

ти мисливські угіддя та заказники тощо), але й права юрисдикційної (правоохоронної) спрямованості.

Список літератури: 1. Про тваринний світ: Закон України від 13 грудня 2001 р. // Відомості Верховної Ради України. 2002. № 14. Ст.97. 2. Шемшученко Ю.С., Погорілко В.Ф. Адміністративно-правова охорона природи Української РСР. К., 1973. 3. Коваленко Л.П. Адміністративно-правові заходи охорони навколишнього природного середовища: Дис. ... канд. юрид. наук. Х., 2003. 4. Басин Ю.Г., Диденко А.Г. Защита субъективных гражданских прав // Юридические науки. Алма-Ата, Вып.1. 1971. 5. Малейн Н.С. Гражданский закон и права личности в СССР. М., 1981. 6. Алексеев С.С. Общая теория права: В 2 т. М., 1981. Т.1. 7. Матузов Н.И. Правовая система и личность. Саратов, 1987. 8. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141. 9. Про місцеві державні адміністрації: Закон України від 9 квітня 1999 р. // Відомості Верховної Ради України. 1999. № 20-21. Ст. 190. 10. Про мисливське господарство та полювання: Закон України від 22 лютого 2000 р. // Відомості Верховної Ради України. 2000. № 18. Ст. 132. 11. Про затвердження Правил видачі дозволів на спеціальне використання диких тварин та інших об'єктів тваринного світу, віднесених до природних ресурсів загальнодержавного значення: Наказ Міністерства екології і природних ресурсів України від 26 травня 1999 р. № 115 // Офіційний вісник України. 1999. № 37. Ст. 1878. 12. Кодекс України про адміністративні правопорушення // Відомості Верховної Ради УРСР. 1984. Додаток до № 51. Ст. 1122. 13. Адміністративне право України. Академічний курс: Підруч.: У двох томах: Том 1. Загальна частина / Ред. колегія: В.Б. Авер'янов (голова) та ін. К., 2004. 14. Об охоте и о рыболовстве в водах, не отнесенных к категории рыбопромысловых: Постановление Всеукраинского Центрального Исполнительного Комитета и Совете Народных Комиссаров УССР от 15 мая 1931 г. // Собрание законов и распоряжений Рабоче-крестьянского правительства Украины. 1931. № 18. Ст. 153. 15. Про заходи по поліпшенню охорони природи Української РСР: Постанова ЦК КПУ і Ради Міністрів УРСР від 3 червня 1958 р. № 719¹ // ЗП УРСР. 1958. № 6. Ст. 106.

Надійшла до редколегії 06.10.05

І.С. Лаптії

ІСТОРИЧНИЙ ОГЛЯД НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО МАТЕРІАЛУ З ПИТАНЬ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Потреба в правовому регулюванні оплати праці, як відомо, визначається об'єктивними умовами розвитку суспільства. Історичний огляд нормативно-правового матеріалу з питань оплати праці дозволяє зробити висновки щодо того, коли й як саме виникли норми, що регулюють оплату праці, яким чином вони розвивалися та змінювалися починаючи з середини ХІХ ст. до наших днів.

Дослідженню оплати праці приділялася значна увага за всіх часів. Вагомий вклад в розробку проблеми оплати праці у дореволюційній Росії зробив Таль Л.С. Його думки не тільки представляють історичний інтерес, але в деякій мірі знайшли своє відображення у діючому законодавстві про працю. Він висував важливий тезис про право на існування: «по відношенню до безробітних право на існування могло би в певній мірі бути виражене через право на працю» [1, с.129-130]. У радянський період питання опла-

ти праці досліджувались такими вченими, як Гінзбург Л.Я., Рабинович-Захарін С., Ремзін Ф., А.С. Пашерстнік, С.С. Каринський, Р.З. Лівшиць, О.І. Процевський. Сьогодні на висвітлення окремих аспектів регулювання оплати праці спрямовані дослідження В.М.Божка, Н.Гетьманцевої та ін.

Мета статті – виявити основні етапи становлення та розвитку оплати праці як правового інституту, особливості правового регулювання в різні періоди.

До середини XIX ст. в Україні питання оплати праці (в сучасному розумінні) або зовсім не вирішувались, оскільки її фактично не існувало, або вирішувались досить особливо. Звичайно, цьому сприяла наявність кріпосного права. Наймана (вільна) праця в сучасному її розумінні не була розвинута.

Джерела права різних частин України, що входили до складу Російської імперії, до 40-х років XIX ст. мали певні відмінності. У Слобідсько-Українській губернії застосовувалося російське законодавство. В Полтавській, Чернігівській, Київській, Волинській та Подільській губерніях діяли Литовські статuti та магдебурзьке право. У 1840-1842 рр. на території України, що входила до складу Росії, було введено в дію «Звід законів Російської імперії» 1833 року. Це призвело до уніфікації системи джерел права, що діяли в Україні, і виключило застосування норм попереднього права [2, с.270].

Появу крупного промислового виробництва в Росії історія пов'язує з ім'ям Петра I. На початкових етапах цей процес супроводжувався розвитком кріпосного права в його антилюдських проявах, в тому числі із оплатою праці. Деякі ознаки цивілізації з'явилися, по суті, тільки 24 травня 1835 р. в «Положенні об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оные по найму». У цьому акті зазначалась необхідність ведення власниками книги «для запису розрахунків з працівниками» [3, с.11].

Відміна кріпосного права, активні процеси концентрації виробництва в головних галузях промисловості України сприяли скупченню робітників на великих підприємствах. Але умови життя та праці робітників в країні були дуже важкими. Передусім, не існувало законів, якими б регулювалась тривалість робочого часу, що продовжувався 12-13 годин на день, а на деяких підприємствах 15-16 годин на день. Широко використовувалася праця жінок та дітей. Заробітна плата була вкрай низькою.

Бурхливий розвиток підприємницької діяльності, ріст промислового виробництва викликали необхідність у законах, націлених на регулювання трудових відносин. З 1882 по 1903 р. був прийнятий пакет законів, які отримали назву фабрично-заводського законодавства.

1 червня 1882 р. виданий Закон «Про малолітніх, що працюють на заводах, фабриках та мануфактурах», за яким заборонялась праця на підприємствах дітей віком до 12 років, а підліткам був встановлений робочий день не більше 8 годин на добу. Під тиском страйкової боротьби царат видав Закон від 3 червня 1886 р. «Про затвердження проекту правил про нагляд закладами фабричної промисловості та про взаємні відносини фабрикантів і робітників», який зобов'язував власників регулярно сплачу-

вати заробітну плату. В Україні останній закон було введено в дію в Волинській, Київській, Подільській, Харківській та Херсонській губерніях лише через 7 років після прийняття. На Полтавську, Таврійську й Чернігівську губернії цей закон був розповсюджений ще пізніше. Іншими важливими актами фабрично-заводського законодавства стали Закон від 2 червня 1897 р. «Про тривалість і розподіл робочого часу в закладах фабрично-заводської та гірничої промисловості», Закон від 2 червня 1903 р. «Про винагороду потерпілих внаслідок нещасних випадків робітників та службовців, а рівно членів їх родин на підприємствах фабрично-заводської, гірничої та гірничозаводської промисловості». Треба підкреслити, що застосування фабричного законодавства передбачалося тільки на приватних підприємствах [4, с.291].

У редакції «Зводу законів Російської імперії» 1913 р. всі нормативно-правові акти, які відносились до регулювання праці робітників у промисловості, були об'єднані в окремих акт, який отримав назву «Статут про промислову працю» (далі СПП). Більшість норм, які регулювали відносини з оплати праці, були направлені на захист заробітної плати.

Так, відповідно до ст.54 СПП видача заробітної плати робітникам повинна була виплачуватися не менш як один раз на місяць, якщо договір укладений на строк більше місяця, і не менш як два рази на місяць, якщо договір найму укладений на невизначений термін. В ст.55 СПП було визначено, що робітник, який не отримав заробітної плати не зі своєї вини, мав право вимагати в судовому порядку розірвання укладеного з ним договору. Крім того, робітник у разі затримки заробітної плати міг вимагати виплати «особливої винагороди», тобто пені в розмірі від двотижневого до двохмісячного заробітку. Ст. 56 СПП дозволяла виплату заробітної плати тільки в грошовій формі, розрахунок з робітниками купонами, умовними знаками та товарами заборонявся. Ст. 57 обмежувала відрахування з заробітної плати при сплаті податків однією третьою зарплати, якщо працівник не мав дітей, і однією четвертою, якщо працівник мав дітей [3, с.13-14].

Цей досить короткий огляд СПП 1913 р. дозволяє провести певні паралелі між дореволюційним та сучасним національним законодавством про працю. Правила про видачу заробітної плати не менш як два рази на місяць, про обмеження відрахувань із заробітної плати, про відповідальність роботодавця за затримку заробітної плати з певними змінами знаходять своє відображення в сучасному законодавстві. Хотілося б зауважити, що відповідальність власника за затримку заробітної плати представляється більш сприятливою для робітника, ніж в діючому законодавстві про працю. Необхідно зауважити, що термін «заробітна плата» вперше з'являється саме в цьому Статуті.

Прообразом українського Кодексу законів про працю став Закон про восьмигодинний робочий день від 25 січня 1918 р. Цей Закон розповсюджувався на всі підприємства з найманою працею, «незалежно як від розміру цих підприємств, так і від того, кому вони належать» (ст.1), тривалість робочого часу становила 48 годин на тиждень (ст.3). Закон регламентував особливості найму і праці жінок та неповнолітніх (ст.10, 16, 19); нічні та

понаднормовані роботи (ст.6-9, 18, 19); працю на шкідливому для здоров'я виробництві (ст.15) [4, с.337].

10 грудня 1918 р. в РСФРР було прийнято Кодекс законів про працю, який узагальнив невеликий законодавчий та практичний досвід у сфері регулювання трудових відносин, накопичених за перший рік існування Радянської влади. Дію цього кодексу в силу договору про воєнно-політичний союз було поширено й на Україну.

VI розділ КЗпП 1918 р. регулював питання винагороди за працю. Цей документ оперував саме такою термінологією. Поняття «заробітна плата» в ньому було відсутнє. Розмір винагороди, умови та порядок виплати визначалися тарифними положеннями, які розроблялися для кожного роду праці (ст.55). Згідно зі ст.57 всі трудящі певної професії розподілялися на групи та категорії. Винагорода кожного працівника визначалася зарахуванням його до певної групи та категорії. Визначення розміру винагороди для кожної групи та категорії працівників залежало від важкості праці, шкідливості умов, складності виконуваної роботи, ступеня кваліфікації та досвіду. Згідно зі ст. 65, не допускалася ніяка додаткова винагорода працівників, крім винагороди за надурочні роботи. Привертає увагу той факт, що оплата праці за сумісництвом заборонялася. Парадоксально з сучасного погляду, але відповідно до ст.67 особи, які отримували додаткову винагороду незважаючи на ст.65, відповідали як за обман, а отримана понад норми винагорода вираховувалася з майбутнього жалування. Тим самим Радянська держава фактично обмежувала розмір заробітної плати. Ст.58 передбачала певний розмір винагороди, який повинен бути не нижчим за прожитковий мінімум, що встановлювався Наркомом праці для населення кожної місцевості [5]. Позитивним моментом цього документа Р.З.Лівшиць називає норму ст.76, яка закріплювала право на збереження за працівником заробітної плати, якщо робота була невиконана не з вини працівника [6, с.23].

Таким, чиним, КЗпП 1918 р. – документ неоднозначний, ймовірно, саме з цієї причини він не набув теоретичного осмислення в науковій літературі, є лише фрагментарні висловлювання окремих авторів. З одного боку, він містив прогресивні для того часу норми (про восьмигодинний робочий день, про те, що мінімум винагороди не може бути менше прожиткового мінімуму, про збереження за працівником винагороди, якщо невиконання роботи було не з вини працівника та ін). З іншого боку, він закріплював трудову повинність, що широко використовувалася як засіб залучення до праці (обов'язок усіх громадян працювати був зафіксований в Конституції УРСР), обмежуючи право працівника на розірвання трудового договору за власним бажанням, закріплював й інші норми, які не можна назвати демократичними.

З лютого 1920 р. поряд із трудовою повинністю значного поширення набула трудова мобілізація, на основі якої здійснювався перерозподіл робочої сили, особливо почастишали трудові мілітаризації спеціалістів. Широко практикувалася й мілітаризація підприємств. На них встановлювали режими, близькі до режиму військових установ. Було здійснено мілітаризацію промисловості Донбасу. Спроби упорядкування оплати праці в умовах

господарської розрухи та повного знецінення грошей виявилися марними, тому вже навесні 1919 р. розпочалася підготовча робота по натуралізації заробітної плати. Декретом РНК УРСР від 6 квітня 1920 р. було введено єдиний трудовий «пайок». До кінця 1920 р. натуроплата стала переважною формою оплати праці [4, с.413].

Наприкінці 1920 – на початку 1921 рр. стало зрозумілим, що утопічні ідеї більшовиків про перемогу світової пролетарської революції в реальному житті зазнали повного краху. Дедалі яснішою ставала потреба якнайшвидше змінити економічну політику. Приймається цілий ряд законодавчих актів, які ставили за мету врегулювання трудових відносин у нових умовах, організацію праці, її оплату та охорону. Одним з перших нормативних актів, що відповідав умовам непу, стала Постанова Раднаркому УРСР від 19 квітня 1921 р. «Про полегшений перехід робітників та службовців з одного підприємства на інше» [7, с.199]. Але основним нормативним актом, на основі якого регулювалися трудові відносини, став Кодекс законів про працю. Проект КЗпП УРСР розроблявся паралельно з КЗпП РСФРР у повній відповідності з ним. Ці кодекси навіть в дію були введені в один день – 15 листопада 1922 р.

Дослідження тексту даного джерела показує, що він містив гарантії захисту прав працівників в умовах багатукладної економіки. У цьому документі багато уваги приділяється договірному способу регулювання трудових відносин. В VI розділі «Заробітна плата» збереглися окремі положення розділу «Винагорода за працю» КЗпП 1918 р. У першу чергу це стосується ст.ст.29, 58, 62, 63 та 71 КЗпП 1918 р. Водночас, КЗпП 1922 р. містив багато новел. КЗпП 1922 р. визначав поняття колективного та трудового договорів (ст.ст.15,27), строк дії договорів, порядок припинення дії договорів. Важливо, що багато юридичних конструкцій та формулювань, пройшовши через зміст КЗпП 1971 р., знайшли своє місце на сучасному етапі регулювання трудових відносин. Принцип договірного встановлення заробітної плати, який знайшов своє відображення в ст.58 КЗпП 1922 р., означав, що держава не нормує розміри ставок оплати праці робітників та службовців, вони визначаються колективними та трудовими договорами [8, с.51]. КЗпП 1922 р. в першій редакції виходив з необхідності встановлення лише нижньої межі матеріальних гарантій, які надаються працівникам: розмір винагороди працюючим не може бути нижчим за загальнообов'язковий мінімум, визначений державними органами для різних категорій праці.

Відповідно до ст.66 КЗпП 1922 р., виплата винагороди проводилась в грошовому вигляді, але, якщо це було обумовлене в трудовому або колективному договорі, могла проводитися натурою (надання приміщення для проживання, провіантом, предметами особистого використання). КЗпП 1922 р. встановлював підвищений розмір винагороди за роботу в понадурочний час, у вихідні та святкові дні. Оплата праці підлітків за скорочений робочий день провадилась як за повний відповідної категорії працівників. З позицій сьогодення ці положення були дуже гуманними. Цінне з точки зору теорії та практики гарантійне положення визначала ст.64 КЗпП 1922 р. – це

збереження за працівником протягом двох тижнів попередньої заробітної плати при переведенні на нижчеоплачувану роботу [8, с.51].

КЗпП 1922 р. діяв на тривалий час (з 15 листопада 1922 р. – по 1 квітня 1971р.) і за цей час неодноразово був змінений. Починаючи з 30-х рр. державна політика форсованої індустріалізації висунула нові завдання в галузі регулювання праці. Величезного значення набувають закони, спрямовані на піднесення продуктивності праці, зміцнення трудової дисципліни. З метою зміцнення трудової дисципліни був встановлений новий порядок оплати простоїв та браку. Це знайшло своє вираження у прийнятій відповідно до загальносоюзної постанови НКП СРСР від 25 лютого 1932 р. №31 «Про порядок оплати простоїв та браку» постанові ВУЦВК і Раднаркому від 4 червня 1932 р. про внесення змін до КЗпП УРСР. Відповідно до цієї постанови брак на виробництві з вини працівника зовсім не оплачувався, а брак не з вини працівника оплачувався в розмірі половини тарифної ставки почасової оплати праці працівників відповідної кваліфікації. Оплата за простій з вини працівника не провадилась. За простій не з вини працівника оплата провадилась у розмірі тарифної ставки працівника з почасовою оплатою відповідного розряду [8, с.55]. Союзними відомствами у різних галузях економіки централізовано встановлювалися тарифні ставки та норми праці за погодженням з ВЦСПС. Введення нових тарифних сіток, розбитих на певну кількість розрядів, стало початком планового державного нормування заробітної плати робітників з урахуванням різниці між працею кваліфікованою та некваліфікованою, між важкою та легкою працею [7, с.246].

Щодо питання сумісництва, РНК УРСР 4 червня 1933 р. було прийнято постанову «Про сполучання посад і службу родичів в установах, підприємствах і організаціях усуспільненого сектора», згідно з якою дозволялося сполучати посади хоч би і в надурочний час за наявності письмового дозволу керівників обох заінтересованих установ (за основним місцем роботи, і там, де працівник сполучає посаду) [8, с.32]. Оплата праці за сполученими посадами повинна була провадитися з розрахунку визначеної для цих посад плати залежно від обсягу і якості роботи, але заробітна плата на сполучених посадах не могла перебільшувати плату, що отримував працівник за основним місцем роботи.

Починаючи з 30-х рр., в Україні почали набувати силу загальносоюзні акти в галузі трудового права: Постанови Наркому праці СРСР «Про середній заробіток та оплату за неповний місяць» від 2 квітня 1930 р., «Про порядок оплати понадурочних робіт» від 8 квітня 1932 р., постанови ЦВК та Раднаркому СРСР «Про обчислення заробітку робітників за кількістю та якістю виробленої ними продукції» від 17 березня 1934 р. Відповідно до цієї постанови, в разі невиконання працівником встановленої для нього норми виробітку з його вини, оплата праці провадиться за кількістю та якістю виробленої ним продукції без забезпечення працівникові якого-небудь мінімального заробітку. 5 жовтня 1936 р. була прийнята постанова ЦВК і РНК СРСР «Про кримінальну відповідальність за відмову у прийомі жінок на роботу і заниження їм заробітної плати з мотивів вагітності», згідно з якою в кримінальні кодекси союзних республік була внесена стаття, яка

встановлювала покарання у формі виправно-трудових робіт на строк до 6 місяців або штрафу за відмову у прийомі жінок на роботу і зниження їм заробітної плати з мотивів вагітності [8, с.31]. Також було прийнято й ряд інших підзаконних нормативних актів.

Щодо рівня гарантій, передбачених першою редакцією КЗпП 1922 р., то він поступово зменшувався. При цьому держава не стільки змінювала КЗпП, скільки його текст замінювала іншими нормативними документами, частіше за все підзаконними (як правило, спільними постановами ЦК КПРС та Ради Міністрів СРСР). Таким чином, принцип договірної регулювання заробітної плати поступово перетворювався на принцип абсолютного централізованого планування.

У роки Великої Вітчизняної війни потреби оборони призвели до необхідності введення трудових мобілізацій та трудової повинності. Указом Президії Верховної Ради СРСР «Про режим робочого часу робітників та службовців на період війни» від 26 червня 1941 року вводилися обов'язкові неоплачувані надурочні роботи до трьох годин в день [8, с.50]. Чергові та додаткові відпустки були скасовані, їх було замінено грошовою компенсацією, виплата якої була тимчасово призупинена.

По закінченні війни перехід до мирної праці дав можливість відмовитися від методів правового регулювання трудових відносин та поступово відновити норми права, які діяли до війни. Перш за все, були ліквідовані трудові мобілізації. Були скасовані щоденні понаднормовані роботи. З 30 червня 1945 р. відновлюються чергові та додаткові відпустки, розпочинається видача грошової компенсації за відпустки, які не були використані під час війни.

У роки десталінізації відбувається подальша демократизація трудового права. З 1957 р. було відновлено право робітника з власного бажання припинити роботу, попередивши про це адміністрацію за два тижні до вказаного ним терміну залишення роботи. XX з'їзд КПРС 1956 р. започаткував реформування в галузі оплати праці. На цьому з'їзді були обговорені такі недоліки в регулюванні оплати праці: неправильна побудова тарифних ставок, різнобій в тарифікації однорідних робіт в різних галузях народного господарства (тільки на підприємствах Міністерства тракторного та сільськогосподарського машинобудування в 1956 р. одночасно застосовувалося 170 різних тарифних сіток). Рішення з'їзду були підтримані в науці трудового права, зокрема, С.С. Каринський вказував на «відомчий різнобій в регулюванні оплати праці» як найбільший недолік [9, с.6].

Початковим етапом даної реформи можна вважати постанову ЦК КПРС та Ради Міністрів СРСР «Про вдосконалення планування та посилення економічного стимулювання промислового виробництва» від 4 жовтня 1965 р. На основі цього документа було прийнято низку інших, в яких з'явилися такі ключові слова, як «фонд матеріального стимулювання», «винагорода за загальними підсумками роботи за рік» та ін. Але головні ідеї реформи все ж таки були втілені на законодавчому рівні. Мова йде про Основи законодавства Союзу РСР та союзних республік про працю від 15 липня 1970 р., КЗпП УРСР від 10 грудня 1971 р.

У розділі VI «Заробітна плата» КЗпП 1971 р. вказувалося, що тарифні ставки (оклади) затверджуються в централізованому порядку (ст.80). Але, при цьому ст.ст.83, 84 КЗпП 1971 р. питання щодо встановлення форм та систем оплати праці, порядку преміювання, винагороди за підсумками роботи за рік відносили до компетенції підприємств [10, с.145]. Визначаючи появу певної децентралізації у вирішенні питань оплати праці, слід зауважити, що сутність економічних відносин вони не змінили.

На початок 1985 р. в Україні діяло розгалужене як союзне, так і повністю йому відповідне йому республіканське законодавство. Перехід до ринкової моделі розвитку економіки був неможливий без кардинального реформування трудового законодавства. Початок реформи пов'язується з прийняттям 17 вересня 1986 р. Постанови ЦК КПРС та Ради Міністрів «Про вдосконалення організації заробітної плати і введення нових тарифних ставок та посадових окладів працівників виробничих галузей народного господарства». Перші кроки в цьому напрямку були зроблені на початку 1988 р., коли розпочався перехід всіх підприємств на повний госпрозрахунок та самофінансування. 16 липня 1990 р. була прийнята Декларація про державний суверенітет України, а 24 серпня 1991 р. – Акт проголошення незалежності України, що відкрило широкі можливості для демократичного розвитку країни. Закон Верховної Ради УРСР «Про економічну самостійність Української РСР» від 3 серпня 1990 р. передбачав реформування трудового законодавства республіки та приведення його у відповідність з новими формами господарювання [4, с.611]. Відновлення ринкової економіки змусило законодавця звернути увагу на регулювання оплати праці. Становлення цього інституту трудового права пов'язане із прийняттям таких законів, як Закон України «Про підприємства в Україні», «Про колективні договори та угоди», «Про оплату праці». 28 червня 1996 р. була прийнята Конституція України, яка серед найважливіших трудових прав людини і громадянина визначає не тільки право на працю; вперше в тексті Основного закону закріплені право на заробітну плату не нижчу, ніж визначена законом (ч.4 ст.43), право на своєчасне отримання винагороди за працю (ч.7 ст.43) [11]. Зведення цих прав до рангу конституційних набуває першорядного значення для правового регулювання суспільних відносин у сфері праці. Саме з такими результатами Україна підійшла до правового регулювання оплати праці на основі Конституції, КЗпП та законів, які прийняті на їх основі та їм відповідають.

З огляду на викладене, можна виділити наступні періоди розвитку та становлення оплати праці як правового інституту: становлення та розвиток оплати праці як правового інституту починається зі скасуванням кріпосного права. Початковим етапом було прийняття фабрично-заводського законодавства (1882–1903 рр.). Наступним етапом можна назвати прийняття Статуту про промислову працю 1913 р., який був першою спробою кодифікації всіх норм, які регулювали трудові відносини. Незважаючи на існування фабрично-заводського законодавства, СПП 1913 р., у дореволюційній Україні трудові відносини на виробництві регулювались цивільним правом поряд з відносинами особистого найму послуг. Наступні періоди

розвитку інституту оплати праці пов'язані із прийняттям кодексів законів про працю 1918 р., 1922 р., 1971 р.

З кінця 1917 до кінця 1920 р. внаслідок встановлення радянської влади, громадянської війни затвердилась воєнно-пролетарська диктатура. Хоча не можна залишити поза увагою той факт, що КЗпП 1918 р. вперше у світі започаткував трудове право як самостійну галузь права. Тоді як в інших країнах світу трудове право як самостійна галузь права з'являється, головним чином, після Другої світової війни.

Наступний етап становлення оплати праці був обумовлений кризою, викликаного «воєнним комунізмом». Нова економічна політика внесла в трудове право суттєві зміни, які можна звести до трьох основних положень: скасування трудової повинності, заміна регламентації нормування праці, відродження договірних засад регулювання оплати праці. На жаль, ця політика тривала недовго.

З 30-х рр. у сфері оплати праці набувають силу загальносоюзні підзаконні нормативно-правові акти, які діяли частіше за все всупереч нормам КЗпП 1922 р., що вело до зміцнення абсолютно централізованої системи управління. При такому правовому регулюванні оплати праці, винагорода за працю перестала виконувати свої основні функції, але більш нагадувала аліментарну виплату при мінімальному матеріальному забезпеченні працівників.

Новація, які започаткував ХХ з'їзд КПРС 1956 р., потрібно розцінювати як реальну реформу, яка передувала процесу децентралізації правового регулювання оплати праці. Інша річ, що ця ідея втілювалась в життя непослідовно, обережно та з великими труднощами. З формальної точки зору ситуація характеризується тим, що головною рушійною силою були не закони, а підзаконні нормативні акти. Проте, головні ідеї своє юридичне оформлення все ж таки знайшли в Основах законодавства про працю від 15 липня 1970 р., КЗпП УРСР від 10 грудня 1971 р.

За 33 роки свого існування КЗпП 1971 р. зазнав істотних змін: змінювалися назви та зміст глав та статей, деякі статті виключалися, з'являлися нові розділи. Однак, незважаючи на це, КЗпП України все ще пронизаний духом адміністративно-планової системи регулювання економікою. Таким чином, перед наукою трудового права постає завдання щодо прийняття нового Трудового кодексу, який відповідає вимогам часу.

Список літератури: 1. Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права. М., 1918. 2. Історія держави і права України. Част.1: У 2ч./ А.Й.Рогожин, М.М. Страхов та ін. К.,1996. 3. Цехмистер П.Б. Правовое регулирование заработной платы в России. Дисс... канд. юрид. наук: 12.00.05. М., 2003. 4. Музиченко П. Історія держави і права України. К., 2000. 5. Собрание Указаний и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. М., 1918. № 87-88. 6. Лившиц Р.З. Заработная плата в СССР. Правовое исследование. М., 1972. 7. Історія держави і права України. Част.2: У 2ч./ А.Й.Рогожин, М.М. Страхов та ін. К., 1996. 8. Законодавство про працю / 3б. найважлив. законів, указів і постанов. К., 1946. 9. Каринский С.С. Правовое регулирование заработной платы. М., 1963. 10. Коментарий к законодательству о труде / Под ред. В.И.Теребилова. М., 1981. 11. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. 1996. №30.

Надійшла до редколегії 14.06.05