

строительно-монтажных работ.
Проанализированы подходы обработки цен на
строительные материалы в различных странах
мира.

Ключевые слова: строительство, цена, подход,
средняя

ANNOTATION

The approaches to the formation of prices for building
materials and certain types of construction works. The
approaches of processing prices for construction
materials worldwide.

Keywords: construction, cost approach, the average

УДК: 331.156.1(045)

Сліпенчук Г.В. к.е.н., доц., Жакун І.В. м. Київ

ЕВОЛЮЦІЯ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ

У статті розглянуто історичний шлях
процесу регулювання оплати праці працівників
та встановлено основні етапи його
становлення.

Ключові слова: регулювання оплати праці,
економічна реформа, трудове законодавство.

Постановка проблеми. Висвітлення еволюції
теорії та практики регулювання оплати праці
працівників неможливо здійснити без дослідження
етапів історичного розвитку суспільства. Адже, як
перші спроби осмислення стародавніх науковців
щодо природи, виникнення та призначення
заробітної плати не призвели до усвідомлення
необхідності регулювання процесу її організації,
так і дослідження з приводу поділу праці, лише з
часом, дозволили виокремити розумову діяльність
від фізичної. Тому, актуальним є питання
дослідження етапів історичного розвитку сутності
поняття «регулювання оплати праці працівників».

**Актуальність останніх досліджень і
публікацій.** Дослідження з питань теорії та
практики організації й регулювання оплати праці у
різний час проводили вітчизняні та зарубіжні вчені.
Вагомий внесок у створення фундаментального
підґрунтя для становлення та розвитку ринкових
засад регулювання оплати праці в Україні
зробили вітчизняні вчені Д.П. Богиня, В.М.
Гончаров, В.М. Данюк, Г.А. Дмитренко, Г.Т.
Завіновська, А.М. Колот, А.В. Калина, Т.М.
Кир'ян, Т.А. Костишина, Ю.В. Краснов,
В.Д. Лагутін, В.О. Мандибура, В.М. Нижник,
Н.О. Павловська, І.І. та інші.

Метою даної статті є теоретичне дослідження
історичного шляху процесу регулювання оплати
праці працівників та розкриття основних етапів
його становлення.

Виклад основного матеріалу. Основою
життя будь-якого суспільства є праця. Будь-яка
соціально-економічна формація формувалася,
зростала й розвивалася на основі праці.
Регулювання заробітної плати – цілеспрямований
процес встановлення і зміни заробітної плати, що
здійснюється на основі договірного регулювання.
Під регулюванням оплати праці працівників слід
розуміти цілеспрямований процес впорядкування
визначення розмірів оплати праці і умов їх зміни
відповідно до дії економічних законів.

Шляхом глобальних, за своїм змістом, технологічних революцій, що зумовлюють якісні зрушення в розвитку суспільно-продуктивної сили праці людини, способу її взаємодії з природою – відбувався перехід від одного рівня світової цивілізації до іншого. У доіндустріальну епоху, в умовах застосування прямого примусу до праці, проблеми оплати праці, її організації і регулювання не мали жодного наукового обґрунтування, хоча до питання самої сутності заробітної плати зверталось багато дослідників ще за часів античності. Поштовхом до розвитку теоретичних досліджень заробітної плати став переворот у виробничих відносинах, пов'язаний із промисловою революцією, яка почалась у середині XVIII ст.

Індустріальна цивілізація зумовила не лише механізацію виробничих процесів, а й розвиток суспільного поділу праці, спеціалізації та кооперування виробництва. І хоча цей період фактично не відзначився конкретними досягненнями в галузі розробки механізму регулювання оплати праці, його все одно можна вважати початковим етапом еволюції наукових поглядів на питання регулювання оплати праці працівників.

В період зародження постіндустріальної цивілізації почали формуватися різні теорії перетворення капіталізму на “новий” суспільний лад. Однією з таких теорій була й теорія “управлінської революції”. В основу класового поділу суспільства Белл покладає принцип знань і кваліфікації і, відповідно, вперше, виділяє чотири основних класи працівників: 1) фахівців (учні, інженери, економісти); 2) техніки і напівфахівці; 3) службовці; 4) робітники, зайняті фізичною працею. При цьому він вважає, що нова еліта, яка складається із обдарованих осіб з усіх соціальних верств, стає панівною не лише у виробництві, а й у політиці.

З розвитком капіталістичних відносин сформулювалися основні співвідношення в оплаті праці промислових робітників різного рівня кваліфікації, для яких була характерна відчутна диференціація оплати праці робітників в залежності від складності виконуваних робіт. Механізація виробництва, зростання кваліфікації робітників, можливість використання дешевої праці жінок та дітей з часом призвели до скорочення диференціації в оплаті праці. При цьому відбувалося постійне підвищення номінальної заробітної плати, а реальна залишалася на рівні мінімального споживчого кошика, що забезпечував лише просте відтворення робочої сили. Такий стан справ у сфері оплати праці зумовив зниження мотивації кваліфікованих працівників у трудовій діяльності, а відтак і зниження продуктивності їх праці. Усвідомлення Радянською владою існування

проблем у сфері оплати праці зумовило нагальну необхідність створення організаційно-правового підґрунтя регулювання оплати праці трудящих.

Так, у жовтні 1917 року, рішенням II Всеросійського з'їзду Рад розпочав свою діяльність Комісаріат з праці. З початком діяльності Народного Комісаріату з праці в його складі були засновані конфліктний відділ (боротьби праці з капіталом), відділ розподілу робочої сили, відділ охорони праці та соціального страхування. Тарифи заробітної плати розглядалися відділом боротьби праці з капіталом, тобто регулювання зарплати відбувалося у вигляді боротьби профспілок з підприємцями за укладання тарифних угод. Вже у червні 1918 року, після проведення націоналізації промисловості, почалося регулювання заробітної плати шляхом встановлення державного тарифу.

В промисловості СРСР застосовувалися різноманітні тарифні сітки: з відносно рівномірним наростанням тарифних коефіцієнтів за розрядами; із збільшенням відсотка наростання коефіцієнтів в міру підвищення розряду; з пониженням відсотка наростання тарифного коефіцієнту для більш високих розрядів. Повноцінний початок централізованому управлінню тарифної системи був закладений у 1919 році, коли на підставі рішень II Всеросійського з'їзду профспілок [8].

З метою посилення міжгалузевої диференціації заробітної плати у 1927 р. замість єдиної тарифної сітки були введені тарифні сітки за галузями виробництва для всіх галузей народного господарства. Але їх недосконалість обумовила необхідність проведення тарифної реформи 1931-1933 рр. з метою подолання розбіжностей і зрівнялівки в оплаті праці, необґрунтованих міжгалузевих відмінностей, відсутності меж в оплаті праці відрядників та погодинників. Після проведення реформи збереглась множина тарифних ставок з прогресивним наростанням тарифних коефіцієнтів. В нових сітках було зменшено кількість розрядів, введені підвищені ставки оплати для відрядників, встановлено два рівні оплати залежно від умов праці.

З початком Великої Вітчизняної війни роль тарифної системи була послаблена. В умовах відновленого народного господарства в СРСР функціонувало не менше двох тисяч тарифних сіток з різною кількістю розрядів і діапазоном від 1,56 до 3,56.

Грошова реформа 1960 р. зумовила необхідність перерахунку тарифних сіток і ставок першого розряду, але основні принципи впорядкування зарплати залишились незмінними. Реформа 1965 р. була спрямована на усунення дисбалансу в організації заробітної плати та на підвищення частки тарифу до 70-80 %. Вона розширила самостійність підприємств в оцінці

трудового внеску працівників. Стало можливим виплачувати премії переможцям змагань, нараховувати премії за результатами роботи за рік.

В період з кінця 60-х і на поч. 70-х рр. XX ст. регулярно проводилось підвищення мінімальної зарплати, у ряді районів були розроблені та впроваджені посилюючі районні коефіцієнти. В 70-х рр. XX ст. у дію був введений Єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник робіт та професій робітників (ЄТКД). Він був побудований за видами робіт, а не за галузями народного господарства, що дозволило скоротити перелік професій більш ніж у три рази [7]. Характерною особливістю удосконалення системи регулювання заробітної плати в 70-х рр. XX ст. було те, що значна увага приділялась посиленню диференціації зарплати в залежності від умов праці.

В наступні роки також спостерігалось введення у дію заходів спрямованих, на удосконалення системи оплати праці, але усі вони носили частковий характер. Проведення економічної реформи стало запорукою прийняття постанови ЦК КПРС № 1115 “Про удосконалення організації заробітної плати та впровадження нових тарифних ставок і посадових окладів робітників виробничих галузей народного господарства”. Головною відмінністю даної реформи було те, що вона вперше комплексно охопила усі елементи оплати праці: нормування праці, тарифну систему, механізм доплат і надбавок, систему преміювання.

Поряд із тарифною системою, важливе значення в регулюванні оплати праці має нормування праці. Головне завдання нормування праці полягає у встановленні норм праці. Визначаючи міру затрат праці в конкретних організаційно-технічних умовах, нормування праці посилює інтерес працівників до виконання та перевиконання норм. Адже оплата праці, у повному обсязі, здійснюється лише за умови виконання встановленої норми роботи.

За часів Радянського Союзу існувала єдина система нормування праці. Норми розроблялися галузевими або міжгалузевими науково-дослідними організаціями. Через чітко організовану ієрархічну систему централізованого управління вони регулярно повідомлялися кожному підприємству. Встановлені норми відбивали найновіші досягнення в сфері технологій, обладнання, організації праці та відзначалися прогресивністю.

Із розпадом Союзу єдина система нормування праці практично зникла: заклади з розробки норм було ліквідовано, безповоротно втрачено висококваліфікованих фахівців з нормування внаслідок відсутності попиту на них на ринку праці.

Із здобуттям незалежності України розпочато новий період становлення інституту оплати праці.

На території Української держави продовжувало діяти законодавство у сфері оплати праці, прийняте за радянських часів. Між тим, у цей період розпочинається складний процес становлення ринкової моделі правового регулювання оплати праці, а відтак, якісно нові передумови до реформування оплати праці. В основу етапізації необхідно покласти прийняття основних законодавчих актів із питань оплати праці, які надавали поштовх для змін у цій сфері, та виділити такі етапи функціонування та реформування оплати праці: I етап – 1991-1995 рр.; II етап – 1995-2000 рр.; III етап – 2000 р. – до нашого часу.

Серед нормативної бази будівництва в частині оплати праці особливе місце посідають документи щодо норм витрат труда на виконання будівельних робіт, оскільки на їх основі визначається тривалість виконання будівельно-монтажних робіт, кошторисна та фактична заробітна плата тощо.

В будівництві документи загальнодержавного рівня щодо нормування праці складають ресурсні елементні кошторисні норми на будівельні, ремонтно-будівельні та інші роботи, Галузеві норми часу на будівельні, монтажні та ремонтно-будівельні роботи, Єдині норми і розцінки на будівельно-монтажні роботи (ЄНіР).

Галузеві норми часу на будівельні, монтажні та ремонтно-будівельні роботи розробляються на заміну Єдиних норм часу і розцінок на будівельно-монтажні роботи (ЄНіР), що були затверджені ще в 1986 році. Розробка нових норм здійснюється на виконання Програми створення та постійного оновлення галузевої нормативної бази з праці та професійної класифікації у будівництві на 2005-2010 роки [12]. На даний час розроблено 10 збірників ГН з передбачених 40. Тому, якщо на певний вид робіт ГН відсутній, організації можуть користуватись старими ЄНіРами. Ресурсні елементні кошторисні норми (РЕКН) були переважно розроблені в 1999-2000 роках.

За останні десятиріччя з'явилися нові матеріали, технології виконання будівельних робіт, нове обладнання, що не враховано чинною нормативною базою.

У всіх перелічених документах наводяться норми часу в людино-годинах за видами робіт. Вважається, що норми ЄНіРів (ГНів) розроблені на операції, а норми РЕКН – на процеси. Фактично всі три документи містять різні норми часу.

Будівельні підприємства можуть розробляти власні норми часу (місцеві норми часу), наприклад, у випадку коли на певний вид робіт відсутні відповідні галузеві та відомчі норми, або коли організаційно-технічні умови виробництва в цих організаціях суттєво відрізняються від тих, що передбачені в галузевих або відомчих нормах.

Галузевою угодою передбачено, що передумовами перегляду підприємствами норм праці є впровадження нової техніки, технології, здійснення організаційно-технічних заходів, що удосконалюють організацію робочих місць та забезпечення зростання продуктивності праці [9].

Норми часу містяться також і в технологічних картах на виконання окремих видів робіт. Технологічна карта є основною для розробки РЕКН і ГН.

Нажаль, зараз не всі будівельні процеси забезпечені технологічними картами, а ті, що були розроблені за радянські часи, потребують уточнення у зв'язку із зміною використовуваних матеріалів, засобів праці, появою принципово нових технологій виконання робіт. Також, за висновками фахівців, за останні 20 років в цілому стан здоров'я населення, внаслідок погіршення екологічної ситуації, став гіршим, що негативно відобразилось на трудових можливостях людей працеспроможного віку, і відповідно, на загальному рівні продуктивності праці [10,11].

Процес реформування оплати праці в Україні розпочався з прийняттям у 1991 році Закону України "Про підприємства в Україні". Підприємства набули право самостійно встановлювати фонд оплати праці, форми, системи і розміри оплати праці, а також інші види доходів працівників згідно із законодавством. У той же час законом було встановлено досить високий соціальний стандарт для визначення гарантії мінімальної заробітної плати – мінімальний споживчий бюджет [1]. У 1992 р. було прийнято Декрет Кабінету Міністрів України "Про оплату праці", який визначив порядок та механізм договірної регулювання оплати праці і був спрямований на забезпечення відповідності рівня оплати й результатів праці та запобігання інфляції, розмежування державного і договірної регулювання оплати праці [2]. Термін дії Декрету в частині тарифних угод і договорів був нетривалим, 1 липня 1993 року був прийнятий Закон України "Про колективні договори і угоди", який визначив загальні правові та організаційні засади розробки, укладення та виконання колективних договорів та угод, вагома частина змісту яких регулювала питання оплати праці та встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій), нормування (у колективному договорі); мінімальні соціальні гарантії оплати праці (угоди на державному рівні) тощо.

У цей період введено в дію цілий ряд постанов: Постанова КМУ від 3 квітня 1993 р. № 246 "Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій", постанова КМУ від 2 лютого 1993 р. № 74 "Про

єдині тарифні умови оплати праці робітників і службовців за загальними (наскрізними) професіями та посадами", Постанова КМУ від 20 жовтня 1994 р. № 720 "Про підвищення заробітної плати на державних підприємствах, установах і організаціях", Постанова КМУ від 11 серпня 1995 р. № 648 "Про умови оплати праці осіб, які працюють в гірських районах". Основна мета цих нормативних актів – збалансувати інтереси працівників, у першу чергу, державного сектору економіки, із фінансовими можливостями держави в перехідний період. Незважаючи на достатньо прогресивну законодавчу базу, реформи оплати праці згідно із задекларованими цілями не відбулося.

У період з 1995 по 2000 рік значно активізується нормотворча діяльність КМУ з питань оплати праці різних категорій працівників: Постанова КМУ від 31 серпня 1997 р. № 948 "Про умови і розміри оплати праці працівників підприємств та організацій, що дотуються з бюджету", Постанова КМУ від 5 травня 1997 р. № 428 "Про регулювання фондів оплати праці працівників підприємств-монополістів", Постанова КМУ від 13 грудня 1999 р. № 2288 "Про впорядкування умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, місцевого самоврядування та їх виконавчих органів, органів прокуратури, судів та інших органів", Постанова КМУ від 10 травня 1999 р. № 790 "Про умови і розміри оплати праці працівників вугледобувних підприємств, яким надається державна підтримка" тощо.

Етап із 2000 року по сьогодні пройшов під загальним девізом застосування міжнародних стандартів у сфері заробітної плати. По-перше, це стосується норми, згідно з якою до мінімальної заробітної плати не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати.

По-друге, визнання заробітної плати першочерговим платежем, її своєчасність та обсяг не можуть бути поставлені в залежність від здійснення інших платежів та їх черговості (ст. 24 Закону України "Про оплату праці"[3]). 31 травня 2005 року прийнято Верховною Радою України Закон України "Про внесення змін до статті 31 Закону України "Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом", який передбачив встановлення першочерговості у виплаті заробітної плати підприємством-боржником [4].

По-третє, встановлення на законодавчому рівні частки виплати заробітної плати натурою у розмірі, що не перевищує 30 % нарахованої за місяць (ст. 23 Закону України "Про оплату праці").

По-четверте, виключення із КЗпП положення, згідно з яким у випадку, якщо звільнений

працівник до одержання остаточного розрахунку стане на іншу роботу, розмір заборгованості його роботодавця за весь час затримки з вини роботодавця до дня фактичного розрахунку зменшується на суму зарплати, одержаної за новим місцем роботи. Ця новела реалізує принцип соціальної справедливості та захисту прав працівників. Загалом, до Закону України "Про оплату праці" було внесено більше десяти доповнень та змін, окремі норми виключено. Практично кожна друга стаття глав VI, VII, та VIII КЗпП зазнала змін. З одного боку, ці процеси свідчать про кропітку роботу із вдосконалення оплати праці в нових соціально-економічних умовах, з іншого – вносять окремі непорозуміння при врегулюванні відносин у сфері оплати праці.

По-п'яте, п. 1 ст. 41 КЗпП Законом України від 17 жовтня 2002 р. було доповнено п. 11, який встановлював, що трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний у випадках винних дій керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалась несвоєчасно або в розмірах, нижчих від встановленого законом розміру мінімальної заробітної плати [5]. Ця додаткова підстава звільнення з ініціативи роботодавця мала на меті посилення відповідальності за порушення строків та розмірів виплати заробітної плати. Вона є особливо актуальною в умовах зростання заборгованості із заробітної плати.

Чинним законодавством визначено два правових методи організації заробітної плати. Перший — державне (централізоване) регулювання оплати праці, коли держава регулює оплату праці працівників підприємств усіх форм власності й господарювання, встановлюючи мінімальну заробітну плату, умови визначення її розміру, порядок перегляду та інші норми й гарантії в оплаті праці (зокрема, за роботу в надурочний час, у святкові, неробочі та вихідні дні, у нічний час, за час простою, а також плату неповнолітнім, вагітним жінкам, працівникам під час перекваліфікації тощо — ст. 12 Закону України "Про оплату праці"). Особливе місце в державному (централізованому) регулюванні оплати праці займає мінімальна заробітна плата як державна соціальна гарантія, обов'язкова для підприємств усіх форм власності, що визначається як законодавче встановлений розмір оплати праці за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може проводитись оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт), без урахування доплат, надбавок, заохочувальних та компенсаційних виплат.

Другий правовий метод — договірне регулювання оплати праці. Воно здійснюється на

основі системи угод — генеральної, галузевої чи регіональної, а також виробничої (колективного договору).

У контексті економічно-правових і організаційних заходів окреме місце посідають форми та системи виплати заробітної плати. У ст. 23 Закону України "Про оплату праці" визначено три форми виплати заробітної плати. За першою формою заробітна плата виплачується працівникам у грошових знаках, що мають законний обіг на території України. Другою формою є можливість її виплати банківськими чеками. Третя форма, як виняток, припускає можливість виплати заробітної плати натурою, але вона має реалізуватися через колективні договори й лише частково, а не в повному розмірі.

Системи оплати праці поділяються на види залежно від того, що береться за основу виміру праці. Так, якщо оплата праці нараховується за встановлений відпрацьований час, то це погодинна система оплати праці. Нарахування ж заробітної плати за кількість виробленої продукції належної якості називають відрядною системою заробітної плати. Обидві системи мають певні різновиди. Наприклад, відрядна система поділяється на пряму відрядну, відрядно-прогресивну, відрядно-преміальну та акордну. Погодинна ж система оплати праці поділяється на погодинну, поденну і помісячну.

Об'єднувальною, невід'ємною основою обох зазначених систем є тарифна система як сукупність чотирьох взаємозумовлених елементів: а) тарифної сітки; б) тарифної ставки; в) схеми посадових окладів; г) тарифно-кваліфікаційних характеристик. Основна мета тарифної системи — розподіляти роботи залежно від їх складності, значення та кваліфікації працівників, що сприяє об'єктивнішому регулюванню особливостей заробітної плати.

Із метою упорядкування оплати праці працівників установ, організацій та закладів окремих галузей бюджетної сфери КМУ було прийнято низку постанов: Постанова КМУ від 7 лютого 2001 р. № 134 "Про впорядкування умов оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери", Постанова КМУ від 31 січня 2001 р. № 74 "Про умови оплати праці працівників бюджетних науково-дослідних установ і організацій та інших наукових установ Національної академії наук", Постанова КМУ від 22 січня 2005 р. № 86 "Про внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України з питань оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери". 30 серпня 2002 р. КМУ була прийнята Постанова № 1298 "Про оплату праці працівників на основі Єдиної

тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери”, яка мала на меті створення механізму підтримання на постійному рівні оптимальних міжгалузевих та міжпосадових співвідношень в оплаті праці [6].

Висновки. Розуміння сутності поняття „регулювання оплати праці працівників” дозволило встановити основні етапи становлення цього процесу, які стали підґрунтям формування сучасного регулювання оплати праці. Отже, процес регулювання оплати праці працівників пройшов чималий історичний шлях. Постійний розвиток продуктивних сил зумовлює систематичне удосконалення цього процесу, з метою покращення умов функціонування усіх суб’єктів економічних відносин.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про підприємства в Україні: Закон України від 27.03.1991 року № 887-ХІІ.
2. Про оплату праці: Декрет Кабінету Міністрів України від 31.12.1992 р.
3. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР.
4. Про банкрутство: Закон України від 14 травня 1992 року № 2343-ХІІ.
5. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII.
6. Про оплату працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери: Постанова Кабінету Міністрів України від 20 серпня 2002 року № 1298 .
7. Лагунін В.Ф. Реформа оплати праці стимулюючого типу: теорія, концепція, практичні рекомендації і пропозиції: Монографія. – Луцьк: Ред-вид. відділ „Вежа”, 2009. – 260.
8. Калина А.В. Организация оплата труда в условиях рынка: Учебное пособие / 3-е изд.— К.: МАУП, 2008. – 312 с.
9. «ГАЛУЗЕВА УГОДА між Міністерством регіонального розвитку та будівництва України та Профспілкою працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України на 2009-2011 роки», затверджена наказом Мінрегіонбуду № 63 от 23.12.2008 року.
10. Сліпенчук Г.В. Питання нормування праці в будівництві / Г.В. Сліпенчук // «Шляхи підвищення ефективності будівництва в умовах формування ринкових відносин»: зб. наук. пр. – К.:КНУБА, 2011. – Вип.23. – С. 164-169.
11. Смірнов О.О. Підвищення конкурентоспроможності персоналу промислових підприємств: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук: спец. 08.00.07 "Демографія,

економіка праці, соціальна економіка і політика"/ Смірнов Олександр Олександрович. – Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України. - К., 2007.

12. Програма створення та постійного оновлення галузевої нормативної бази з праці та професійної класифікації у будівництві на 2005-2010 роки, затверджена наказом Держбуду від 28.12.2004 №243 [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?code=v0243509-04>

АННОТАЦІЯ

В статті розглянуто історичний шлях процесу регулювання оплати праці працівників та встановлено основні етапи його становлення

Ключові слова: регулювання оплати праці, економічна реформа, трудове законодавство.

ANNOTATION

The article deals with the historical path adjustment process of wages of workers and the main stages of its development.

Keywords: regulation of wages, economic reform, labor legislation.