення тарифних ставок та окладів.

УРСР у складі СРСР, незважаючи на проголошену і закріплену Конституцією суверенність, залишилася економічно, політично та ідеологічно залежною від союзного центру. У середині 80-х років особливо помітною стала економічна, соціальна та політична кризи. На початку 1985 року в Україні діяло розгалужене як союзне, так і повністю відповідне йому республіканське законодавство, яке забезпечувало функціонування командно-адміністративної системи управління і планової економіки<sup>2</sup>.

У роки “перебудови” здійснюється реформування законодавства ще у складі СРСР, але, незважаючи на зміни в правовому регулюванні оплати праці, моделі організації оплати праці, по суті, залишилися неринковими у зв’язку з відсутністю ринку праці<sup>1</sup>.

Перші кроки у напрямку кардинального реформування трудового законодавства були зроблені на початку 1988 р. і пов’язані з переходом підприємств на повний госпрозрахунок і самофінансування. Із цього часу встановлювався новий порядок розробки й укладання колективних договорів, у яких значне місце серед інших умов посідали питання організації оплати праці на підприємствах. Основною його особливістю, як вважають окремі дослідники, була певна демократизація усієї колективно-договірної роботи<sup>2</sup>. Згідно з Указом Президії Верховної Ради УРСР від 27 травня 1988 р. заробітна плата кожного працівника визначалася кінцевими результатами праці, особистим трудовим внеском і максимальним розміром не обмежувалася.

Зміни у трудовому законодавстві 1989-1991 років були продиктовані новими економічними умовами господарювання, тому спостерігається послаблення централізованого регулювання оплати праці та посилення колективно-договірного, проте реального розвитку права організація праці набуває лише з часу проголошення державного суверенітету України, тобто з 24 серпня 1991 року. Саме з цього періоду Україна як держава стала на шлях створення національної правової системи, невід’ємною частиною якої є і система правових норм, що регулюють відносини з оплати праці.

---

<sup>1</sup>Яковлев Р. Оплата труда в условиях криминализованной экономики постсоциалистических государств / Р. Яковлев // *Україна: аспекти праці*. – 2000. – № 5. – С. 20.

<sup>2</sup>Історія держави і права України: [підручник]. Зазначена праця. – С. 509.