

Міністерство освіти і науки України
Національний університет «Києво-Могилянська академія»
Факультет економічних наук
Кафедра економічної теорії

Кваліфікаційна робота
освітній ступінь – бакалавр

на тему: **«ОПЛАТА ПРАЦІ В ІНКЛЮЗИВНІЙ ЕКОНОМІЦІ»**

Виконала:
студентка 4-го року навчання,
Спеціальності: 051 Економіка

Іванюк Юлія Віталіївна

Керівник: Артёмова Т.І.
Доктор економічних наук, доцент

Рецензент

(прізвище та ініціали)

Кваліфікаційна робота захищена
з оцінкою

Секретар ЕК _____

« ____ » _____ 2021 р.

Київ – 2021

ЗМІСТ

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ВІДНОСИН РОЗПОДІЛУ ЗА ПРАЦЕЮ	6
1.1.Еволюція теоретичних поглядів на зміст соціально-трудо­вих відносин. ...	6
1.2. Еволюція теоретичних поглядів на засади оплати праці.	9
1.3. Зміст інклюзивної організації соціально-трудо­вих відносин, як моделі суспільного економічного устрою.	11
РОЗДІЛ 2. ПРИНЦИПИ І МОДЕЛІ ОПЛАТИ ПРАЦІ В ІНКЛЮЗИВНІЙ ЕКОНОМІЦІ	21
2.1. Зміст, форми та системи оплати праці.	21
2.2. Принципи оплати праці в інклюзивній економіці.....	23
2.3. Методи оплати праці в інклюзивній економіці.	29
РОЗДІЛ 3. ПРАКТИКИ ІНКЛЮЗИВНОЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ.....	35
3.1.Дослідження сучасного стану інклюзивної оплати праці в Україні.....	35
3.2. Проблеми інклюзивної оплати праці в Україні.	47
3.3.Механізм розвитку інклюзивної оплати праці в Україні.....	51
3.4. Інклюзивний розвиток як передумова підвищення конкурентоспроможності національної економіки.	55
ВИСНОВКИ.....	61
Список використаних джерел.....	63

ВСТУП

Актуальність проблеми.

Сучасні тенденції світового економічного розвитку представляються нам як зростаюча крива економічних показників, що характеризують позитивні зміни на світовій арені. Проте, це лише загальна картина, в рамках якої наростаючі глобалізаційні та інтеграційні процеси призводять до нових проблем та протиріч. Насамперед, збільшується розрив між різними верствами населення, загострюються відносини в соціумі, з'являється проблема ресурсного дефіциту, а через нерівномірність економічного розвитку, немає можливості задовольнити потреби кожного. Це все може позначитися на зниженні економічної активності в майбутньому.

Виходячи з зростання вагомості вказаних проблем, у вчених виникає необхідність вивчення та розробки нових концепцій економічного розвитку, які мають бути орієнтовані на весь загаль людський та дозволятимуть отримувати соціальні та економічні вигоди кожній людині. Передусім, вирішення цієї проблеми криється у наданні рівних можливостей доступу людей до праці та гідної її оплати. Концепцією, що відповідатиме удосконаленій моделі оплати праці та відкриє нові рішення економічних та суспільних проблем, може стати модель інклюзивного розвитку.

В зарубіжній і вітчизняній науковій літературі останнім часом активна увага приділяється теоретико-методологічним аспектам оплати праці в інклюзивній економіці, елементам її становлення на макро- і мезорівнях. Початок вивчення концепцій інклюзивності зустрічається в працях зарубіжних вчених, таких як С. Голандера, Д. Аджемоглу, Дж. Робінсона, В. Кондратьєва, Т. Лормана, К. Дженкса, Е. Райнерта, Дж. Подеста, Я. Коломинського, Н. Молофєєва, Дж. Девіса, Х. Кербя, Г. Беккера, Д. Деплера, А. Банерджи, Е. Дюфло, О. Боллінга, М. Крозьє, Ф. Амстронга Т. Еддісона, А. Лефтівджа та інших.

У вітчизняних межах велику увагу цьому питанню приділяли такі

науковці як А. Базілюк, І. Бобух, Ю. Богінська, В. Бондар, Г. Бурова, Д. Дікова-Фаворська, О. Жулин, О. Завальнюк, А. Ільченко, С. Кожемякіна, Т. Комар, Ю. Найда, Т. Перегудова, О. Полякова, О. Прогнімак, О. Продіус, Т. Самсонова, Г. Слосанська, І. Тараненко, М. Томчук, М. Тріпак, Л. Федулова, В. Церклевич, М. Чайковський та інші. Їх роботи були спрямовані на вивчення нових аспектів моделі інклюзивного розвитку, що розглядається як перспективний крок до соціально-економічного росту України з залученням кожного її громадянина.

Об’єкт дослідження – інклюзивна економіка як середовище соціально-трудових відносин.

Предметом дослідження є процеси формування системи оплати праці, її зміст, форми і системи в інклюзивній економіці.

Метою роботи є визначення особливостей оплати праці як чинника конкурентоспроможності суб’єктів в інклюзивній економіці.

В процесі досягнення мети було поставлено наступні завдання:

- вивчення еволюції теоретичних поглядів на соціально-трудові відносини та засади оплати праці;
- розкриття змісту інклюзивної організації соціально-трудових відносин, як моделі суспільного економічного устрою на основі дослідження інклюзивної освіти;
- визначення принципів оплати праці в інклюзивній економіці;
- визначення методів оплати праці в інклюзивній економіці;
- розкриття форм і систем оплати праці в інклюзивній економіці;
- з’ясування особливостей оплати праці як чинника конкурентоспроможності суб’єктів в інклюзивній економіці;
- дослідження сучасного стану інклюзивної оплати праці в Україні;
- визначення проблем інклюзивної оплати праці в Україні;
- визначення перспектив розвитку інклюзивної оплати праці як передумови підвищення конкурентоспроможності національної економіки.

У процесі дослідження використовувалися такі наукові методи і прийоми як: економічний і статистичний аналіз, порівняння та узагальнення, графічні

методи обробки даних, експертні оцінки, методи стратегічного планування та управління та ін.

Інформаційною базою випускної кваліфікаційної роботи були наукові монографії, наукові статті, довідкова економічна література, нормативно-правові акти, Інтернет матеріали.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ВІДНОСИН РОЗПОДІЛУ ЗА ПРАЦЕЮ

1.1. Еволюція теоретичних поглядів на зміст соціально-трудових відносин.

Аналіз сучасної економічної літератури свідчить, що у наукових колах визначення понять інклюзивної економіки та інклюзивної оплати праці має дискусійний характер. Саме через це важливим завданням є дослідження еволюції теоретичних поглядів на соціально-трудова відносини та засади оплати праці в економіці.

Протягом історичного та соціального розвитку суспільства тлумачення поняття «праця» постійно змінювались.

Зародження економічної думки почалось з історії Древнього Сходу. З того часу найвідомішою збіркою законів є Кодекс Хамурапі. Згідно з кодексом, рабство було нормальним явищем, в ньому декларувались жорсткі репресії, фіксувалась кастовість, знать мала привілейоване положення. Рабів вважали майном. Трудова діяльність вважалась заняттям низьким, для рабів.

Античні філософи вважали будь-яку фізичну працю принизливішою та нижчою, ніж розумову. Фізичну працю принижували. Платон бачив економічну основу ідеальної держави в натуральному господарстві, а філософи та воїни виступали в ролі найбільш елітної частина суспільства. Матеріальне виробництво закріплювалося за ремісниками та рабами [1, ст. 19-20].

Вже іншу точку зору мало християнство. Воно бачило в трудовій діяльності основне джерело багатства. Іоан Златоуст та його послідовники вихваляли працю та заробіток від власної праці.

Економічна думка Середньовіччя розвивалась досить абстрактно, не відображаючи реалії господарського життя. Наукові поняття трактувались в рамках релігійної думки. Поступово закріплювалась монополія кріпосних на землю. До того ж, праця кріпосного вважалась більш продуктивною ніж праця раба. Фома Аквінський стверджував, що людина зобов'язана працювати для свого існування, а мета праці полягає в задоволенні потреб. Центральне місце в

економічних поглядах Аквінського займає теорія «справедливої ціни» - тобто ціни, яка заснована на витратах праці. Він першим розглядав прибуток як плату за ризик підприємництва.

Досить ґрунтовно аналізував працю та її вартість видатний арабський вчений Ібн-Хальдун. На його думку, якби не було б праці, не було б і продуктів праці [1, ст. 26-27].

В Київській Русі затверджувалось кріпосне право, селян закріплювали за землею, розширювалось застосування найманої праці.

Таким чином, проблеми, пов'язані з поняттям «праця», знайшли своє відображення в економічній думці античності та Середньовіччя – в цікавому та найбільш тривалому періоді в історії економічної думки.

Капіталізм вже показав контраст із Середньовіччям. Прибуток капіталіста визначається платою за його працю, подібно до плати за працю найманих працівників.

Політика меркантилізму виникла раніше меркантилістської літератури. Вони дотримувались поглядів, що багатство створюється працею, проте виражається в кількості золота та срібла. Поняття праці розглядається досить широко, як сукупна діяльність ремісників, купців, промислових підприємців. Землеробство не може забезпечити потреби всіх робітників країни та забезпечити їх заробітком [2, ст.12-13]. Промисловість – справа вже більш важлива. Для розвитку промисловості необхідно постійно залучати нові руки.

Поняття «праця» знайшло своє відображення в праці сера У. Петті. Оцінку всіх предметів У. Петті зводить до землі та до праці, тобто до всього, що вироблене землею та людською працею.

Адам Сміт показав, що розмір багатства залежить від частки населення, зайнятого виробничою працею, та від результатів праці. Сміт вважає розподіл праці та кооперацію праці умовою економічного зростання. Заробітна плата характеризується як дохід для робітників, земельна рента – як дохід для землеробів, а прибуток – як дохід для підприємця.

Сміт розрізняв номінальну й реальну заробітну плату та показав фактори,

які визначають її диференціацію.

Д. Рікардо вважав, що праця – це також товар. Робітник продає свою працю, яка, як і будь-який інший товар, має свою ринкову ціну. В цьому сенсі, заробітна плата – ціна цього товару. Коли в країні нарощується капітал, то зростає рівень попиту на працю – заробітна плата тримається вище звичайного рівня – це стимулює населення до розмноження.

В літературі XVIII століття багато говорили про бідність працюючих. Працюючими вважалися всі, хто працював руками. Далі почали виділяти клас промислових робітників. Сутність економічної теорії К. Маркса полягає в тому, що всі продукти виробництва створюються працею робітників. Капіталіст сплачує не всю цю працю, а лише її частину. Теорія експлуатації праці капіталом виникла, коли почав розвиватись робітничий рух, почали створюватись соціал-демократичні та соціалістичні партії, що відобразилось в ідеологіях багатьох політиків та економічних течій [3, ст. 253-254].

Значний вклад в історію економічної думки внесла теорія граничної корисності. Г. Госен сформулював принципи граничного тяжіння праці. Його ідеї полягають в тому, щоб зіставити функцію граничного тяжіння праці з функцією граничної корисності праці. Кожна нова одиниця продукту проявляється лише за рахунок додаткової порції праці.

Таким чином, в історії розвитку економічної думки склались різні уявлення про працю. Тим не менше, їх об'єднує дещо спільне: праця – матеріальна основа розвитку людського суспільства.

Головним багатством будь-якого суспільства є люди, а основним показником економічного прогресу і зростання виступає міра розвитку людини щодо задоволення своїх потреб. Процеси інтенсивного розвитку і швидкого оновлення технологічної основи постіндустріальної економіки викликають суттєві перетворення всіх сторін, призводять до зміни ролі людини в процесі суспільного відтворення. В процесі сучасних оновлень виділяються основні тенденції:

- стрімкий розвиток споживчого сектора економіки та сфери послуг, індивідуалізації засобів виробництва, що забезпечує новий рівень і якість життя;
- розвиток форм інтелектуальної діяльності;
- інтелектуальний розвиток людей, створення всебічної інформаційної системи.

Центральним елементом трудової діяльності, спрямованої на створення матеріальних цінностей є праця.

Ряд авторів підкреслюють сторону праці, пов'язану із задоволенням потреб кожного індивідуума і суспільства в цілому.

Процевський О. І. звертає увагу на працю, як на управлінську діяльність, яка базується на мотивах, що спонукають людину працювати [4, ст. 13].

А. Я. Кібанов розглядає працю як процес, що відбувається через поділ та кооперацію праці, перетворюючи як матеріальні, так й інтелектуальні ресурси в товар чи послугу, важливі для задоволення потреб індивіда та суспільства в благах, які перебувають у приватній власності [5, ст. 14-19, 287].

І. М. Кулінцов визначає працю як доцільну діяльність людини спрямовану на реалізацію товарів та послуг, що ґрунтується на використанні фізичної та психологічної енергії.

Коваленко О. О. пов'язує працю з фізичними, розумовими, нервовими витратами, необхідними для задоволення потреб людини.

Поділяючи цю точку зору, ми розглядаємо працю як доцільну енерговитратну діяльність людей для створення відповідних благ, які задовольняють особисті та суспільні потреби.

1.2. Еволюція теоретичних поглядів на засади оплати праці.

В період зародження економічної думки категорії заробітної плати як такої не існувало. У XV–XVII ст. заробітна плата характеризувалася натуральною формою вираження. В цей період заробітна плата вимірювалася лише в обсягах виконаної роботи. З початком науково-технічної революції відбувається стрімкий розвиток промисловості, що спричинює розширення

ринку праці та збільшення кількості працюючих. Такі зміни не давали змогу точно оцінити обсяги роботи й відповідно розміри заробітної плати, тому з'являється потреба у встановленні фіксованих місячних окладів. Проте, протягом всього економічного та історичного розвитку, в суспільстві виникало питання щодо оптимальних розмірів заробітної плати.

Перші оцінки заробітної плати було сформовані В. Петті. Він відстоював думку про те, що оплата праці має покривати лише мінімальні потреби, які забезпечують існування працюючого, адже, при зростанні заробітної плати, працівник стане працювати менше. Дане положення сформувало теорію природної ціни праці, прихильниками якої також були Д. Рікардо, Ф. Кене та ін.

Подальшого розвитку категорія заробітної плати набула в працях англійського економіста Дж. С. Мілля, який визначив залежність рівня заробітної плати від загальної кількості зайнятих працівників. Кошти на оплату праці формуються в тій частці капіталу, що не використовується при закупівлі сировини.

Погляди Дж. С. Мілля поділяв й А. Сміт, проте він, до того ж, відстоював позитивний вплив підвищення рівнів заробітної плати, так як вона допомагає «знайти працівників більш діяльних, старанних і тямущих, ніж за низької заробітної плати» [6, ст. 223].

Надалі значний вплив на розвиток поняття заробітної плати здійснила теорія граничної корисності Г. Госена. В економічному середовищі з'явилась думка, що залучення більшої кількості працівників з збереженням сталості в оплаті праці негативно вплине на рівень продуктивності. В свою чергу, К. Маркс відстоював положення про те, що заробітна плата є вартістю проданої робочої сили, отже вона не є еквівалентом продуктивності праці й має покривати лише мінімальні основні потреби робітника та його сім'ї.

Згодом категорію заробітної плати розширив Й. Шумпетер, який аналізував розмір заробітної плати як частку розподіленого прибутку суспільства між окремими його верствами та відзначав залежність збільшення продуктивності робітника від підвищення рівнів його заробітку.

З появою Радянського Союзу, заробітна плата прирівнювалася до обсягу внеску працівника в загальну суспільну працю.

На сьогоднішній день, відповідно до Закону України «Про оплату праці» «заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу, а розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства» [7].

Виходячи з історії розвитку заробітної плати, можна помітити, що у вчених склалися досить різні поняття на працю. Проте важливим є перехід до усвідомлення необхідності дотримання рівних розподілів результатів праці та розуміння залежності між рівнем оплати та продуктивністю й конкурентоспроможністю працівника.

1.3. Зміст інклюзивної організації соціально-трудових відносин, як моделі суспільного економічного устрою.

Здавна у світі складалось упереджене ставлення до людей, які були не схожі на інших. З дискримінаційними проявами стикаються мільйони в своєму звичному, повсякденному житті. Люди зазнають несправедливості через свою вікову категорію, етнічну приналежність, культурні та політичні погляди, гендерну ідентичність та багато іншого. Перелічені категорії дискримінують людину як особистість та як активного громадянина. Тому, людині важче навчатись та розвивати свої навички, працювати та забезпечувати себе гідним життям.

На ринку праці досить часто з дискримінаційними проявами стикаються жінки, представники різних етнічних груп та люди з обмеженими можливостями.

Дискримінацію до таких людей можна помітити з часів античності. Суспільство вважало людей з обмеженими можливостями як таких, що є неповноцінними та недієздатними. В давньогрецькій Спарті вірували в концепцію «фізичної повноцінності» людини й навіть на законодавчому рівні

вважали за необхідність виокремлювати неповносправних дітей, щоб вони не мали можливості змінити вже сформований устрій.

«Нехай у силі буде той закон, що жодної каліки-дитини годувати не варто» – так відзивався Аристотель про людей з обмеженими можливостями [8, ст. 87]. Римське право тих років на законодавчому рівні відзначало неповноцінність людей з порушеннями й, тим самим, їх недоречність в суспільстві. «Ми вбиваємо калік і топимо дітей, які народжуються слабкими й потворними. Ми вчиняємо так не через гнів та досаду, а керуючись правилами розуму: відділяти неприродне від здорового» – такі слова залишив Сенека у своїх записках [9, с. 69].

Римським судом було сформовано інститут опікунства над людьми з психофізичними відхиленнями. Ця подія відзначилася породженням схожих ідей у законодавстві інших країн. Тим самим, це сформувало певні норми відношення до людей з психофізичними порушеннями, що закріпилися юридично майже до XX століття. Це жорстко обмежувало можливості та права «неповноцінної меншості».

Ретроспектива відносин держави та її громадян до людей з обмеженими можливостями надалі видозмінювалася. Еволюцію цих відносин можна згрупувати в п'ять періодів, що загалом тривали дві з половиною тисячі років й відобразили всю історію почуттів до «неповноцінних» людей – від ненависті та їх неприйняття до інтеграції всіх людей в єдине цілісне суспільство без обмежень прав кожного його члена [10, ст. 32-34].

Перший період умовно мав такі часові рамки – з 996 року до 1715 року. Цей період почався агресією та зневагою до людей з психофізичними обмеженнями, а закінчився усвідомленням значущості цих людей та їх прав й укорінив необхідність піклування та опіки за людьми, що мають певні відхилення. Так, наприклад, в цей період в Західній Європі, а саме в Німеччині, було відкрито в 1198 році перший в світі притулок для сліпих людей. У 1706 – 1715 роках в Російській імперії почали з'являтися монастирські притулки, що

відобразилося на подальшій зміні відносин суспільства та держави загалом до людей, яких раніше вони вважали неповноцінними та непотрібними.

Другий період тривав до 1806 року й він ознаменувався усвідомленням потреби у навчанні осіб з обмеженими можливостями. Так, у Франції з 1770 року починають відкриватись спеціальні школи для людей, які мали певні відхилення слуху та зору.

Третій період мав умовні межі з 1806 року до 1927 року. Даний проміжок часу відзначився змінами на законодавчому рівні. Наприкінці XIX століття Західна Європа почала вводити закони про обов'язкову загально початкову освіту. Й, нарешті, ці закони почали стосуватися й людей з психофізичними порушеннями – навчання стало доступним для дітей з вадами. За цей час у СРСР було створено багато шкіл для дітей з психофізичними відхиленнями й прийнято закон про Всеобуч (1927 – 1935 рр.).

Четвертий період характеризується усвідомленням важливості навчання всіх дітей без винятку й тривав з 1927 року до 1991 року. Від початку XX століття в Європі починає формуватися поняття спеціальної освіти, що законодавчо закріплюється та позначається на видозміні структури національних систем. [11, ст. 10-13]

З 1991 року починає формуватися ідея інклюзивної освіти – це п'ятий період. Наприкінці XX століття починає зменшуватися кількість шкіл з спеціальним навчанням, а на їх місці в загальноосвітніх школах виділяються класи, підкріпленні програмою спеціального навчання. Діти з обмеженими можливостями стають частиною цілісного інклюзивного середовища. У пострадянських країнах цей період характеризується також розпадом СРСР, що ознаменувало перегляд та перебудову національних устроїв.

Значна кількість людей з обмеженими можливостями потребує вирішення багатьох проблемних питань, пов'язаних, насамперед, із збільшенням можливостей людського розвитку. Так, втрата багатьма громадянами здоров'я, зниження їх працездатності призводить до зростання втрат суспільства у вигляді недовиробництва продукції, необхідності здійснення бюджетних виплат на

допомогу з інвалідності, витрат на соціальне, медичне обслуговування та комплексну реабілітацію. Таким чином, категорія таких людей здебільшого залишається позбавленою можливості реалізувати свій творчий та трудовий потенціал.

Аналіз наукових джерел показує, що високий рівень відхилень у дітей, насамперед, є наслідком недосконалого соціально-економічного середовища, головними проблемами якого є:

- невідповідність існуючих програм охорони здоров'я та освіти потребам дітей та суспільства загалом;
- техногенні перевантаження, погіршення умов життя та якості харчування;
- відсутність достатньої кількості профілактичних програм;
- нерозвиненість систем психологічної підтримки для дітей, які постраждали від неблагополучних дій батьків, однолітків, тощо;
- недосконалість навчальних програм, спрямованих на розвиток толерантного ставлення дітей до оточуючих людей та середовища, тощо [12, ст. 79-82].

Актуалізація питань щодо формалізації прав на рівний доступ до освітніх та медичних послуг вказує на необхідність істотного збільшення масштабів фінансування сфери освіти та охорони здоров'я на тлі обмежених виробничих ресурсів, що вимагає підвищення ефективності їх використання та активізації ринкових інструментів управління.

Об'єктом такої політики є соціально-економічні відносини, що регулюються відповідними інституціями, а суб'єктом виступає держава, політичні партії та громадські організації.

Інклюзія (від англ. *inclusion* – включення, залученість) розглядається як процес збільшення ступеня участі всіх громадян у процесі економічного зростання та розподілу його результатів [13, ст. 187].

Ідею «інклюзивності» вперше почали досліджувати американські вчені наприкінці XX століття. Вони відстоювали необхідність соціальної інтеграції, яка мала проявлятися у загальносуспільній участі кожного в покращення вже

існуючих суспільних процесів. Мета економічних інституцій, що базуються на інклюзивності, полягає у підтримці й залученні всіх людей до економічної активності, що підкріплюється розвитком навиків та професіоналізму. А саме поняття «інклюзивність» розглядається як залучення до процесу усіх слоїв населення, без відмінностей і обмежень [13, ст. 187-188].

Розвиток та становлення інклюзивної економіки відбувався на базі інституціональної основи. Термін «інклюзивна економіка» був висунутий у звіті Кріса Бенера та Мануеля Пастора, що був написаний за підтримки фонду Рокфелера «Індикатори інклюзивної економіки» [14, ст. 94]. В даній публікації «інклюзивна економіка» розглядається, як економіка, яка відкриває нові, охоплюючі можливості для спільного розвитку, насамперед, залучаючи людей, котрі зазнають обмежень у досягненні своїх цілей.

Вчені зазначають, що насьогодні існує дві абсолютно різні причини, які можуть стати перешкодою для людини в її становленні в житті:

- їх економічні можливості можуть зазнавати дискримінації та ігноруватися, в результаті чого, вони стають пасивними учасниками економічного середовища;

- їх економічні можливості можуть використовувати у своїх власних цілях більш вищі за соціальним положенням верстви населення, в результаті чого, такі люди залишаються за межею задоволення своїх власних потреб в суспільстві.

Інклюзивна економіка включає в себе п'ять основних принципів, які функціонують як єдине ціле [15, ст.1]:

- рівноправність;
- участь;
- зростання;
- сталість;
- стабільність.

На сучасному етапі вивчення, вчені дають поняттю «інклюзивна економіка» безліч тлумачень, таких як неоекономіка або інформаційно-мережева

економіка. Проте зазначені терміни стосуються лише окремих аспектів інклюзивної економіки, не відображаючи її суті, загальної структури, кінцевих цілей та засобів, необхідних для їх досягнення [16, ст. 3].

В центрі моделі інклюзивної економіки – людина, яка є важливим та необхідним елементом суспільства та здатна задовольняти свої потреби, через можливість реалізації в цьому суспільстві. Й, інклюзивна економіка, передбачає створення таких умов, в рамках яких людина матиме змогу швидко адаптуватися до навколишніх змін, не втрачаючи можливості постійного вдосконалення та розвитку себе як особистості, із збереженням всіх своїх прав. Однією з головних умов інклюзивної економіки є максимальна залученість кожного до ринку праці, тому дана категорія розглядається як досить складний, багатогранний процес, що потребує часу, проте здатний значно покращити та пришвидшити розвиток суспільства загалом.

Розуміння навколишнього світу людиною закріплюється під час навчального процесу. Тому, саме освіта відіграє важливу роль в розвитку інклюзивності.

Інклюзивна освіта (французький варіант «inclusif») – являє собою процес удосконалення загальної освіти й означає надання доступу всім дітям, які традиційно були виключені з освітнього процесу, до послуг освіти водночас з можливістю задоволенням існуючих потреб кожного [17].

Інклюзивна освіта базується на розумінні того, що всі діти повинні навчатися, проте методологія навчання має різнитися, щоб задовольнити потреби кожного індивідуума.

Саме тому, в рамках інклюзивної освіти необхідно впроваджувати більш гнучкі методи навчання, які зможуть охопити більшу кількість дітей. Це дозволить підвищити ефективність навчання та освітній рівень дітей. До того ж, програми інклюзивного навчання включають в себе вивчення прав людини, що закладає з дитинства розуміння рівності кожного та прививає справедливе відношення до інших людей, тим самим зменшуючи кількість дискримінаційних проявів.

Інклюзивна освіта дозволяє створити суспільство вільне від дискримінації: немає різниці, яка у людини стать, скільки їй років, звідки вона, з порушеннями чи ні – вона, насамперед, людина, яка має право бути членом суспільства та вкладати свою лепту в його розвиток.

Принципом інклюзивного навчання є те, що педагоги і адміністрація звичайних шкіл приймають дітей незалежно від їх інтелектуального, емоційного, фізичного розвитку, соціального стану і створюють їм умови на основі педагогічних і психологічних прийомів, які орієнтовані на потреби дітей.

При інклюзивному підході освітній процес дозволяє школярам придбати потрібні компетенції по освітнім стандартам. Головний суб'єкт інклюзивної освіти - дитина з обмеженими можливостями. У сфері навчання поняття дитина з обмеженими можливостями характеризує дітей, які в силу розумових, психічних, фізичних вад не можуть опанувати звичайної шкільної програми і потребують спеціально розроблених методологій та стандартів освіти.

Досить довго (й нині залишається) класичним варіантом навчання для дітей з обмеженими можливостями були освітні заклади освіти, так звані корекційні школи.

Інклюзивність в освітній сфері передбачає:

- рівність по відношенню до кожного учня та вчителя;
- вирішення проблеми ізоляваності дітей від суспільного життя та залучення їх до загальношкільних та позашкільних активностей;
- створення необхідних умов, які мали б змогу задовольняти потреби всіх членів освітнього процесу;
- надання всім учням повноцінної можливості отримувати знання без дискримінації;
- аналіз доступності освітньої сфери для всіх верств суспільства та її покращення;
- зміна ставлення до учнів/вчителів, які мають певні відмінності в порівнянні з іншими та відхід від ідеології «непотрібності» таких людей;

- визнання прав людини на користування освітніми послугами;
- підвищення ролі освітніх закладів як таких, що сприяють розвитку та прививанню суспільних цінностей учням;
- налагодження відносин між закладами освіти та локальними спільнотами на основі партнерства та підтримки;
- Усвідомлення того, що інклюзивність в освітній сфері є елементом інклюзивності в суспільстві загалом [18, ст. 5].

Інклюзивна освіта - прогресивний спосіб навчання, який здатний значно розвинути сучасне суспільство, забезпечивши кожному дитину можливість реалізувати свої права у всіх сферах життя та віднайти себе в житті [18, ст. 4-5].

Важливою складовою залишаються інвестиції в освітню сферу, що сприятимуть розв'язанню існуючих проблем, таких як соціальні, екологічні, демографічні, тощо. Це дозволить орієнтуватися на довгостроковий та фундаментальний перехід до нової економіки, орієнтованій на принципи інклюзивності, з новою структурою та метою.

Вимірювання інклюзивної освіти ставить більш широкі питання оцінювання навчання, адміністрування освітніх інновацій, ресурсів фінансування і компетенцій вчителів. Моделі оцінювання інклюзії можуть служити прикладами ефективних управлінських стратегій на всіх рівнях управління, від уряду до шкільного класу, а також способів визнання досягнень [11, ст. 41-43].

Епістемологія оцінювання інклюзивних шкіл здебільшого розробляється в дусі New Public Management [19, ст. 2]. Прагматичність цього дискурсу виражається в тому, що інклюзія показана каталізатором перетворень, здатних значно поліпшити умови навчання для всіх.

В Україні інклюзивна освіта є своєрідною новизною і водночас вимогою досить тривалого часу для свого укорінення. До того ж, з часу затвердження Конвенції ООН про права дитини, інклюзивна освіта постає як одна із інтернаціональних зобов'язань держави [20].

ЮНЕСКО характеризує інклюзивність як динамічний процес, що включає справедливе та позитивне ставлення до студентів та учнів в процесі навчання, обізнаність в їх індивідуальних особливостях, що є не проблемами, а можливостями їх розвитку. Виходячи з цього, інклюзія розглядається не тільки як технічна чи структурна зміна, а й як певна філософія в освіті та житті загалом.

Концепція інклюзивної освіти ґрунтується на стратегії загальносуспільної залученості дітей до якісних програм освіти для всебічного розвитку їх навичок та здібностей.

Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» [21] підтверджує те, що держава має забезпечити дітей, які мають певні психофізичні вади розвитку, необхідними умовами для можливості їх навчання та реалізації в суспільстві нарівні з іншими.

В 2020 році держава висунула програму «Національний план дій з реалізації Конвенції про права людей з обмеженими можливостями» [22, ст. 3], в якій вказуються шляхи вирішення проблем з дотримання прав та забезпечення потреб людей з обмеженими можливостями без дискримінаційних процесів та проблеми покращення умов й якості їх життя відповідно до «Конвенції про права осіб з інвалідністю». Конвенція включає наступні кроки:

- Підвищення обізнаності серед загалу про особливості потреб людей з обмеженими можливостями та про необхідність їх задоволення;
- Створення толерантного суспільства, що формується на взаємоповазі до людей з обмеженими можливостями та їх прав згідно з положеннями Конвенції;
- Законодавче закріплення положень висвітлених в Конвенції;
- Забезпечення можливості доступу людей з обмеженими можливостями до всіх сфер життя без перешкод, через урахування їх індивідуальних потреб та можливостей.
- Створення гідних умов оплати праці робітникам, які надають освітні, реабілітаційні та інші послуги людям з обмеженими можливостями;

- Встановлення більш жорсткої відповідальності за порушення прав людини, в тому числі людей з обмеженими можливостями [23].

РОЗДІЛ 2. ПРИНЦИПИ І МОДЕЛІ ОПЛАТИ ПРАЦІ В ІНКЛЮЗИВНІЙ ЕКОНОМІЦІ

2.1. Зміст, форми та системи оплати праці.

Економічний зміст поняття «заробітна плата» розглядається з позицій її головних суб'єктів:

- з позиції роботодавця, заробітна плата виступає як стаття витрат та інструмент підвищення продуктивності та мотивації;
- з позиції працівника, заробітна плата – основне джерело доходу, необхідне для задоволення індивідуальних та суспільних потреб.

Сутність заробітної плати відображається у її функціях, які можна звести до чотирьох головних [24, ст. 22-23]:

- відтворювальна – полягає у забезпеченні робітника відповідними ресурсами для підтримки його фізичних, професійних, духовних потреб;
- стимулююча – полягає у підвищенні мотивації та зацікавленості працівників в результатах праці;
- захисна – полягає у захисті інтересів всіх верств населення та збереженні трудових ресурсів країни;
- регулююча – полягає в оптимальному розподілі результатів праці та рівномірному й збалансованому розміщенні трудових ресурсів.

Важливими елементами в структурі заробітної плати є її форми та системи, що поєднують безпосередньо оплату з результатами трудової діяльності.

Вибір правильної форми оплати праці дозволяє підвищити матеріальну зацікавленість працівників в результаті діяльності підприємства, підвищити якість праці й продуктивність та найповніше оптимізувати наявні ресурси.

Форми оплати праці зводяться до двох її різновидів – погодинної та відрядної. Погодинна оплата праці базується на врахуванні кількості часу,

відпрацьованого працівником. В основі відрядної оплати – кількість виробленої продукції [25].

Відрядна та погодинна форми оплати праці включають в себе декілька систем: прості та складні.

Простими системами відрядної оплати праці є пряма відрядна та відрядно-преміальна. Пряма відрядна система ґрунтується на здійсненні оплати в розрахунку за кожен одиницю реалізованого продукту. Відрядно-преміальна включає в себе додаткові виплати (премії), наприклад, за перевиконання.

Простими системами погодинної оплати праці є проста погодинна та погодинно-преміальна. Проста погодинна система визначає заробітну плату відповідно до відпрацьованого робітником часу. Погодинно-преміальна включає в себе додаткові виплати (премії), наприклад, за відпрацювання додаткового часу роботи.

Складними системами відрядної оплати праці є відрядно-прогресивна, непряма відрядна та акордна. Відрядно-прогресивна оплата полягає у підвищенні розцінок за кожний додатково вироблений продукт. Непряма відрядна стосується оплати праці допоміжних робітників, заробітна плата яких визначається на основі результатів основних працівників. Акордна система фокусується на наданні оплати за реалізацію певного комплексу робіт, а не за кожен одиницю окремо. Складною системою погодинної оплати праці є погодинна з системою мотивації, яка включає в себе додаткові регулярні чи нерегулярні виплати.

Виходячи з теоретичних положень щодо форм та систем оплати праці, інклюзивна оплата ґрунтується на визначенні заробітної плати таким чином, щоб уникнути нерівномірних додаткових виплат та надбавок в класичних формах та системах.

Проте, існують ситуації, коли визначити рівність в оплаті складно або процес розрахунку потребує значних витрат.

В такому разі, при формуванні трудових відносин, роботодавець укладає з працівником договір, в ході якого оговорюються рівень базової заробітної

плати та передбачені законодавством надбавки або додаткові виплати за, наприклад, перевиконання плану, надмірну роботу, нічні зміни, тощо. Це дає змогу отримувати найбільше ефективності від обрання тієї чи іншої форми оплати праці й, відповідно, системи.

2.2. Принципи оплати праці в інклюзивній економіці.

За даними ООН, близько 2,2 мільярда людей живуть за межею бідності, і отримати гідну роботу стає важче. У всьому світі 200 мільйонів людей не мають роботи, 1,4 мільярда людей мають невідповідні нормам робочі місця, з них 783 мільйона працюють в бідності. Глобальний гендерний розрив в оплаті праці становить 23%, і без значних зусиль потрібно ще 68 років, щоб домогтися рівної оплати праці.

Крім того, неформальна робота, пов'язана з поганими умовами зайнятості, часто є нормою, коли мова йде про зайнятість в країнах-партнерах, і залишається важливою проблемою, яку необхідно вирішити.

Збільшення зайнятості і забезпечення гідної роботи для всіх є важливими аспектами сталого розвитку. Якісна зайнятість і гідні умови праці дозволяють знизити рівень нерівності та бідності, а також розширити права і можливості людей, особливо жінок, молодих людей і найбільш вразливих груп, таких як люди з обмеженими можливостями [26, ст. 52,55].

Ключовим критерієм інклюзивної економіки є гідна оплата праці.

Багатоаспектна природа гідної оплати праці дозволяє виділити властиві їй наступні особливості і відмінні характеристики:

- 1) надає економічну свободу;
- 2) створює базові основи для систем соціальної страхового захисту і соціального забезпечення;
- 3) надає вільний розвиток, відпочинок, відкриває доступ до досягнень цивілізації;
- 4) узгоджується з принципом соціальної справедливості, головним чином, в розподілі результатів праці;

- 5) заробляється в умовах, що не принижують гідність людини;
- 6) сприяє розширеному відтворенню населення країни;
- 7) забезпечує економіку висококваліфікованими трудовими ресурсами.

Досягнення гідної оплати праці являє собою перманентну умову входження української держави до товариства країн, що відносяться до категорії «цивілізованих країн». Тільки в цьому випадку, на нашу думку, може йти мова про забезпечення базової передумови гарантованого дотримання прав людини, що, зі свого боку, є рушійним фактором становлення і розвитку соціально відповідальної поведінки суспільства.

Нерівність в розподілі доходів - фактор, який блокує розвиток інклюзивної економіки. Говорячи про гідну оплату праці як ключовий критерій соціально відповідальної поведінки, не менш значущим бачиться питання диференціації доходів. Підкреслимо, що соціально-економічна нерівність є найважливішим фактором і наслідком суспільного розвитку. Надто низький рівень нерівності доходів населення (або рівність за доходами) має негативний вплив на розвиток економіки, як і надмірна нерівність доходів, яка уповільнює суспільний прогрес і створює загрозу стабільності суспільства [27, ст. 1].

Економічна інклюзивність, забезпечення економічних можливостей для раніше недостатньо охоплених соціальних груп є неодмінною умовою переходу до стійкої ринкової економіки. Інклюзивна ринкова економіка забезпечує кожному, незалежно від статі, місця народження, соціально-економічного середовища, віку та інших факторів, доступ до ринків праці, підприємництва і - в ширшому плані - економічних можливостей.

Стимулювання розвитку інклюзивної ринкової системи передбачає ефективний розподіл (людських) ресурсів, а не втілює в собі вибір соціальної політики. Однак інклюзивності притаманний і політичний аспект, крім того, що вона дає змогу створювати ефективні ринки.

Ефективна політика в сфері праці і зайнятості населення повинна привести до так званого загального «Товариства праці», заснованого на ефективній

зайнятості, високій продуктивності праці і інклюзивному економічному зростанні.

Адресний характер політики в сфері праці і зайнятості забезпечується за рахунок розробки спеціальних заходів для різних категорій економічно активного населення.

Скорочення бідності відбувається через ефективну систему соціальної підтримки. Головне завдання зводиться до того, щоб з урахуванням економічних можливостей держави збільшити прожитковий мінімум за рахунок перегляду його структури і надалі межа бідності повинна бути доведена до прожиткового мінімуму.

Для реалізації вищеназваних пріоритетів необхідно визначити основні принципи соціальної політики, які повинні бути покладені в основу соціальної моделі, із урахуванням яких має здійснюватися вирішення питань соціальної справедливості та соціального забезпечення населення. Описані нижче принципи мають стати соціальною гарантією та особистою відповідальністю кожного.

Перший принцип - це надання гарантії громадянам, які належать до класу «мінімального соціального стандарту». Згідно з цим принципом, суспільство повинно позбавитися від перспективи бідності. Варто зазначити, що в цій ситуації мінімальні соціальні стандарти повинні підкріплюватися зростанням економіки та бюджету, що сприяє поетапному якісному і кількісному покращенню умов життя. В основі мінімальних соціальних стандартів, перш за все, повинні бути [28, ст.1]:

- перегляд кошику потреб людини, доповнення його витратами на сферу освіти та охорони здоров'я (до того ж, включення цих витрат до кошику потреб людей, які не мають можливості забезпечити себе самостійно, як необхідна умова підвищення їх рівня соціалізації), витратами на збалансоване харчування та відповідний спосіб життя, статтями на підтримання інформаційно-суспільних та інтелектуальних потреб, тощо;

- визначення вартості потреб людини в реально існуючих цінах (при цьому, з'являється необхідність у вдосконаленні та постійному оновленні статистичних даних країни).

Слідування зазначеним стандартам визначає необхідні обсяги фінансового забезпечення для соціальної сфери. До того ж, це покращить рівень прозорості бюджетної системи.

Другий принцип - це надання державою соціальної підтримки тільки тим людям, які дійсно цього потребують. Для цього:

- повинна бути посилена державна відповідальність за соціальну підтримку вразливих верств населення;

- необхідно оновлювати програми націлені на соціальний захист, пенсійне забезпечення, програми захисту материнства, тощо;

- необхідно створювати програми навчальної підготовки для безробітних людей, які відповідатимуть сучасним умовам ринку праці. До того ж, соціальна підтримка від держави для безробітних людей має надаватися за умови їх подальшої перепідготовки та залучення до робочої сили;

- повинні бути створені умови, в рамках яких з'являється можливість долучати вразливі верстви населення до ринку праці, з відповідною гідною оплатою праці. Насамперед, мова йде про категорію людей з обмеженими можливостями [29].

Третій принцип має на меті розв'язати проблеми пов'язані з існуючими дисбалансами між регіонами. Це є важливим пунктом через те, що нерозвиненість певних регіонів призводить до відсутності достатнього рівня забезпеченості людей робочими місцями, через що існує поляризація рівня доходів. Відповідно до цього принципу з'являється необхідність у покращенні організованості роботи державних органів в проекті регіонального розвитку, щоб інтегровано та синхронізовано координувати виконання державних, регіональних та галузевих завдань.

Четвертий принцип полягає в удосконаленні та усучасненні політики направлених на підтримання достатнього рівня зайнятості населення із

збереженням гідної оплати праці. Адже, при зростанні рівня безробіття відбувається розбалансування економіки, яка надалі буде характеризуватися як нестабільна. Саме тому, державою повинне бути забезпечене реальне працевлаштування, через існуючі регіональні та галузеві програми. Також, через застарілість деяких методологій, необхідно розроблювати нові заходи, що стосуються оплати праці, задля скорочення диспропорційності [30, ст. 3-4].

Саме на вищезазначених принципах формуються принципи оплати праці в інклюзивній економіці.

Головним принципом формування заробітної плати в інклюзивній економіці є рівність.

«Рівна винагорода за працю рівної цінності» - це принцип, що є основою досягнення «рівності в оплаті праці» [31]. Рівність в оплаті праці означає дотримання справедливості заробітної плати. Досить часто ці два поняття взаємозамінюються.

Ці два терміни стосуються вирішення проблем недооцінки праці, як правило, жіночої. Рівність в оплаті праці підтримує наступні положення:

- рівна оплата за виконання однакової або аналогічної роботи;
- рівна оплата за виконання різних видів робіт, але що мають рівну цінність.

Для того, щоб з'ясувати, чи є оплата за працю рівною, необхідно аналізувати всі елементи, що входять до неї. З цієї точки зору, оплата праці стає більш широким поняттям, що виходить за межі лише основного пакету заробітної плати та включає «будь-які додаткові виплати», що мають як натуральне так й грошове вираження.

Так звана винагорода за працю вміщує в собі, плату за понаднормову роботу і премії, акції компанії і надбавки на забезпечення сім'ї, які надаються роботодавцем, а також допомогу в натуральному вираженні, наприклад забезпечення робочим одягом.

Мінімальна заробітна плата зазвичай є лише частиною загальних виплат за працю. Таким чином, якщо рівність існує тільки в сумі базового або

мінімального рівня заробітної плати, але відсутня в інших, пов'язаних з роботою виплатах або допомогах, дискримінація буде зберігатися. Інші елементи заробітної плати можуть бути досить значними, тому вони повинні бути виплачені без дискримінаційних ознак [31, ст.1].

Незважаючи на законодавчу базу, засновану на принципі рівної оплати за рівну працю, фактична середня заробітна плата у жінок нижче, ніж у чоловіків. В сучасному суспільстві, де велика частина економічно активного населення наймані працівники, оплата праці яких безпосередньо визначає рівень і умови життя, потрібні більш ефективні заходи по усуненню дискримінації.

Дискримінацію в оплаті праці можна розглянути через три рівні:

1. Порівняння середньої заробітної плати чоловіків і жінок на рівні країни. Такий підхід обумовлений тісним зв'язком питання з горизонтальною і вертикальною гендерної сегрегацією, коли найбільше число жінок зосереджено в фемінізованих областях, що характеризуються низьким рівнем професіональному і нижчими заробітками, або ж не має доступу до найбільш оплачуваних керівних посад.

2. Порівняння оплати праці всередині кожного професійного кластеру.

3. Вибіркове порівняння гендерного балансу оплати праці в конкретних організаціях, яке дає можливість досліджувати причини і механізми дискримінації на мікрорівнях «внутрішніх ринків».

Виділимо такі основні принципи заробітної плати:

1. Надання рівної оплати за працю. В оплаті праці немає місця дискримінації людей за різними ознаками (статтю, віком та ін.).

2. Диференціація рівнів оплати праці. За допомогою даного принципу реалізується відповідність рівня оплати праці займаної посади працівника, його кваліфікації.

3. Підвищення рівня фактичної (реальної) заробітної плати. Від збільшення ефективності виробництва залежить збільшення номінальної заробітної плати. Темп зростання номінальної заробітної плати повинен перевищувати рівень інфляції, забезпечуючи зростання реальної заробітної плати.

4. Пришвидшене зростання продуктивності праці над темпами підвищення рівня заробітної плати.

5. Оплата має здійснюватися залежно від кількості і якості праці. Розподіл заробітної плати повинен бути прозорим та ясным для працівників.

6. Матеріальна зацікавленість працівників в результаті своєї праці, а також в результаті роботи всього підприємства. Чим вище ефективність підприємства, тим вище заробітна плата працівників.

7. Гарантія відтворення робочої сили. Кожне підприємство встановлює мінімальний розмір заробітної плати працівника, який закріплюється в колективному договорі. Він не повинен бути менше рівня мінімальної оплати праці встановленим державою [32, ст. 228-229].

Наведені принципи заробітної плати знаходяться в тісному взаємозв'язку з виконуваними функціями, і впливають на мету організації заробітної плати на підприємстві, яка полягає в тому, щоб забезпечити працівників заробітною платою, об'єктивно відповідає вимогам відтворення робочої сили, що відображає рівень розвитку економіки.

2.3. Методи оплати праці в інклюзивній економіці.

Згідно з концепцією інклюзивної економіки кожна людина повинна бути задіяна в трудову діяльність з урахуванням її індивідуальних здібностей. Тому роботодавцям слід аналізувати потенціал своїх працівників, щоб залучення їх до виробничого процесу було найбільш ефективним.

Для отримання максимуму користі від роботи своїх працівників роботодавцям слід враховувати, наприклад, такі фактори, як рівень професіоналізму працівників, безпечність умов їх роботи, тощо. Основну увагу в інклюзивній економіці приділяють оплаті праці з урахуванням вище зазначених чинників.

Метод оплати праці означає порівняння різних характеристик робіт для оцінки місця однієї роботи у порівнянні з іншою в розрізі заробітної плати за цю

роботу. Роботодавці при встановленні заробітної плати за різні види робіт покладаються на формальні або неформальні методи оцінки праці.

Розрізняють два типи формальних методів оцінки праці: сумарні методи, або методи рядів та аналітичні методи.

Сумарні методи, або методи рядів, полягають в ранжуванні роботи на базі значущості посадових вимог. Порівняння здійснюється через аналіз роботи загалом, а не окремих її елементів. Це дозволяє зіставити характеристики працівника з характеристиками самої роботи. Тому, методи рядів визначають значимість робіт всередині організації, але не включають відмінностей в їх цінності.

Аналітичні методи оцінки праці навпаки спеціалізуються на окремих складових праці або їх факторах й полягають в наданні балів цим елементам. Фактори можуть включати: професійні навички та кваліфікацію робітника, набуті завдяки освіті, професійного навчання або досвіду роботи; відповідальність за обладнання, грошові кошти і людей; навантаження, яке може бути фізичним, розумовим і психосоціальним; умови праці, які охоплюють як фізичні (шум, пил, температура і небезпека для здоров'я), так і психологічні аспекти (стрес, ізоляція, часті призупинення роботи, одночасні звернення і агресивність клієнтів).

Аналітичні методи оцінки надають можливість визначити цінність роботи в кількісному вираженні та показати, чи характеризуються дві, різні на перший погляд роботи однаковою цінністю. Якщо цінність однакова, то навіть різні за своєю загальною характеристикою роботи отримують рівну винагороду. З цієї точки зору, оцінка праці відбувається насамперед через аналіз змісту роботи та її складових, а не через характеристики та здібності працюючих.

Якщо говорити про конкретні методи оцінки рівнів заробітних плат в сучасному світі, то першим прикладом є метод «Кроки до рівної винагороди за працю». Цей метод був сформований в Швеції інститутом омбудсмена з питань рівних можливостей для сприяння рівності в оплаті праці. Даний метод дозволяє швидко та легко визначити вимоги та рівень складності процесів, задіяних в

роботі. Метод «Кроки до рівної винагороди за працю» дозволяє оцінити, чи існує дискримінація між працівниками та чи впливає вона на різницю в заробітних платах. Цей метод можна використовувати з метою визначення роботи рівної цінності у зв'язку з порівняльним вивченням ставок заробітної плати, запропонованим законом; ранжирування різних видів роботи; зіставлення кількох видів роботи; оцінки роботи і розробки критеріїв для оцінки здатності працівника виконувати відповідну роботу.

Наступними методами є АВАКАБА і EVALFRI. Метод «Аналітична оцінка робіт» (АВАКАБА) зародився та почав використовуватися в 1996 році в Швейцарії. АВАКАБА повинен використовуватися разом з інструментом для сканування, який називається VIWIV, що означає «чи заробляю я стільки, скільки заслуговую?». Метод розроблений, насамперед, для жінок, які підозрюють нерівність в оплаті праці.

АВАКАБА і VIWIV можуть використовуватися для аналізу будь-яких категорій праці, незалежно від структури роботи та її змісту. Метод EVALFRI є модифікацією методу АВАКАБА, та був розроблений за вимогою Ради кантону Фрайбург для державних службовців.

Ще одним методом оцінки оплати праці є метод гендерної оцінки ISOS. Він був розроблений в 2003 році Політехнічним університетом Каталонії з допомогою європейських університетів за проханням Жіночого бюро Міністерства праці та соціального забезпечення Іспанії. ISOS ґрунтується на наданні балів за певні види робіт, через проходження стандартизованого тесту.

NJC JES - метод оцінки праці представлений Національною об'єднаною радою. NJC JES був розроблений представниками організацій роботодавців і працівників в рамках національних рад для використання локальними органами влади Великобританії. Ця система може бути адаптована до всіх категорій праці та полягає у присвоєнні балів [33, ст. 42].

Недискримінаційні методи оцінки праці передбачають встановлення стандартних та прозорих характеристик для усунення можливості надання привілеїв окремим видам робіт. Через такі методи підтримується ясність в

системах оплати праці, однаковість в рівнях заробітних плат, які характеризуються рівною кількістю балів та рівною винагородою незалежно від ознак статі, віку, етнічної приналежності, тощо.

Визначення розміру заробітної плати зазвичай базується на чотирьох основних формах:

1. Централізоване визначення рівня заробітної плати урядом або іншими державними органами;
2. Укладення колективного договору;
3. Прийняття рішення арбітражного суду з трудових питань або інших органів;
4. Укладання угоди між роботодавцем і працівником.

В офіційній економіці часто використовують змішані форми, які передбачають визначення базової або мінімальної заробітної плати на законодавчому рівні, а винагороду понад мінімальну заробітну плату - через укладання колективного договору та підписання угоди між роботодавцем та працівниками. Незалежно від вибору системи встановлення заробітної плати, важливо дотримуватися рівності в оплаті праці.

У випадку, якщо базова або мінімальна заробітна плата визначається у відповідності з секторами та професіями, то з'являється необхідність у постійному контролі за недопущенням дискримінаційних процесів в тих секторах та професіях, де переважають вразливі групи населення. Механізми контролю мають бути розроблені й для майбутніх оцінок.

В процесі визначення мінімальної заробітної плати оцінка рівної винагороди за працю рівної цінності повинна здійснюватися, наприклад через аналіз та порівняння структури робіт на основі прийняття об'єктивних критеріїв.

Для збереження робочих місць з одночасним забезпеченням життєздатності підприємств та підтриманням доходів працівників і членів їх сімей, забезпечення попиту та усунення дефляційних процесів, необхідно контролювати та змінювати заробітні плати з урахуванням наявних соціальних і економічних чинників. Корегування, що здійснюються в рівнях мінімальної

заробітної плати, мають попередньо бути ретельно визначеними, перевіреними та збалансованими. Адже, незважаючи на те, що такі зміни можуть бути необхідною умовою для збереження та підтримання рівня життя всіх верст населення, в деяких регіонах значні зміни можуть ще більше загострити ситуацію та поставити населення в скрутне становище.

Для пошуку оптимальних варіантів і оцінки розміру заробітної плати в деяких секторах з низьким рівнем оплати праці, що опинилися в нинішню кризу вельми важливими і соціально значущими, найкраще підходять колективні переговори, що враховують особливості конкретних підприємств і галузей. Можливо, в наступні хвилі обмежувальних заходів буде потрібно продовжити, з урахуванням фінансових наслідків, надання субсидій на виплату заробітної плати, які, забезпечуючи підтримку підприємств і працівників, які зіграли значну роль в зниженні негативного впливу кризи.

При плануванні нового і кращого «нормального життя» після кризи достатня мінімальна заробітна плата, встановлена законодавчо або в порядку домовленості, може сприяти соціальній справедливості та скороченню нерівності. У прийнятій МОП в 2019 році Декларації століття про майбутнє сфери праці, в якій передбачається орієнтований на людину підхід, підкреслюється важливе значення достатнього мінімуму заробітної плати, встановленого законодавчо або в порядку домовленості [34, ст. 5-6].

Які б методи не застосовувалися для об'єктивної оцінки праці, особлива обережність необхідна для недопущення тенденційності дискримінаційного характеру: важливо, щоб відбір факторів для порівняння, зважування таких факторів і фактичне порівняння не були дискримінаційними по своїй суті. Нерідко вміння, які вважаються "жіночими", наприклад спритність рук і навички, необхідні для професій, що допомагають, недооцінюються або навіть не беруться до увагу в порівнянні з традиційно "чоловічими" вміннями, такими що потребують задіяння сили.

Варто зазначити, що феномен гендерної нерівності в оплаті праці поширений майже у всіх країнах світу.

Його вкрай складно пояснити, тому як сукупність законодавчих актів, державних проектів з подолання дискримінації давно повинні були викоренити таку нерівність. Слід зазначити, що гендерна асиметрії в оплаті праці має вплив на продуктивність праці, яка падає, якщо одні особи отримують винагороду більшу, ніж передбачає їх цінність як працівників, а другі не мають мотивації для продуктивної роботи без справедливої оплати.

В зарубіжних країнах причина різниці в оплаті праці є прямим наслідком жіночого безробіття, нижчого рівня освіти, кваліфікації та досвіду, пріоритету сімейних зобов'язань, виконання яких знижує ефективність праці.

Якщо взяти досвід боротьби з дискримінацією по оплаті праці в зарубіжних країнах, то можна навести як приклад законодавство скандинавських країн. Чинний в Швеції «Акт про рівні можливості», зобов'язує роботодавця, який має більше десяти працівників, складати і щорічно подавати звіт в державні органи, що включає дані про трудову функцію, характеристиках працівників і різниці в їх заробітних платах.

Такі заходи дозволяють об'єктивно оцінити гендерну асиметрію в оплаті праці, виявляють невинуватені відмінності в її розмірі, а разі виявлення останніх - наказують роботодавцю виплатити компенсацію працівникові, котрий зазнав дискримінації.

РОЗДІЛ 3. ПРАКТИКИ ІНКЛЮЗИВНОЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

3.1. Дослідження сучасного стану інклюзивної оплати праці в Україні.

Сучасні тенденції розвитку демонструють постійні оновлення та деформації на ринку праці, торкаючись при цьому всіх сфер суспільства – від соціальної до економічної. Для кон'юнктури ринку України також притаманні коливання, що пов'язані, насамперед, з невирішеним конфліктом на сході країни, недостатнім рівнем заробітних плат, викликану цими проблемами міграцією, наявністю неконтрольованого тіньового сектору, невідповідністю між попитом на ринку праці та наявною робочою силою.

Якщо аналізувати Державну службу статистики України, то можна помітити позитивну динаміку щодо скорочення рівня зареєстрованого безробіття за останні п'ять років. Такого результату вдалось досягти шляхом збалансування урядових дій на ринку праці через розширення кількості робочих місць, проведення заходів щодо підвищення кваліфікації та професійної перепідготовки кадрів та через скорочення попиту на нелегальні роботи, полегшуючи при цьому методи працевлаштування.

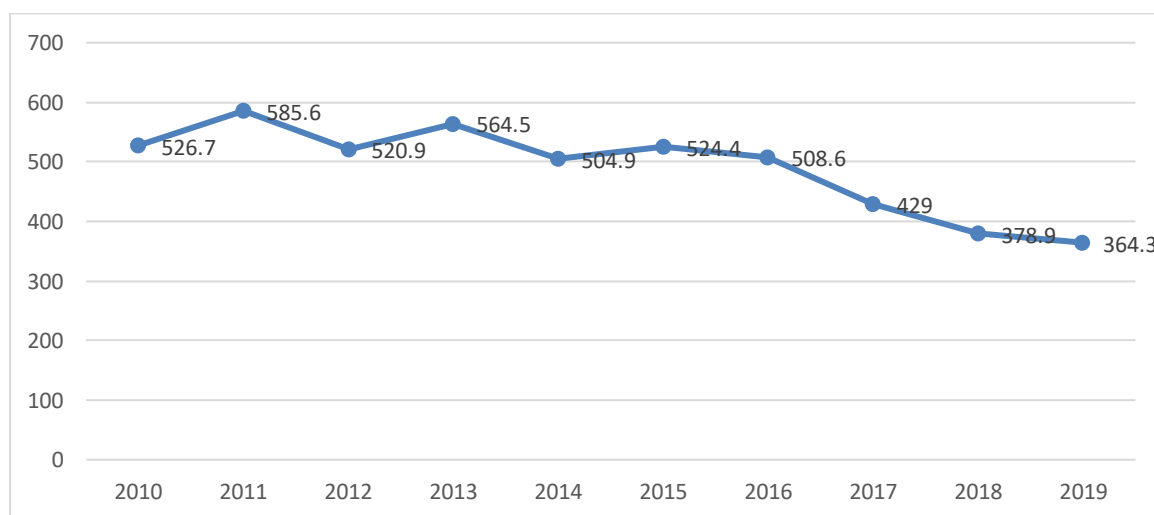


Рис.3.1. Кількість зареєстрованих безробітних станом на 1 січня за 2010-2019 рр., тис. осіб.

Джерело: складено автором на основі матеріалів Державної служби статистики України [35].

Таблиця 3.1.

**Кількість зареєстрованих безробітних за статтю та місцем
проживання у 2019 році**

	Січень	Лютий	Березень	Квітень	Травень	Червень	Липень	Серпень	Вересень	Жовтень	Листопад	Грудень
Усього	364.3	367.0	340.7	311.4	300.9	287.1	280.8	275.0	268.2	259.3	288.9	338,2
жінки	190.9	193.5	189.6	180.6	172.7	165.4	162.4	159.5	155.3	155.8	164.5	177,3
чоловіки	173.4	173.5	151.1	130.8	128.2	121.7	118.4	115.5	112.9	103.5	124.4	160,9
міське населення	188.5	189.6	184.4	178.3	174.3	167.7	165.1	162.1	159.2	155.7	162.1	176,0
сільське населення	175.8	177.4	156.3	133.1	126.6	119.4	115.7	112.9	109.0	103.6	126.8	162,2

Джерело: Державна служба статистики [35].

Згідно з рис. 3.1 можна зробити висновок про те, що починаючи з 2015 року кількість безробітних невинно зменшується і станом на 1 січня 2019 року їхня частка становила 364 300 осіб, а в травні 2019 року частка вже становила 300 900 людей.

Такі дані пояснюються тим, що було реалізовано необхідні для сьогодення проекти, які, насамперед, стосуються формування профорієнтаційних та кар'єрних послуг з дистанційним доступом. Описані заходи передбачають швидку адаптацію людей на практиці, через дистанційне прокачування своїх навичок та знань та можливість визначення найбільш підходящої для особи професії. Велику роль у затвердженні таких заходів відіграла Державна служба зайнятості України. До того ж, представники служби зайнятості населення з допомогою стейкхолдерів реалізують проекти, направлені на налагодження швидкого та ефективного контакту між роботодавцями та потенційними працівниками в процесі пошуку роботи та процедури працевлаштування.

Аналізуючи таблицю 3.1 (дані 2019 року), можна помітити що кількість зареєстрованих безробітних жінок перевищує кількість чоловіків й безробіття більше поширене саме в міській місцевості, де є високий рівень конкуренції на ринку праці та нерівномірність розподілу робочої сили.

Якщо розглядати рівні безробіття за професійними групами (табл. 3.2), то, наприклад, в 2019 році найбільша частка безробітних була серед державних

службовців, керівників, менеджерів, працівників сфери торгівлі та послуг і фахівців [35].

Таблиця 3.2.

Кількість зареєстрованих безробітних за професійними групами у 2019 році

	Кількість зареєстрованих безробітних на кінець звітного періоду		
	січень – березень	січень – червень	січень – вересень
	тис. осіб	тис. осіб	тис. осіб
Усього	340.7	287.1	268.2
у тому числі			
законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	47.3	43.6	42.1
професіонали	29.0	26.4	26.0
фахівці	32.5	29.6	29.3
технічні службовці	19.3	16.8	16.0
працівники сфери торгівлі та послуг	51.1	44.3	40.6
кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	19.3	10.6	9.3
кваліфіковані робітники з інструментом	31.3	24.3	22.2
робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	59.9	52.2	47.7
найпростіші професії	51.0	39.3	35.0

Джерело: Державна служба статистики [35].

Тому урядові нашої держави необхідно спрямовувати всі зусилля на якнайшвидше вирішення даної проблеми з метою надання відповідної кількості вакансій, яких на даний момент не вистачає для всіх висококваліфікованих кадрів, які змушені виїжджати за кордон в пошуках роботи.

Однією з головних компонентів ринку праці є заробітна плата, яка залежить від економічної стабільності держави, кваліфікаційного рівня працівника, розвитку та організованості профспілок, умов праці, результатів виробництва тощо.

Крім того, оплата праці залежить і від сфери трудової діяльності робітника.

Таблиця 3.3.

Економічна активність населення України за статтю та місцем проживання у 2019 р.

	Одиниці Виміру	Все населення	Жінки	Чоловіки	Міське населення	Сільське населення
Економічно активне населення	тис. осіб					
у віці 15-70 років		613,7	281,9	331,8	292,8	320,9
працездатного віку		579	261,8	317,2	277,4	301,6
Рівень економічної активності	у % до населення відповідної вікової групи					
у віці 15-70 років		60,3	53,6	67,5	64,1	57,2
працездатного віку		66,9	59,8	74,1	71,7	63
Зайняте населення	тис. осіб					
у віці 15-70 років		565,8	262	303,8	265,7	300,1

працевдатного віку		531,1	241,9	289,2	250,3	280,8
Рівень зайнятості	у % до населення відповідної вікової групи					
у віці 15-70 років		55,6	49,8	61,8	58,2	53,5
працевдатного віку		61,3	55,3	67,5	64,7	58,6

Джерело: складено автором на основі матеріалів Державної служби статистики України [35].

Повертаючись до даних, наданих Державною службою статистики України, можемо помітити, що в загальній кількості зайнятого населення переважають чоловіки відповідно до підсумків 2018 року. Цікавим є також факт, що за даними цього ж року, кількість зайнятого населення переважає в сільських місцевостях.

Аналіз показника економічної активності для населення віком від 15 до 70 років демонструє більшу на 14% частку чоловіків у порівнянні з жінками. Загалом показник зайнятості населення у 2019 році був близько 56%. Цей показник є вищим, ніж за попередні роки, що пояснюється ефективністю прийнятих рішень щодо збільшення рівня заробітних плат та щодо збільшення кількості зайнятих в офіційному секторі економіки.

Згідно із Законом України «Про оплату праці», заробітна плата — це винагорода, що надається в грошовому вираженні, розмір якої затверджується трудовим договором та за яким роботодавець зобов'язаний її виплатити [7].

Науковці виокремлюють пакет функцій оплати праці: вона є матеріальною базою для працівника та його сім'ї; надає доступ до сфер розвитку особистості, до користування досягненнями цивілізації; створює базові основи для соціального страхування і забезпечення; забезпечує відтворювальну функцію населення та підтримує ринок праці людським капіталом тощо. Проте в сучасних українських умовах заробітна плата не виконує в повній мірі перелічені функції. Наявний на сьогодні рівень виплат зазвичай є нижчим ніж прямі затрати праці,

що, в свою чергу, не стимулює зацікавленість працівників до переорієнтації робочої сили на пріоритетні сфери діяльності.

На сьогоднішній день функції заробітної плати є дещо деформованими й полягають, перш за все, у збереженні рівня зайнятості, перешкодженні безробіттю через зниження заробітної плати, соціальному забезпеченні, недопущенні інфляції через несвоєчасні виплати заробітних плат, перерозподілі робочої сили в галузевих межах, поширенні нелегальної діяльності та вторинних робіт, посиленні мобільності зайнятого населення [36, ст. 1]. Попри деяке підвищення рівня заробітної плати (табл.3.4) загальний її стан серед найманих працівників в Україні можна оцінити як незадовільний.

Таблиця 3.4.

**Показники стану оплати праці щодо соціальних гарантій за період
2015-2020 роки**

Показники	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Середньомісячна заробітна плата, грн	4444,6	5571,8	7104,0	9141	10783	11579
У % до прожиткового мінімуму	364,9	404,3	444,0	475,85	512,99	483,47
У % до мінімальної заробітної плати	364,9	404,3	222,0	245,53	258,40	231,58
Індекс номінальної заробітної плати, %	120,5	123,6	137,1	134,7	128,9	121,3
Індекс реальної заробітної плати, %	79,8	109,0	119,1	109,7	111,4	110,2
Мінімальна заробітна плата, грн	1218	1378	3200	3723	4173	5000
Прожитковий мінімум, грн	1218	1378	1600	1921	2102	2395

Джерело: складено автором на основі матеріалів Державної служби статистики України [35].

Як бачимо, в Україні сьогодні спостерігається недостатньо високий рівень заробітних плат, що, насамперед, пов'язано з відсутністю уваги до концепції людського капіталу, яка відстоює позицію того, що вартість робочої сили виступає як основна форма доходу на людський капітал. Людський капітал являє собою сукупність навичок та здібностей людини, набутих в процесі життєвого досвіду, навчання та професійної практики та неможливих без підтримки достатнього рівня умов життя та здоров'я.

Нагромадження людського капіталу передбачає необхідність підвищення заробітних плат.

У сучасному світі спостерігається тенденції, які навіюють прагнення досягти високих показників економічного зростання як такого, зміщуючи свою увагу в бік інклюзивності та сталості економіки, людського розвитку та людського капіталу.

Людський капітал є складовою людського потенціалу, яка залучається в процес виробництва для можливості створення додаткової вартості та отримання доходу. Людський капітал об'єднує в собі загалом наявні ресурси людини, цінність яких вимірюється набутими здібностями та навичками, станом здоров'я та доступом до інформаційних ресурсів. Тобто, людський потенціал, окрім людського капіталу, включає некапіталізовану складову. Людський потенціал та вміщений в ньому людський капітал являються необхідною умовою для створення та підтримки національного багатства, а отже, вони є показниками, комплементарними до ВВП. Відповідно до показників Світового банку за оцінками 2018 року рівень людського капіталу в Україні становив \$858 млрд, зменшившись з 2010 р. на \$28 млрд (рис. 3.2).

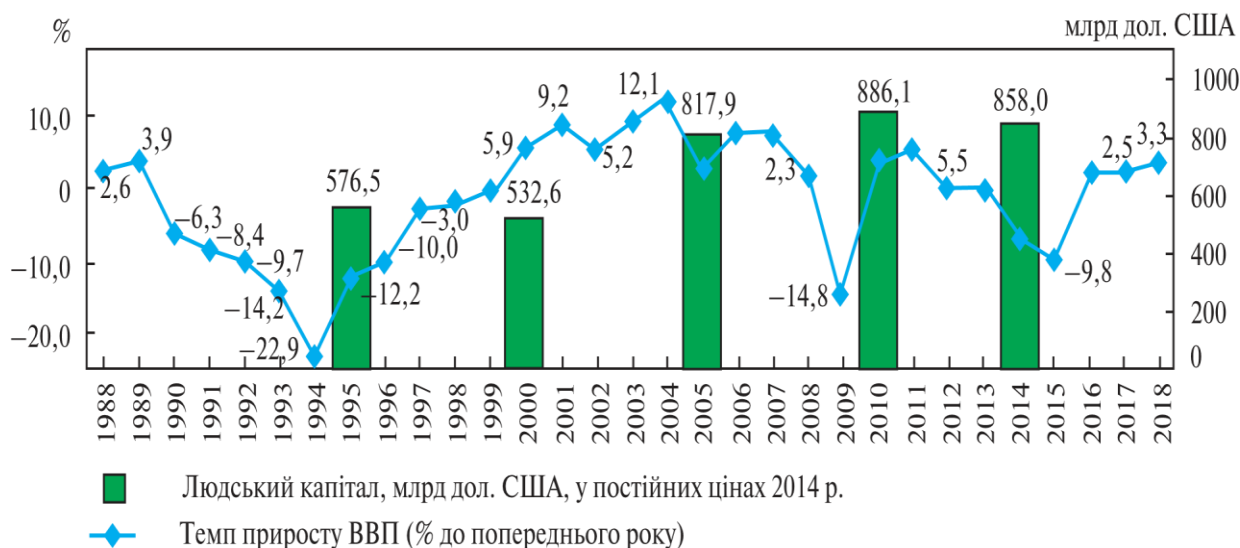


Рис.3.2. Темпи приросту (зниження) ВВП і обсяги людського капіталу в Україні

Джерело:[37].

Людський капітал обчислюється як теперішня вартість майбутніх доходів робочої сили. Це враховує освіту і навички, досвід, а також імовірність та можливість залучення робочої сили до економічної діяльності незалежно від віку. Якщо аналізувати рівень людського капіталу в розрахунку на одну людину, то Україна зараз перебуває на 91 місці в розрізі з 141 країнами [37, ст.59].

До того ж, важливим моментом є те, що в країнах, які відносяться до числа «розвинених країн», рівень людського капіталу прирівнюється до 60-70% національного багатства. В той час як в Україні цей показник становить 34% (за період 2010-2014 років зріс на 4%). Проте цей показник в Україні є досить парадоксальним: це зростання, яке відбулося за 2010-2014 роки, відбувалося паралельно з зниженням рівня дохідності людського капіталу. Так, за останніми показниками, фонд оплати праці України зменшився до 39,2%, в той час, як в країнах Європи та Азії цей показник є значно вищим – 68-76%.

Україна посідає перше місце у списку найбідніших країн Європи з добробутом пересічного дорослого \$1,563 тис. (дані рейтингу Credit Suisse Research Institute за 2018 р.).

Лідером рейтингу є Ісландія, в якій середній статок дорослого перевищує \$550 тис. Однак ще більше значення, ніж загальні обсяги добробуту, має нерівність його розподілу.

В Україні наявна парадоксальна ситуація: тоді як індекс Джині за доходами є одним з найнижчих у світі (25 %), індекс Джині за добробутом є значно вищим (95,5 %). Медіана добробуту одного дорослого в Україні дорівнює \$40, але аналітики говорять про наявність 135 людей, статки яких складають близько \$50 млн. Це спричинює нерівність, яка притаманна не лише нерівності в доходах, але й підкріплюється нерівністю доступу до ресурсів різних сфер економіки.

Досить цікавим є і гендерний розподіл наявного людського капіталу. Якщо в середньому в світі 61 % людського капіталу належить чоловікам, а 39 % — жінкам, то в групі країн з доходами, нижчими за середні, до яких належить і Україна, цей показник становить відповідно 70 % і 30 % [37, ст.59].

Метою оплати праці в інклюзивній економіці є забезпечення соціального капіталу, а «єдиним інструментом забезпечення поступального розвитку соціального капіталу в Україні є усвідомлення ролі та значення громадянина, як його основного носія».

За рейтингом щорічного Індексу процвітання (The Legatum Prosperity Index), який досліджує 149 країн, що включають в себе майже все населення світу (96%) та майже загальний світовий рівень ВВП (99%). За показниками дослідження, Україна характеризується 44-відсотковим показником якісної реалізації соціального капіталу, що збільшився у порівняння з 2007 роком на 7%.

Таблиця 3.5.

Динаміка показників рівня розвитку соціального капіталу за оцінками індексу процвітання за 2007–2020 рр.

Країна	Рік														Відхилення
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	абс. 2020–2007

Україна	36,61	36,6	37,37	35,36	41,21	41,71	40,64	40,52	39,95	40,86	43,89	44,46	43,03	43,91	7,3
Румунія	42,9	41,08	39,8	41,4	39,42	40,36	42,87	43,36	43,33	46,77	48,1	48,01	47,43	46,49	3,59
Словаччина	43,93	43,93	43,93	43,75	45,27	47,02	46,11	45,5	46,78	47,44	51,15	53	51,12	51,57	7,64
Польща	47,08	50,77	52,51	50,4	54,03	49,46	51,36	47,53	52,77	48,75	52,77	48,75	47,56	48,99	1,91
Молдова	39,71	42,9	43,05	41,17	43,5	44,44	41,83	40,54	39,29	40,89	40,77	41,72	48,33	47,71	8
Угорщина	48,04	49,26	48,31	49,51	47,23	49,91	50,28	52,71	45,4	45,34	49,09	51,22	49,76	54,08	6,04
Білорусь	48,8	47,91	47,29	49,71	54,24	50,93	50,2	51,84	46,37	48,78	49,24	49,98	46,57	48,22	-0,58
Росія	39,98	44,34	43,42	43,78	46,11	43,59	43,11	43,42	48,8	50,07	47,88	49,38	49,23	50,23	10,25

Джерело: побудовано та розраховано автором на основі [37]

Узгодженість щодо реалізації загальної концепції соціально-економічного зростання, ставить за необхідність включення категорії інклюзивності. Внаслідок цього, виникає потреба у розширенні моделі інклюзивного сталого зростання (inclusive sustainable growth) [38, ст. 134-135].

Виходячи з цього, розвиток соціального капіталу обумовлює становлення інклюзивного суспільства та є основою процвітання нації. Аналізуючи рейтинг Індексу процвітання, дані якого представлені в таблиці 3.5 та графічно зображені на рис. 3.3, середнє значення для України коливається в межах 40,44 %. Вищими показниками характеризуються наші країни-сусіди, наприклад, Польща та Білорусь. Загалом відзначається позитивна динаміка в становленні принципів інклюзивності при прийнятті рішень щодо управління національним господарством.

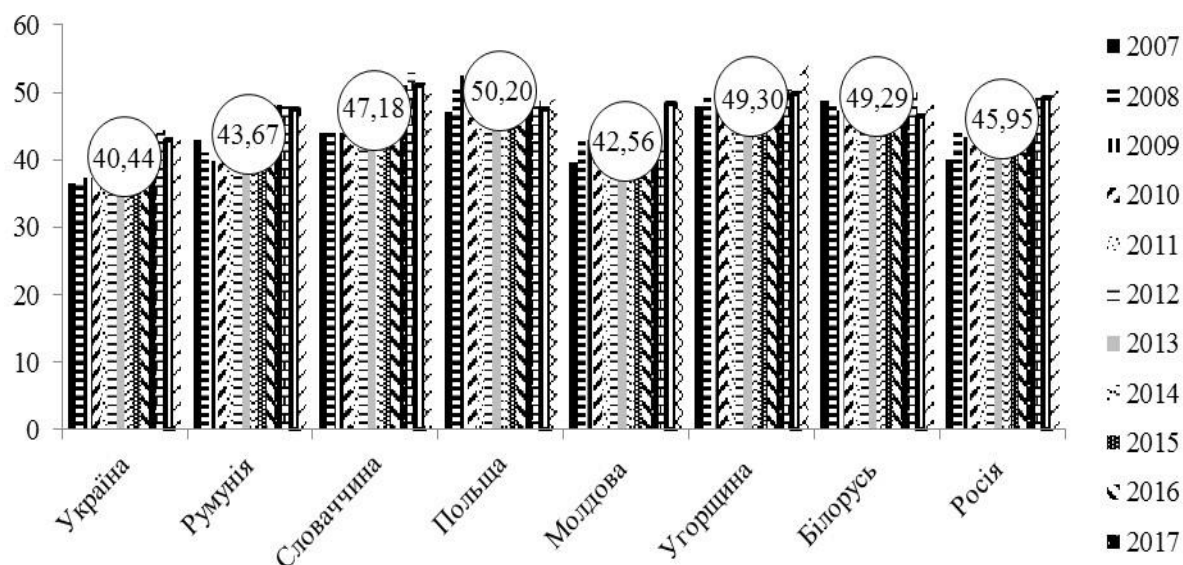


Рис. 3.3. Середній рівень розвитку соціального капіталу в Україні та її сусідніх країн (середньоарифметичне значення) у 2007–2020 рр. за оцінками Індексу процвітання

Джерело: [37]

Для аналізу соціально-трудової сфери з точки зору забезпечення гідною працею необхідно віднайти відповідні індикатори та методології, в ході використання яких, з'являється можливість кількісно відобразити показник гідної праці та її принципів.

МОП розглядає лише два індикатори щодо забезпечення гідної праці та її оплати – середня годинна оплата праці та частка витрат на працю у ВВП [39, ст. 292].

Шляхом дослідження різних методологій в сфері визначення показників гідної праці та її оплати, вченими було виведено новий набір індикаторів, який здатний в повній мірі оцінити гідність в оплаті праці на макрорівні. Мова йде про наступні індикатори: 2

1. Темпи зростання реальної середньої заробітної плати в економіці країни;
2. Співвідношення середньої заробітної плати в економіці країни із середньою заробітною платою в країнах Європи;
3. Частка працівників, які одержують заробітну плату, нижчу від прожиткового мінімуму, від загальної чисельності працівників;

4. Частка працівників, які одержують заробітну плату за межею бідності;
5. Співвідношення мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму;
6. Співвідношення між встановленим законодавчо мінімальним рівнем заробітної плати та існуючим середнім рівнем (індекс Кейтца);
7. Співзалежність тарифної ставки робітника першого тарифного розряду в бюджетному секторі економіки та мінімальної заробітної плати або прожиткового мінімуму;
8. Частка витрат на оплату праці у ВВП;
9. Частка оплати праці в сукупних доходах домогосподарств;
10. Співвідношення середньої заробітної плати у виді економічної діяльності з найвищим і найнижчим рівнями заробітної плати;
11. Співвідношення середньої заробітної плати у регіоні з найвищим і найнижчим рівнями заробітної плати;
12. Коефіцієнт Джині;
13. Відсоткове співвідношення між доходами найбагатшої групи населення та найбіднішої групи населення (децильний коефіцієнт);
14. Частка основної заробітної плати у загальному фонді;
15. Заборгованість з виплати заробітної плати;
16. Урегульованість щодо питань оплати праці при проведенні переговорів щодо укладення генеральної угоди (підкріплюється законом України «Про колективні договори і угоди»);
17. Співвідношення кількості зобов'язань соціальних партнерів щодо оплати праці відповідно до чинної генеральної угоди порівняно з часткою зобов'язань, закріплених в генеральній угоді;
18. Співвідношення кількості положень генеральної угоди щодо оплати праці, які містять конкретні зобов'язання, до загальної кількості зобов'язань соціальних партнерів в оплаті праці;

19. Частка положень генеральної угоди, які стосуються зобов'язань соціальних партнерів в загальній кількості зобов'язань, що були притаманні попереднім угодам;

20. Кількість зобов'язань соціальних партнерів, які були виконані, у співвідношенні з загальною їх кількістю.

Щоб визначити значущість наданих індикаторів користуються методом експертного опитування, який полягає в залученні фахівців з оплати праці до проходження анкетування. Анкетування базується на виставленні балів, у відповідності із значущістю індикатора від 0 до 7:

- 0 балів – індикатор незначущий;
- 1–2 бали – індикатор не дуже значущий;
- 3–4 бали – індикатор характеризується значущістю;
- 5–6 балів – індикатор дуже значущий;
- 7 балів – індикатор основний.

Надавши оцінку кожному індикатору, відбувається їх зведення в комплексний загальний показник гідної оплати праці. За даними 2018 року для України цей показник становив 0,245 – значення характеризується як «нижче середнього». Це дозволяє зробити висновок щодо наявності проблем при вибудові політики в сфері оплати праці.

3.2. Проблеми інклюзивної оплати праці в Україні.

Модель інклюзивної економіки ґрунтується на повному та ефективному залученні людей до економічної діяльності. Через цю концепцію відбувається нарощування людського капіталу на основі залучення людського потенціалу. Для успішного переходу до реалізації моделі інклюзивного розвитку, представники державних органів мають зосередити свою увагу на пришвидшеному реформуванні структури економічної системи.

Насамперед, зміни полягають у збільшенні інвестування в людський капітал, в рамках інклюзивного розвитку, що включає інвестиції в такі сфери:

освіта, охорона здоров'я, соціальне забезпечення, посилюючи при цьому гнучкість робочої сили та рівність у всіх сферах життя.

Основними проблемами в Україні в сфері освітньо-наукових послуг є недостатній рівень заробітних плат, порівняно з високим рівнем корупційних проявів та бюрократизації економічної системи.

Парадоксально відзначається пропорційна залежність рівня заробітних плат та рівня корумпованості, що представлена на рисунку 3.4. При падінні рівня заробітних плат, відбувається наростання корумпованості.

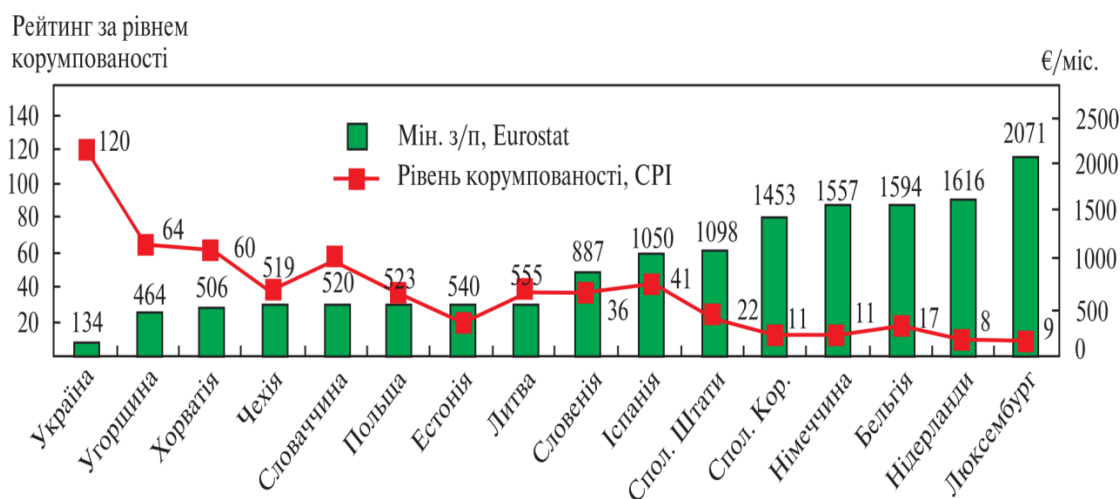


Рис.3.4 Мінімальна заробітна плата (права шкала) та рівень корумпованості (ліва шкала) в Україні та країнах ЄС, 2018–2019 рр.

Джерело: [37]

Невисокий рівень оплати праці ставить населення нашої країни в досить скрутне становище, що несе загрозу всій економічній системі. Бідність є результатом поширення двох основних тенденцій: збільшення розриву між найбагатшими групами населення та бідними, та, на цьому фоні, загальне падіння рівня життя в країні.

Така несприятлива соціальна ситуація підкріплюється фактичними цифрами:

- 69% українців не виїжджали за кордон;
- Середня заробітна плата в Україні становить 12 549 грн (\$ 455);
- Україна очолює рейтинг за рівнем скорочення населення.

Саме тому з'являється необхідність реформування існуючої системи та орієнтація на інклюзивний розвиток економіки.

За дослідженнями вчених, для переходу до нової системи, спочатку необхідно оцінити зміст того, що відбувається зараз та в минулому. Другий етап полягає у виявленні зацікавленого суб'єкта, який матиме достатньо ресурсів, необхідних для реалізації реформ. До того ж суб'єкт має володіти достатнім багажем знань та перетворювальною силою.

В українському середовищі поки що відсутні зазначені умови, через що реформи зазвичай призводять до нових протиріч та, деколи, негативно відзначаються на економічній системі [40, с. 17-18].

Але існують дуже серйозні загрози подальшому зниженню рівня економічного розвитку та збідненню населення країни. Вважаємо, що загострення цих проблем прискорює потребу та розкриває потенційні резерви суб'єктного впливу на зміни в країні.

Глобальний контекст розвитку надає приклади історичного досвіду прискореного формування впливу громадянського суспільства та суб'єктів господарювання на становлення інклюзивних інституцій.

З метою вдосконалення управління розвитком інклюзивної економіки сформована світова «Стратегія економічної інклюзивності на період з 2019 р. по 2023 р.» [41], яка створює умови для швидкого та безперешкодного розвитку економіки, заснованої на принципах інклюзивності з залученням державного та приватного секторів для забезпечення всього населення доступом до гідної праці.

Але в Україні подібна стратегія поки що відсутня.

У світових рейтингах за обсягами валового національного доходу на одну особу Україна займає порівняно гіршу позицію, ніж за індексом людського розвитку.

Це означає, що в ході соціально-економічних трансформацій в Україні не забезпечено повномасштабної «включеності» людини в процес економічного життя.

В Україні можна виділити наступні проблеми, пов'язані з недосконалістю системи оплати праці:

1. Низький рівень заробітних плат в порівнянні з вартістю життєвих потреб;
2. Невідповідність міжнародним нормам умов праці українців;
3. Орієнтація економіки на сировинну сферу й не розвиненість товарної та сфери послуг;
4. Стагнація купівельної спроможності номінальної заробітної плати;
5. Нерівномірність розподілу заробітних плат в галузях та регіонах країни.

Високими доходами характеризуються такі галузі як сфера послуг, фінансів, в той час як на сферу матеріального виробництва припадають значно менші виплати.

6. Збереження розривів між рівнями заробітних плат працівників різних ранків. Наприклад, в країнах Європи співвідношення між виплатами рядовому працівнику та директору коливаються в межах один до восьми. В Україні значення коефіцієнта є перевищеним – 1 до 200.

Ще однією проблемою в Україні є низький рівень соціальної відповідальності роботодавців та неспроможність профспілок реально захищати права робітників.

Чинне трудове законодавство України про оплату праці повною мірою не відповідає міжнародним стандартам. Зокрема, Україна до цього часу не взяла на себе зобов'язання за пункт 1 статті 4 «Визнати право працівників на таку винагороду, яка забезпечує їм і їхнім сім'ям достатній життєвий рівень» Європейської соціальної хартії (переглянутої) від 03 травня 1996 року, ратифікованої Законом України від 14 вересня 2006 року [42].

На сьогодні в Україні рівень заробітної плати не забезпечує достатнього життєвого рівня працівників та членів їх сімей. Розмір мінімальної заробітної плати є невисоким у порівнянні з низкою розвинених країн (рис. 3.5).

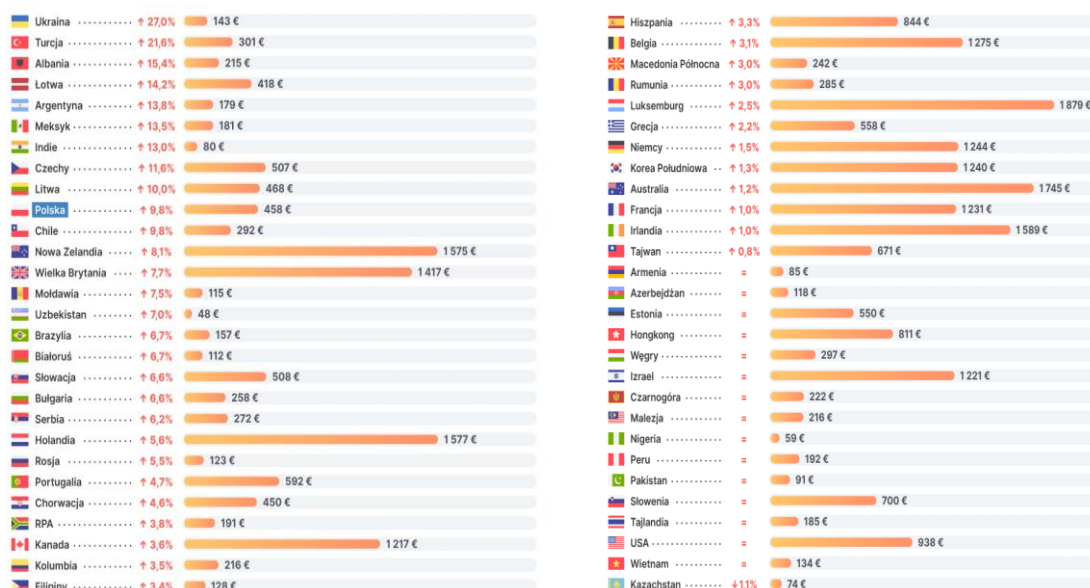


Рис. 3.5. Порівняння мінімальних заробітних плат країн світу.

Джерело: [43]

Окремі положення міжнародних актів, ратифікованих Україною, хоча і є частиною національного законодавства, але залишаються декларативними і не реалізуються на практиці.

Наприклад, у реальному житті розмір заробітної плати жінок, як правило, менше ніж у чоловіків. Це порушує проголошені у міжнародних актах принципи рівної оплати за працю рівної цінності без будь-яких проявів дискримінації та справедливої винагороди за виконану працю.

Таким чином, одним із основних напрямів реформування національного трудового законодавства про оплату праці є приведення його у відповідність із міжнародними трудовими стандартами в цій сфері.

3.3. Механізм розвитку інклюзивної оплати праці в Україні.

Нерівність розглядається як досить багатогранний та складний процес, в ході якого важко визначити його природу, зміст та причини виникнення. Для того, щоб краще розуміти походження нерівності та важливості її усунення, розглянемо дану категорію з точки зору соціально-економічних показників розвитку.

Загалом, припустимо, що скорочення нерівності в країні є умовою стабільності її розвитку.

Розглянемо основні причини та фактори, що сприяють нерівності. Насамперед, це нерівномірний доступ до ресурсів економіки, багатства та влади. Досить часто можливість безперешкодного доступу до таких благ має лише привілейована частина населення. Ще однією причиною нерівності є несправедливість при розподілі результатів від трудової діяльності, що, як правило, базується на упередженому відношенні до працівників, а не підкріплюється вагомими аргументами. Описані причини ділять населення на класи, не дозволяючи одним мати повноцінний доступ до всіх сфер життя.

Для розкриття присутності нерівності в суспільстві можуть використовуватися наступні критерії оцінки:

- Порівняння дохідності серед населення та наявного майна;
- Аналіз рівня зайнятості населення;
- Рівень прожиткового мінімуму населення;
- Можливість доступу населення до сфер охорони здоров'я, освіти, соціального захисту, тощо.

Якщо не реагувати на нарощування нерівності в суспільстві то з боку економіки це приведе до стагнації економічного розвитку, а з точки зору соціальної сфери наявність нерівності може відобразитися на зниженні життєвого рівня населення та розповсюдженню дискримінаційних проявів.

Варто зазначити, що розвиток, заснований на інклюзивності, дає змогу залучити якомога більший трудовий потенціал до економічної активності, що, в свою чергу, дозволяє підвищити рівень та якість життя населення[44, ст. 65-66].

Інклюзивний розвиток спрямований, перш за все, на усунення дискримінаційних проявів й, таким чим, дозволяє підвищити ефективність в розподілі доходів.

Проте при переході до концепцій інклюзивного розвитку, потрібно залучити механізми постійного та точного моніторингу за процесами його запровадження. Адже, без попереднього аналізу та правильності застосування концепції, можуть виникнути нові проблеми та загостритися вже існуючі протиріччя.

Наприклад, деякі люди можуть пасивно приймати участь в процесах економічної діяльності, але при цьому отримувати вигоду та соціальну підтримку й допомогу як з боку суспільства, так й з боку держави.

Базою для реалізації інклюзивної моделі економіки мають бути гідність та рівність в оплаті праці та суспільна справедливість, яка виступає посередником між рівністю та ефективністю.

Метою інклюзивного розвитку є надання можливості кожній людині приймати участь без обмежень в суспільному житті задовольняючи при цьому повноцінно свої потреби на принципах справедливості.

Проте, досить часто економічна ефективність розцінюється як протилежність соціальній справедливості, що є помилковою думкою.

В 2017 році в Україні було сформовано програму «Стратегії сталого розвитку України до 2030 року», що в 2018 році відобразилося ще й на законодавчому рівні. Даний проект проложив початок на шляху до становлення інклюзивності в Україні, адже в ньому розглядаються принципи інклюзивного зростання та відзначається необхідність розбудови інституцій, заснованих на інклюзивності. Однак, в проекті бракує точності в зазначенні необхідних технік та інструментів для розвитку та розширення категорії «інклюзивність» [45].

Розглядаючи досвід зарубіжних країн та помилки, які були допущені на національному рівні, можна виділити декілька практик, що можуть бути застосовані для подолання нерівності в рамках інклюзивного економічного розвитку.

По-перше, існує необхідність у запровадженні міжнародних норм інклюзивного розвитку. Світовий вплив дасть змогу пришвидшити запровадження принципів інклюзивності в рамках національного середовища.

По-друге, необхідно створювати нові та покращувати існуючі інституції, діяльність яких буде спрямована на дотримання ефективності та справедливому моніторингу при розподілі результатів трудової діяльності, в тому числі й доходів. До того ж, це дасть змогу покращити якість вже наявної інфраструктури,

удосконалити системи зайнятості та полегшити доступ до сфер медицини, освіти, інвестиційної діяльності та інноваційної.

По-третє, важливо запроваджувати політику доходів, яка матиме змогу вирівнювати доходи, обмежуючи їх мінімальним (мінімальна заробітна плата) та максимальним (регулювання фіскальною політикою) рівнями. До того ж, політика доходів має бути орієнтована на надані однакових заробітних плат за виконання аналогічних за цінністю та складністю робіт.

Концепція інклюзивності в оплаті праці вимагає зміну вектору цінностей в суспільстві та побудову економічної активності з орієнтацією на рівність, справедливість, толерантність та спільну відповідальність.

Тому, важливим моментом є становлення інтегрованих суспільно-орієнтованих зв'язків в економічній системі, з наданням рівних можливостей та доступу людей в різних сферах життя.

Інклюзивне суспільство базується на переосмисленні значенні людини, яка виступає вже головним багатством будь-якої країни та здатна приймати важливі рішення й брати за них відповідальність. Формується інклюзивна свідомість та інклюзивна поведінка, яка забезпечує інтеграцію в соціум всіх без винятку людей.

Розглянуті механізми переходу до інклюзивного розвитку пов'язані між собою та в своїй сукупності є найбільш ефективним засобом.

Таким чином, інституції з інклюзивною основою, дозволяють вирішувати проблеми, які є суспільно важливими для всіх та заохочують участь кожного в економічній діяльності.

В свою чергу, політика, заснована на інклюзивності, сприяє розвитку інклюзивної свідомості, при цьому впливаючи на процес міжсуб'єктної взаємодії.

Головними суб'єктами інклюзивної політики, насамперед, мають бути влада та органи управління, керівники, роботодавці та інші стейкхолдери.

3.4. Інклюзивний розвиток як передумова підвищення конкурентоспроможності національної економіки.

Традиційно країни прагнули залучити до свого ринку праці висококваліфіковану, креативну, спеціалізовану робочу силу, в той час як решта суспільства була відкинута за рамки економічної системи через невідповідність умовно встановленим стандартам та критеріям працевлаштування. Проте аналізуючи сучасні умови економічного розвитку, спостерігаються процеси практичного вичерпання потенціалу трудових ресурсів, зростає необхідність у розширенні та диверсифікації вибору робочої сили.

Концепція інклюзивності визнає унікальність та важливість кожної людини. Коли у всього суспільства є можливість бути учасником економічного процесу, тоді кожна людина намагається проявити свої найкращі якості, перетворюючись, таким чином, на окремий важливий елемент економічної системи. Суспільна залученість акцентує увагу людей саме на продуктивності, як вихідній умовою виходу з бідності. З цієї точки зору відбувається закріплення нової ідеології, в якій не роботодавець віддає перевагу тому чи іншому кандидату на посаду, а сама людина обирає для себе найкраще місце роботи.

Така суспільна залученість усіх верст населення, де надається вільний доступ кожному до інвестицій та ефективної зайнятості, дозволяє підвищити конкурентоспроможність країни на основі різноманітності робочої сили та унікальності її рішень. Даний процес в подальшому має тенденцію до поширення на всі галузі, та регіони, створюючи при цьому цілісне, продуктивне суспільство.

Неоднорідність персоналу - не тільки соціально значуще явище, воно також надає компаніям різні можливості і є розумним кроком в умовах відсутності кадрів на ринку праці. Надаючи своїм працівникам можливість виконувати роботу, яка відповідає їх кваліфікації і бажанням, компанії підвищують працездатність і ефективність свого персоналу. Крім цього, неоднорідність персоналу підвищує креативність компанії.

Для підтвердження важливості інклюзивного розвитку економіки в підвищенні конкурентоспроможності країни, представимо графічну модель цієї залежності.

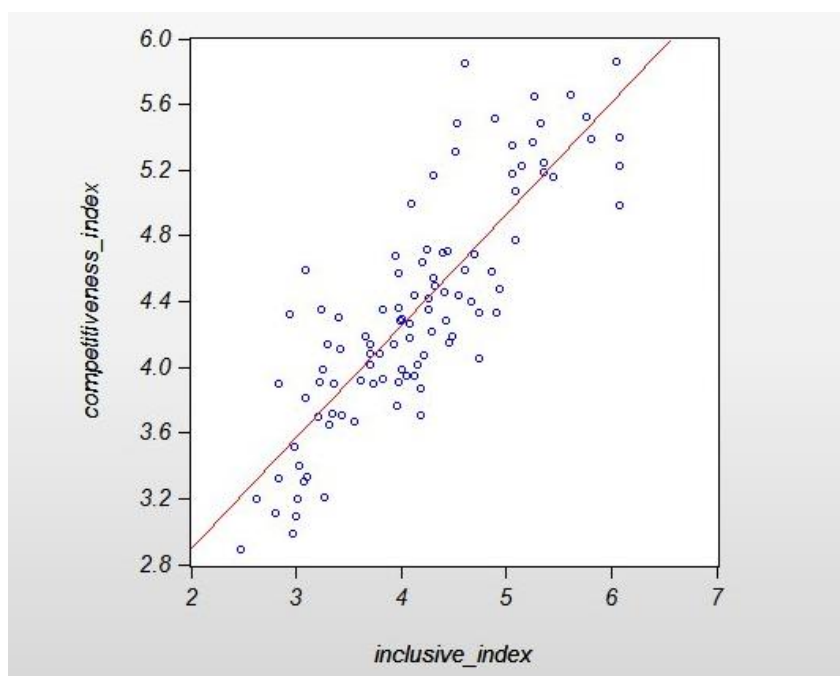


Рис. 3.6. Графік залежності індексу інклюзивності та індексу конкурентоспроможності.

Джерело: створено автором в програмі «Eviews» на основі даних Світового банку [46].

	COMPETITIVENESS_INDEX	INCLUSIVE_INDEX
COMPETITIVENESS_INDEX	1.000000	0.840835
INCLUSIVE_INDEX	0.840835	1.000000

Рис. 3.7. Кореляційна матриця залежності індексу інклюзивності та індексу конкурентоспроможності.

Джерело: створено автором в програмі «Eviews» на основі даних Світового банку [46].

Dependent Variable: COMPETITIVENESS_INDEX
Method: Least Squares
Date: 05/19/21 Time: 21:45
Sample: 1 101
Included observations: 101

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
INCLUSIVE_INDEX	0.679837	0.043985	15.45601	0.0000
C	1.530582	0.186180	8.220997	0.0000

R-squared	0.707004	Mean dependent var	4.349010
Adjusted R-squared	0.704044	S.D. dependent var	0.693857
S.E. of regression	0.377471	Akaike info criterion	0.908955
Sum squared resid	14.10593	Schwarz criterion	0.960740
Log likelihood	-43.90225	Hannan-Quinn criter.	0.929919
F-statistic	238.8882	Durbin-Watson stat	1.826859
Prob(F-statistic)	0.000000		

Рис. 3.8. Результати моделювання регресійного рівняння.

Джерело: створено автором в програмі «Eviews» на основі даних Світового банку [46].

Дане дослідження показало високий рівень залежності конкурентоспроможності країни від її інклюзивності.

Насамперед, це твердження доводиться графічно (рис. 3.6) та підтверджується значним коефіцієнтом кореляції – 0,84 (рис. 3.7).

Виходячи з даних отриманих методом найменших квадратів (рис. 3.8), отримана модель матиме вигляд:

$$\text{Competitiveness_index} = 1,530582 + 0,679837\text{inclusive_index}.$$

Отримане рівняння показує залежність рівня конкурентоспроможності країни від рівня розвитку інклюзивності.

Табличне значення критерія Стюдента відповідає довірчій ймовірності 0,95 та числу ступенів свободи 99. Виходячи з цього, t-критичне становить 1,987. Порівнявши дане значення з отриманою в моделі t-статистикою, робимо висновок про статистичну значимість коефіцієнта inclusive_index в рівнянні регресії. Результати Probability є меншими за значення 0,05, отже коефіцієнт inclusive_index є значимим. Коефіцієнт детермінації становить 0,70, що є досить високим показником при відсутності додаткових, незадіяних в моделі показників. Це означає, що рівень конкурентоспроможності на 70% пояснюється розвитком інклюзивності. Критерій Фішера становить 238,9, а рівень значимості

моделі наближається до нуля, що говорить про значимість моделі та рівняння регресії в цілому.

Результат тесту Дарбіна-Уотсона становить 1,83, дане значення попадає в проміжок між $d_U = 1,694$ та $4 - d_U = 2,306$, що означає відсутність автокореляції в моделі.

Для повнішого аналізу додаємо до моделі додаткові показники, а саме:

- Населення країн;
- Рівні заробітних плат в показнику загальної зайнятості;
- Робоча сила.

	COMPETITIVENESS_INDEX	INCLUSIVE_INDEX	LABOUR	POPULATION	WAGE_SALARIED_WORKERS
COMPETITIVENESS_INDEX	1.000000	0.840835	0.147441	0.120429	0.732371
INCLUSIVE_INDEX	0.840835	1.000000	-0.077967	-0.114652	0.723521
LABOUR	0.147441	-0.077967	1.000000	0.975501	-0.103714
POPULATION	0.120429	-0.114652	0.975501	1.000000	-0.139425
WAGE_SALARIED_WORKERS	0.732371	0.723521	-0.103714	-0.139425	1.000000

Рис. 3.9. Кореляційна матриця.

Джерело: створено автором в програмі «Eviews» на основі даних Світового банку [46].

За даними кореляційної матриці (рис. 3.9) можемо помітити тісний зв'язок між наступними показниками:

- Конкурентоспроможність країни та інклюзивність;
- Інклюзивність та рівні заробітних плат;
- Робоча сила та населення;
- Конкурентоспроможність країни та рівні заробітних плат.

Dependent Variable: COMPETITIVENESS_INDEX
Method: Least Squares
Date: 05/19/21 Time: 20:53
Sample: 1 101
Included observations: 101

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
INCLUSIVE_INDEX	0.533762	0.054399	9.811957	0.0000
LABOUR	-2.66E-10	1.59E-09	-0.167403	0.8674
POPULATION	9.62E-10	7.60E-10	1.265026	0.2089
WAGE_SALARIED_WORKERS	0.008133	0.001899	4.283728	0.0000
C	1.571664	0.168109	9.349087	0.0000
R-squared	0.794026	Mean dependent var	4.349010	
Adjusted R-squared	0.785444	S.D. dependent var	0.693857	
S.E. of regression	0.321396	Akaike info criterion	0.615951	
Sum squared resid	9.916346	Schwarz criterion	0.745412	
Log likelihood	-26.10552	Hannan-Quinn criter.	0.668361	
F-statistic	92.51962	Durbin-Watson stat	1.822668	
Prob(F-statistic)	0.000000			

Рис. 3.10. Результати моделювання регресійного рівняння.

Джерело: створено автором в програмі «Eviews» на основі даних Світового банку [46].

Виходячи з даних отриманих методом найменших квадратів (рис. 3.10), отримана модель матиме вигляд:

$$\text{Competitiveness_index} = 1,571664 + 0,533762\text{inclusive_index} - 266\text{E-}10\text{labour} + 9,62\text{E-}10\text{population} + 0,008133\text{wage_salaried_workers}.$$

Отримане рівняння показує залежність рівня конкурентоспроможності країни від рівня розвитку інклюзивності, кількості робочої сили та населення й рівнів заробітних плат.

Табличне значення критерія Стюдента відповідає довірчій ймовірності 0,95 та числу ступенів свободи 93. Виходячи з цього, t-критичне становить 1,987. Порівнявши дане значення з отриманою в моделі t-статистикою, робимо висновок про статистичну значимість коефіцієнтів *inclusive_index* та *wage_salaried_workers* в рівнянні регресії. Результати Probability цих коефіцієнтів є меншими за значення 0,05, отже вони є значимими. Коефіцієнт детермінації становить 0,79, що є досить високим показником при відсутності додаткових, незадіяних в моделі показників. Це означає, що рівень конкурентоспроможності на 79% пояснюється зазначеними в моделі факторами. Критерій Фішера

становить 92,5, а рівень значимості моделі наближається до нуля, що говорить про значимість моделі та рівняння регресії в цілому.

Результат тесту Дарбіна-Уотсона становить 1,82, дане значення попадає в проміжок між $d_U = 1,758$ та $4 - d_U = 2,242$, що означає відсутність автокореляції в моделі.

Виходячи з проведеного аналізу, можна зробити висновок, що реалізація принципів інклюзивності відіграє важливу роль у забезпеченні економічних підйомів та розвитку, адже базується на забезпеченні справедливих та рівних можливостей усім учасникам економічного життя. Загальносуспільна участь підвищує продуктивність та ефективність праці, що, в свою чергу, відображається на конкурентоспроможності відповідної галузі та країни загалом.

ВИСНОВКИ

Реалізація нової політики, яка базується на основах інклюзивного розвитку ринку, обумовлена, насамперед, вимогою сьогодення збалансувати існуючий ринок праці шляхом підвищення рівня й якості зайнятості населення, збільшення конкурентоспроможності й розширення можливості працевлаштування робочої сили, а також підвищення рівня соціальної інтеграції на ринку праці, особливо для соціально вразливих груп населення. Загострення проблеми інклюзії в Україні поєднується із звуженням ринку праці та скороченням зайнятості, в той час як більшість країн Європи характеризуються підвищенням рівня зайнятості.

На динаміку зайнятості в Україні мала вплив фінансово-економічна криза 2008-2009 років (внутрішній чинник), а також воєнні дії з Росією, результатом яких стала анексія Криму й окупація значної частини Донбасу (зовнішній чинник).

Основними «гравцями» тіньової економіки виступають зараз найбільш вразливі групи населення, до яких належить молодь без досвіду роботи, пенсіонери, колишні ув'язнені, жінки з малолітніми дітьми, особи з обмеженими можливостями, внутрішньо переміщені особи, тощо. Досить високий рівень таких працюючих пояснюється нерозвиненістю соціально-трудових відносин в суспільстві через недостатній рівень правового забезпечення, соціальної відповідальності та не організаційністю трудової діяльності.

За результатами роботи з'ясовано, що імплементація концепції гідної праці та її оплати в практиці соціально-трудових відносин та управління персоналом є об'єктивною необхідністю. На основі узагальнення різних підходів та з урахуванням розроблених методичних засад сформовано набір індикаторів з виокремленням стандартів оцінювання оплати праці з погляду реалізації принципів гідної праці. За результатами експертного опитування в світі визначено достовірність і встановлено вагомість індикаторів гідної оплати праці.

Результати оцінки політики оплати праці засвідчили низький рівень реалізації принципів гідної праці. Наявні проблеми в оплаті праці насамперед обумовлені низьким рівнем заробітної плати, недовістю соціальних стандартів,

незадовільною диференціацією заробітної плати, несвоєчасністю її виплати, низьким рівнем розвитку соціального партнерства.

Це вказує на недостатню увагу органів державної влади, керівників підприємств та організацій, суб'єктів та представників соціального партнерства, зокрема профспілок, до сфери зайнятості, що потребує розробки інноваційних механізмів формування політики оцінки вартості робочої сили на засадах гідної праці.

Було запропоновано модель інклюзивного розвитку, яка, насамперед, базується на наданні гідної праці та гідної її оплати.

Концепція інклюзивного розвитку може стати найбільш ефективною для України через зниження рівня наявної соціально-економічної нерівності та підтримки довгострокової перспективи сталого розвитку.

Причинами нерівності є установлені в суспільстві процеси, засновані на несправедливому розподілі доходів, багатства, власності та неможливості повноцінного доступу всіх до наявних ресурсів життя. Без прийняття відповідних заходів та зміни політики, нерівність починає нарощуватись, що позначається на якості та умовах життя та темпах економічного розвитку країни.

Розглянуті шляхи рішення проблеми нерівності в Україні включають в себе необхідність орієнтації та поглибленні партнерства на міжнародному рівні з такими представниками країн, чия політика базується на інклюзивних нормах. До того ж необхідно відбудовувати та оновлювати систему інституцій, які базуватимуться на антидискримінаційних принципах із збереження інклюзії на всіх рівнях. Їй важливо проводити політику в країні на закріплення інклюзивної свідомості та поведінки серед населення.

Усі вказані практики є взаємопов'язаними. Реалізація цих заходів дозволить Україні перейти на якісно нову сходинку розвитку, яка буде орієнтована на викорінення нерівності та затвердження збалансованого та сталого економічного розвитку.

Список використаних джерел

1. Історія економічних вчень: Навчальний посібник / За ред. В. В. Кириленка. – Тернопіль: «Економічна думка», 2007. – 233 с.
2. Щетинін А. І. Політична економія. Підручник. – Київ: «Центр учбової літератури», 2011. – 480 с.
3. Гордіца К. А. Критика теорії цінності К. Маркса українськими економістами кінця XIX – початку XX ст. / К. А. Гордіца. // Історія нар. госп-ва та екон. думки України. – 2007. – №39-40. – С. 253–254.
4. Процевський О. І. Чи дійсно держава не гарантує громадянам право на працю? / О. І. Процевський. // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди «ПРАВО». – 2013. – №20. – С. 13.
5. Кібанов А. Я. Управління персоналом організації: Навчальний посібник / За ред. А. Я. Кібанова. – Москва: «Інфра-М», 2008. – 364 с.
6. Оганян Г. А., Паламарчук В. О., Румянцев А. П. Політична економія: навчальний посібник. Київ: МАУП, 2003. 520 с.
7. Закон України «Про оплату праці» [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1995. – № 17. – ст. 121. – Режим доступу: [Про оплату праці | від 24.03.1995 № 108/95-ВР \(rada.gov.ua\)](http://rada.gov.ua)
8. Коваль В. С. Становлення й розвиток науково-теоретичних підходів до проблеми залучення осіб з фізичними обмеженнями здоров'я в загальноосвітній простір / В. С. Коваль. // Соціальні технології: актуальні проблеми теорії та практики. – 2012. – №56. – С. 87.
9. Безрогова В. Г. Антологія педагогічної думки християнського Середньовіччя: Навчальний посібник / В. Г. Безрогова, О. І. Варьяш. – Москва: «Аспект Прес», 1994. – 399 с.
10. Дубич К. В. Ставлення суспільства до людей з обмеженими фізичними можливостями / К. В. Дубич. // Духовність особистості: методологія, теорія і практика. – 2011. – №3(44). – С. 32–34.

11. Колупаєва А.А., Таранченко О.М. «Інклюзивна освіта: від основ до практики»: Монографія / А.А. Колупаєва, О.М. Таранченко – Київ: ТОВ «АТОПОЛ», 2016. – 152 с. – (Серія «Інклюзивна освіта»)
12. Клопота Є. А. Проблеми інклюзивної освіти в умовах сучасної школи / Є. А. Клопота, Н. О. Воронська. // Актуальні проблеми педагогіки, психології та професійної освіти. – 2017. – №1. – С. 79-82.
13. Прогнімак О.Д. Інклюзивний розвиток України: перешкоди і перспективи. Економічний вісник Донбасу. 2018. № 1 (51). С. 187–197.
14. Механізми, стратегії, моделі та технології управління економічними системами за умов інтеграційних процесів: теорія, методологія, практика / Матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції (6-8 жовтня 2017 р., м. Хмельницький). – Хмельницький: ФО-П Сторожук О.В., 2017. – 225 с.
15. Pacetti E. G. The Five Characteristics of an Inclusive Economy: Getting Beyond the Equity-Growth Dichotomy [Електронний ресурс] / Emily Garr Pacetti // The Rockefeller Foundation. – 2016. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.rockefellerfoundation.org/blog/five-characteristics-inclusive-economy-getting-beyond-equity-growth-dichotomy/#:~:text=Quite%20simply%2C%20there%20are%20more,growth%2C%20sustainability%2C%20and%20stability..>
16. Філіппова С. В. Формування моделі інклюзивного розвитку економіки / С. В. Філіппова, С. О. Єрмак. // Ефективна економіка. – 2019. – №975. – С. 3.
17. Inclusive education [Електронний ресурс] // UNICEF. – 2019. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.unicef.org/education/inclusive-education>.
18. Софій Н. Індекс інклюзії або наскільки ми розуміємо інклюзивну освіту? / Наталія Софій. // Всеукраїнський фонд «Крок за кроком». – 2014. – С. 5.
19. Пасічник М. В. Механізми впровадження нового публічного менеджменту: досвід США [Електронний ресурс] / М. В. Пасічник //

- Державне управління: теорія та практика. – 2009. – Режим доступу до ресурсу: http://academy.gov.ua/ej/ej9/doc_pdf/Pasichnyk_MV.pdf.
20. Наказ Міністерства освіти і науки України «Про затвердження концепції розвитку інклюзивного навчання» [Електронний ресурс] // № 912 від 01 жовтня 2010 р. – Режим доступу: [Про затвердження Концепції розвитку інклюзивного навчання | Міністерство освіти і науки України \(mon.gov.ua\)](http://mon.gov.ua)
21. Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1991. – № 21. – с. 251. – Режим доступу: [Про основи соціальної захищеності... | від 21.03.1991 № 875-XII \(rada.gov.ua\)](http://rada.gov.ua)
22. Ажажа М. А. Державна політика України щодо інклюзивної освіти в умовах професійної підготовки молоді [Електронний ресурс] / М. А. Ажажа // Державне управління: удосконалення та розвиток. – 2019. – Режим доступу до ресурсу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Duur_2019_2_16.
23. Постанова Кабінету міністрів України «Про затвердження Державної цільової програми “Національний план дій з реалізації Конвенції про права осіб з інвалідністю” на період до 2020 року” [Електронний ресурс] // № 706 від 1 серпня 2012 р. – Режим доступу: [Про затвердження Державної цільової... | від 01.08.2012 № 706 \(rada.gov.ua\)](http://rada.gov.ua).
24. Луняк І. В. Заробітна плата як найважливіший фактор реалізації інвестиційно-інноваційної моделі розвитку / І. В. Луняк. // Інвестиції: практика та досвід. – 2015. – №21. – С. 22–23.
25. Онищенко В. Форми оплати праці в Україні [Електронний ресурс] / В. Онищенко // Головбух. – 2020. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.golovbukh.ua/article/7319-formi-oplati-prats>.
26. Гендерна інклюзія в економіці: дисбаланси в оплаті праці / І.М. Бобух, С.М. Щегель, О.А. Герасімова // Вісник Національної академії наук України. — 2019. — № 8. — С. 51-66

- 27.Булавинець В. М. Нерівність доходів населення в Україні: чинники та сучасний стан [Електронний ресурс] / В. М. Булавинець, О. І. Заклекта // Ефективна економіка, №11. – 2017. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5870>.
- 28.Соціальні стандарти. Державні соціальні стандарти [Електронний ресурс] // Міністерство соціальної політики України. – 2020. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.msp.gov.ua/content/socialni-standarti.html?PrintVersion>.
- 29.Указ Президента України «Про Стратегію сталого розвитку "Україна - 2020" [Електронний ресурс] // № 5/2015 від 12 січня 2015 р. – Режим доступу: [Про Стратегію сталого розвитк... | від 12.01.2015 № 5/2015 \(rada.gov.ua\)](http://rada.gov.ua)
- 30.Ковач В. О. Основні напрямки регулювання державної політики у сфері зайнятості населення [Електронний ресурс] / В. О. Ковач // Державне управління: удосконалення та розвиток. – 2020. – Режим доступу до ресурсу: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiqPMTintHwAhVcgP0HHdPNANwQFjAGegQIDxAD&url=http%3A%2F%2Fwww.dy.nayka.com.ua%2Fpdf%2F4_2020%2F52.pdf&usg=AOvVaw0OLrIbu4gnKmeGuiOkEWXM.
- 31.Конвенція про рівне винагородження чоловіків та жінок за працю рівної цінності [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1951. – № 100. – Режим доступу: [Конвенція про рівне винагородження чол... | від 29.06.1951 \(rada.gov.ua\)](http://rada.gov.ua)
- 32.Фартушок Т. Б. Принципи оплати праці в аспекті захисту права на оплату праці / Т. Б. Фартушок. // Часопис Київського університету права. – 2015. – №3. – С. 228–229.
- 33.Ульц М. Рівна оплата праці. Довідник з основних функцій / М. Ульц, Ш. Олні, М. Томей. // Міжнародна організація праці. – 2017. – №1. – С. 42.

34. ILO Centenary Declaration for the future of work [Електронний ресурс] // The International Labour Conference. – 2019. – Режим доступу до ресурсу: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiYuomJqtHwAhUdgf0HHbvGAWIQFjAAegQIBBAD&url=https%3A%2F%2Fwww.ilo.org%2Fwcmssp5%2Fgroups%2Fpublic%2F%40ed_norm%2F%40relconf%2Fdocuments%2Fmeetingdocument%2Fwcms_711674.pdf&usg=AOvVaw2zKMjuFa8Z210oQWN150JR.
35. Державна служба статистики України. Режим доступу до ресурсу: [Ринок праці \(ukrstat.gov.ua\)](http://ukrstat.gov.ua)
36. Єлісеєва О. Є. Проблеми оптимальної заробітної плати в Україні [Електронний ресурс] / О. Є. Єлісеєва, Л. П. Лаврик-Слісенко // Кременчуцький національний університет ім. М.Остроградського. – 2015. – Режим доступу до ресурсу: http://www.rusnauka.com/44_NIEK_2015/Economics/10_203559.doc.htm.
37. Бобух І. М. Людський капітал та інклюзивний розвиток економіки України: освітньо-наукові чинники / І. М. Бобух. // Вісник Національної академії наук України. – 2019. – №5. – С. 58–61.
38. Попова О. Л. Інклюзивний розвиток: нова концепція чи оновлення концепції сталого розвитку? / О. Л. Попова. // ДУ "Інститут економіки та прогнозування" НАН України". – 2020. – №1. – С. 134–135.
39. Цимбалюк С. О. Методологія та оцінка оплати праці з погляду реалізації принципів гідної праці в Україні [Електронний ресурс] / С. О. Цимбалюк, Д. І. Цимбалюк // Проблеми економіки. - 2020. - № 1. - С. 290-297. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pekon_2020_1_36.
40. Гриценко А. А. Економіка України на шляху до інклюзивного розвитку / А. А. Гриценко. // Інститут економіки та прогнозування НАН України. – 2016. – №1. – С. http://eip.org.ua/docs/EP_16_2_09_uk.pdf.
41. Global Strategy for Refugee Livelihoods and Economic Inclusion [Електронний ресурс] // UNHCR. – 2018. – Режим доступу до ресурсу:

- <https://www.refugee-economies.org/publications/global-strategy-for-refugee-livelihoods-and-economic-inclusion>.
42. Європейська Соціальна Хартія [Електронний ресурс] // від 14 вересня 2006 р. – Режим доступу: [Європейська соціальна хартія \(переглянута\) | LIGA:ZAKON \(ligazakon.net\)](#).
 43. Płaca minimalna na świecie: jak pandemia wpłynęła na najmniej zarabiających [Електронний ресурс] // Picodi. – 2021. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.picodi.com/pl/mozna-taniej/placa-minimalna-2021>.
 44. Вдовічен А. А. Управління макроекономічними диспропорціями національної економіки в умовах інклюзивного розвитку / А. А. Вдовічен. // Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії. – 2018. – №6. – С. 65–66.
 45. Закон України «Про Стратегію сталого розвитку України до 2030 року» [Електронний ресурс] // № 9015 від 7 серпня 2018 р. – Режим доступу: [Проект закону України №9015 от 07.08.2018, Про Стратегію сталого розвитку України до 2030 року \(ligazakon.ua\)](#).
 46. The World Bank Data. Режим доступу до ресурсу: [World Bank Open Data | Data](#).
 47. Базиліук А.В., Жулин А.В. Інклюзивне зростання як основа соціально-економічного розвитку. Економіка та управління на транспорті. Київ: НТУ, 2015. №1. С.19-29
 48. Гадзевич О.І. Оплата праці в умовах ринку: теорія, практика. / О.І. Гадзевич – К. : КОНДОР, 2008. – 400 с.
 49. Гендерна інклюзія в економіці: дисбаланси в оплаті праці / І.М. Бобух, С.М. Щегель, О.А. Герасімова // Вісник Національної академії наук України. — 2019. — № 8. — С. 51-66
 50. Продіус О. І. Особливості моделей інклюзивної освіти в країні Європи відповідно до вимог сучасного суспільства / О. І. Продіус. // Економіка та управління підприємствами. – 2019. – №4. – С. 88.

51. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч.-метод. посібник / Н. І. Єсінова. – Х. : ХДУХТ, 2017. – 189 с.
52. Інклюзивне навчання. Міністерство освіти і науки України. URL : <https://mon.gov.ua/ua/tag/inklyuzivne-navchannya>.
53. Коваленко О.О. Актуальні проблеми сучасного розуміння права на працю. Університетські наукові записки. 2016. № 59. С. 39–51.
54. Маркс К., Энгельс Ф. Полн. собр. соч., Т. 23. – М.: Высшая школа, 1960. – 907 с
55. Михайлова Т. М. Труд: опыт социальнофилософского изучения / Т.М. Михайлова. – М.: Academia, 1999. – 184 с.
56. Наконечна Л. М. Стратегічні виміри впровадження інклюзивної освіти [Електронний ресурс] / Л. М. Наконечна // Наукові записки [Центральноукраїнського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка]. Сер. : Педагогічні науки. - 2019. - Вип. 180. - С. 185-189. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nz_p_2019_180_38.
57. Опалько В.В. Еволюція поглядів на трактування наукової категорії нерівність та детермінанти її розвитку. Вісник Черкаського університету. Серія «Економічні науки». 2017. № 2. С. 38–49
58. Островська К. О. Особливості ставлення до дітей з особливими освітніми потребами в умовах інклюзивного простору [Електронний ресурс] / К. О. Островська, Х. Я. Сайко, Bartoszewski Jakub // Молодий вчений. - 2020. - № 1(1). - С. 43-47. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2020_1\(1\)_12](http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2020_1(1)_12)
59. Продіус О. І. Інклюзивні інновації в контексті соціальної відповідальності підприємств. Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2017. № 14. Ч. 2. С. 84–88.
60. Про Стратегію сталого розвитку «Україна – 2020» : Указ Президента України від 12 січня 2015 р. № 5/2015. Офіційний вісник Президента України. 2015. № 2. С. 14. Ст. 154

- 61.Процевський О. І. Методологічні засади трудового права: монографія / О. І. Процевський. – Х.: ХНАДУ, 2014. – 260 с
- 62.Сахарук І. С. Основні трудові стандарти МОП у сфері оплати праці та стан їх імплементації в Україні [Електронний ресурс] / І. С. Сахарук, О. С. Погорєлова // Економіка. Фінанси. Право. - 2019. - № 10(3). - С. 28-34.
- 63.Федулова Л. Інклюзивні інновації в системі соціально-економічного розвитку [Електронний ресурс] / Л. Федулова // Економіка: реалії часу. – № 3 (25). – 2016. – Режим доступу <http://economics.opu.ua/files/archive/2016/No3/56.pdf>
- 64.Benner, C. and Pastor, M. (2016), Inclusive Economy Indicators. Framework and indicator recommendations, 46 p
- 65.Coherent approaches for empowerment, inclusiveness and equality [https://www.oecd-ilibrary.org/sites/b271e3c0-en/index.html?itemId=/content/component](https://www.oecd-ilibrary.org/sites/b271e3c0-en/index.html?itemId=/content/component/index.html?itemId=/content/component)
- 66.Hodler R. Redistribution and Inequality in a Heterogeneous Society. *Economica*. New Series. 2009. Vol. 76. № 304. P. 704–718
- 67.The Inclusive Development Index 2018. World Economic Forum. URL : <https://www.weforum.org/reports/the-inclusive-development-index-2018>
- 68.. The Inclusive Development Index 2018. World Economic Forum. 2018. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Forum_IncGrwth_2018.pdf
- 69.Oya C. Decent work indicators for agriculture and rural areas. Conceptual issues, data collection challenges and possible areas for improvement // Food and Agriculture Organization of the United Nations. Working paper series, 2015. URL: <http://www.fao.org/3/a-i5060e.pdf>
- 70.Decent work for sustainable development, ILO (Geneva), 328th Session, 2016. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_531658.pdf