DOI: 10.32347/2786-7269.2022.1.157-164
УДК 338.1

Іванюк Ю.В.,
ivaniuk_yv@knuba.edu.ua ORCID: 0000-0002-5405-611X,
кандидат економічних наук, доцент **Цифра Т.Ю.,**
tsyfra.tiu@knuba.edu.ua,ORCID: 0000-0001-7891-0467,
Київський національний університет будівництва і архітектури

ІНКЛЮЗИВНІСТЬ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА БУДІВЕЛЬНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

В світі здавна склалися уставленні уявлення щодо виміру економічного розвитку. Світові тенденції представляють економічний розвиток у вигляді зростаючої кривої певного набору економічних показників. Адже саме вони дають змогу проаналізувати позитивні зрушення та показати в реальних цифрах відповідні зміни. Проте такий підхід показує нам лише загальну картину, яка викривлена відсутністю глибинного аналізу наростаючих в сучасному світу глобалізаційних процесів та інтеграційних зв'язків. Глобалізація створює сучасній економіці багато нових викликів та протиріч, подолати які неможливо лише позитивними зрушеннями в економічних показниках. До проблем, викликаних глобалізаційними процесами, можна віднести збільшення розривів між різними верствами населення, зменшення та виснаження ресурсних потужностей, загострення соціальних непорозумінь й конфліктів та поява неможливості задовольнити потреби кожної людини в повній мірі. Це все має свій вплив на зниженні економічної активності в майбутньому.

Вагомість вказаних проблем зростає, через їх всеохоплюючий характер для населення. Тому сьогодні у вчених виникає необхідність в створенні оновленої концепції економічного розвитку, яка дасть можливість зробити глибоку оцінку зовнішніх та внутрішніх факторів розвитку й, на основі яких, побудувати політику, направлену на весь загал людей. Насамперед, це означає надання рівного доступу кожному до забезпечення себе соціальними та економічними вигодами через можливість отримувати справедливу та гідну заробітну плату. Оновленою концепцією, що буде направлена на рівність та відповідатиме удосконаленій моделі оплати праці, може стати модель інклюзивного розвитку.

Ключовим елементом моделі інклюзивного розвитку виступає людина, яка здатна задовольняти свої потреби, реалізуючи себе в суспільстві, та задовольняти потреби інших, застосовуючи свій реалізований потенціал. Й концепція інклюзивної економіки направлена на створення необхідних для людини умов, які нададуть кожному можливість розвиватись та реалізовуватись в

умов глобалізаційних змін.

Проблема інклюзивності в оплаті праці на сьогодні є досить поширеною на будівельних підприємствах. Адже дана сфера потребуватиме максимальної залученості робочої сили в воєнний та післявоєнний періоди й перепоною до ефективної роботи може стати те, що велика кількість роботодавців та робітників не розуміють умов оплати праці та загалом законодавчої бази. У зв'язку з цим виникають певні труднощі щодо здійснення якісного функціонування економіки, що призводять до відсутності шляхів покращення оплати праці та неможливості вивчення й розгляду подальших перспектив. З метою детального розбору проблематики оплати праці на будівельному підприємстві, потрібно зазначити позитивні та негативні аспекти інклюзивності оплати праці.

Ключові слова: оплата праці; інклюзивність; будівельне підприємство; законодавча база.

Постановка проблеми. В умовах сьогодення залишаються актуальними питання про оплату праці, адже економічна стабільність посідає одне з провідних місць успішності різних галузей. Оплата праці безумовно пов'язана з підтриманням функціонування економіки. Як відомо, з початку повномасштабного вторгнення Російської Федерації на територію України, економіка нашої країни поступово руйнується, тому досить важливо знаходити нові шляхи підтримки економіки в України. Будівельна сфера є досить поширеною за різних умов, тому одним зі шляхів сприяння фінансово-матеріальній стороні нашої держави є дослідження інклюзивності оплати праці на будівельному підприємстві.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Стаття ґрунтується на положеннях Конституції України, Закону України «Про оплату праці», Кодексу законів про працю. Вагому роль відіграють праці таких науковців, як М.С. Рябуха, О.В. Коваленко, М.П. Войнаренко, І.О. Матійчук, О.В. Покатаєва та інші.

З усією успішністю виконаних досліджень окремі аспекти оплати праці, а саме переваги її інклюзивності, позитивний вплив на економічну стабільність регулярності виплат, частково залишилися поза увагою науковців.

Постановка завдання. Отже, мета даної статті полягає в тому, щоб розглянути вплив інклюзивної оплати праці на будівельному підприємстві, а також наявність переваг та недоліків.

Основна частина. Будівельна сфера займає особливу роль у розвитку економічної сфери, незважаючи на чисельність населення, рівень розвитку, наявність певних обставин в країні, таких як епідемія, війна тощо. Без

будівництва неможливий розвиток інших сфер діяльності людини. Тому розпочнемо розгляд дослідження з детального ознайомлення щодо поняття «заробітна плата». Згідно 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 [6]. Щодо розміру заробітної плати, строку, умов та порядку оплати, то дані критерії доводяться до роз'яснення робітникові при укладанні трудового договору.

Слід зазначити, що з однієї сторони оплата праці виступає як встановлений спосіб отримання коштів робітниками, що прямо надає можливості для продуктивності, росту та розвитку безпосередньо працівників. Але є ще інший бік, розмір заробітної плати працівникам впливає на стан підприємства, закупівлю певних матеріалів, їх якість, на розмір "чистого" прибутку для роботодавця. В Україні сфера будівництва досить часто представлена саме суб'єктами приватної підприємницької діяльності [4].

Інклюзивність оплати праці полягає в задоволенні інтересів робітників та роботодавців, шляхом розподілу різної оплати праці для кожного працівника на будівельному підприємстві. Виходячи з таких аспектів, як години праці, погодні умови (якщо робота здійснюється поза приміщенням), виконання певного виду робіт (процес будівництва охоплює: монтажні, бурові, будівельні, роботи щодо капітального ремонту та інші), рівень небезпеки роботи під час виконання покладених завдань (на висоті, з отруйними речовинами), складність виконання робіт. На будівельних підприємствах доцільно розробляти і використовувати системи і форми оплати праці працівників, що передбачають їх відповідність методам визначення розміру заробітних плат в договірних цінах і кошторисах на будівництво, а також сумісність використовуваних нормативних і розрахункових показників.

Задля якісного забезпечення потрібно дотримуватись нормативно-правового забезпечення щодо оплати праці, та вказувати всі можливі умови праці при складанні договору. Не слід забувати про оцінку розміру заробітної плати на державному рівні, а саме про співвідношення мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму. Прожитковий мінімум і базовий рівень заробітної плати мають забезпечити відтворення робочої сили в умовах, що характеризують сучасні механізми ціноутворення.

Головним принципом, який застосовується при формування заробітної плати на підприємстві в інклюзивній економіці є рівність. Рівність в оплаті праці можна пояснити як дотримання справедливості в розподілі заробітних плат при виконанні однакових за складністю та умовами робіт. Досить часто поняття «рівність» та «справедливість» взаємозамінюються.

Оплата праці, яка базується на рівності передбачає наступне:

- Рівність в заробітних платах при виконанні однакової або аналогічної роботи;
- Рівність в заробітних платах при виконанні різних за структурую, проте однакових за цінністю робіт.

При оцінці рівності заробітної плати та виконанню зазначених вище умов, необхідно брати до уваги всі елементи, що можуть входити до заробітної плати робітника. Таким чином, до аналізу заробітної плати мають бути включені будь-які додаткові виплати, які можуть мати як натуральне так й грошове вираження. Такий підхід дозволяє розглянути оплату праці як більш широке поняття, що виходить за межі стандартизованого основного пакету заробітної плати.

Додаткові виплати можна визначити як так звану винагороду за працю при виконанні додаткових завдань, перевиконанні плану, праці за понаднормовими годинами чи в небезпечних (нестандартних) умовах, тощо. Також сюди можна включити премії, акції компанії, матеріальні допомоги членам сім'ї робітника, а також додаткові виплати в натуральному вираженні, такі як забезпечення працівника робочим одягом чи необхідним обладнанням.

З цієї точки зору, мінімальна заробітна плата працівника виступає лише частиною його загальних виплат. Якщо ми розглядаємо рівність лише в межах мінімальної (базової) заробітної плати, але не аналізуємо всі інші додаткові виплати, пов'язані з роботою, де може проявлятись нерівність, то зберігається ризик дискримінаційних виявів. Всі додаткові виплати за роботу та інші її елементи можуть становити значну частку в загальній заробітній платі, тому вони мають бути нараховані та виплачені за принципами рівності та без дискримінаційних ознак [8, ст.1].

Перехід до застосування принципів інклюзивності на підприємствах має супроводжуватись відповідною державною соціальною політикою. Соціальна політика має будуватись на принципах справедливого забезпечення населення. Насамперед, клас людей «мінімального соціального стандарту» має бути забезпечений гарантіями, виражених в:

- регулярному перегляді споживчого кошику з коригуванням витрат, необхідних для підтримки нормального способу життя, збалансованого харчування, можливості відвідувати заклади освіти та заклади охорони здоров'я, тощо;
- оцінці вартості витрат на потреби людини в реально існуючих цінах.

По-друге, соціальна допомога має бути направлена на тих людей, які дійсно цього потребують. Це передбачає регулярне оновлення програм соціального захисту, програм по підтримці безробітних, програм пенсійного забезпечення, тощо, для надання можливості долучати до них вразливі групи населення й забезпечення їх всією необхідною допомогою.

По-третє, соціальна політика повинна вирішувати проблему регіонального дисбалансу, яка спричинює значну поляризацію рівнів доходів населення. Для цього на державному рівні має бути удосконалена організованість програм регіонального розвитку для їх синхронізованого та ефективного виконання.

Загалом, концепція інклюзивності в оплаті праці дозволяє розглядати кожну людину як унікальний та важливий елемент економічної системи, максимально залучаючи до неї весь загал людей. Через таку всезагальну залученість, коли у кожної людини є можливість та вільний доступ бути учасником економічного процесу, у людей з'являється мотивація та бажання проявити свої найкращі якості для підтримки своєї значимості та конкурентоспроможності. Такий підхід дозволяє підвищити ефективність зайнятості та конкурентоспроможність не лише окремого підприємства, але й країни, на основі залучення різноманітної та унікальної робочої сили.

Висновки з даного дослідження. 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 воєнним станом, який вже призвів до звуження ринку праці та скорочення зайнятості.

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

Зазначимо, що інклюзивність оплати праці на будівельному підприємстві полягає у врахуванні всіх можливих умов для якісного функціонування підприємства та усунення розбіжностей між роботодавцем та робітником. Забезпечення інклюзивності оплати праці буде позитивно впливати на економіку, а саме регулярна сплата податків, швидкість виконання робіт, забезпечення робочими місцями населення та їх зацікавленість у роботі, справедливість оплати праці.

Список літератури

1. Базилюк А.В., Жулин А.В. Інклюзивне зростання як основа соціально- економічного розвитку. Економіка та управління на транспортом (НТУ), 2015, №1, с.19-29.

2. Вдовічен А.А. Управління макроекономічними диспропорціями національної економіки в умовах інклюзивного розвитку. Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії, 2018, №6, с. 65–66.

3. Гордіца К.А. Критика теорії цінності К. Маркса українськими економістами кінця XIX – початку XX ст. Історія народного господарства та економічної думки України, 2007, №39-40, с. 253–254.

4. Коваленко О.В., Гук Л.А. Удосконалення системи оплати праці на будівельному підприємстві. Економічний вісник університету, 2016, № 29/1, с. 97–103.

5. Коваль В.С. Становлення й розвиток науково-теоретичних підходів до проблеми залучення осіб з фізичними обмеженнями здоров'я в загальноосвітній простір. Соціальні технології: актуальні проблеми теорії та практики, 2012, №56, с. 87.

6. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР : станом на 19 серп. 2022 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр#Text (дата звернення: 04.10.2022).

7. Фартушок Т.Б. Принципи оплати праці в аспекті захисту права на оплату праці. Часопис Київського університету права, 2015, №3, с. 228–229.

8. Конвенція про рівне винагородження чоловіків та жінок за працю рівної цінності. Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1951, № 100. URL: Конвенція про рівне винагородження чол... | від 29.06.1951 (rada.gov.ua)

Ivaniuk Yulia,
Ph.D. of Economics, Assistant Professor **Tsyfra Tetiana**,
Kyiv National University of Construction and Architecture

INCLUSIVENESS OF PAYMENT FOR WORK AT THE CONSTRUCTION ENTERPRISE

The world has long had certain ideas about the level of economic development. World trends represent economic development in the form of a growing curve of certain economic indicators. After all, they make it possible to analyze positive developments and show the corresponding changes in real numbers. However, such an approach shows us only the general picture, which is distorted by the lack of in-depth analysis of the growing globalization processes and integration ties in the modern world. Globalization creates many new challenges and contradictions for the modern economy, which cannot be overcome only by positive changes in economic indicators. The problems caused by globalization processes include the increase of gaps between different layers of the population, the reduction and depletion of resource capacities, the exacerbation of social misunderstandings and conflicts, and the emergence of the impossibility of satisfying the needs of each person in full. All this has its effect on the reduction of economic activity in the future.

The importance of these problems is increasing due to their all-encompassing nature for the population. Therefore, scientists today need to create an updated concept of economic development, which will make it possible to make an in-depth assessment of external and internal factors of development and, based on this, to build a policy aimed at the entire population. First of all, it means giving equal access to everyone to provide themselves with social and economic benefits through the opportunity to receive a fair and decent wage. An updated concept that will be aimed at equality and will correspond to an improved model of labor remuneration can become a model of inclusive development.

A key element of the model of inclusive development is a person who can satisfy his needs by realizing himself in society and satisfying the needs of others by applying his realized potential. And the concept of an inclusive economy is aimed at creating conditions necessary for people, which will allow everyone to develop and realize themselves in the conditions of globalization changes.

The problem of inclusivity in the payment of labor is currently quite widespread in construction enterprises. After all, this field will require the maximum involvement of the workforce in the war and post-war periods, and the fact that a large number of employers and workers do not understand the terms of payment and the legal framework, in general, can become an obstacle to effective work. In this connection, there are certain difficulties regarding the quality functioning of the economy, which lead to the absence of ways to improve wages and the impossibility of studying and considering further prospects. To analyze in detail the problems of remuneration in the construction enterprise, it is necessary to note the positive and negative aspects of the inclusiveness of remuneration.

Keywords: wages; inclusiveness; construction enterprise; legislative framework.

REFERENCES

1. Bazyliuk A.V., Zhulyn O.V. Inclusive growth as the basis of socio-economic development. National Transport University (NTU), 2015, No. 1, p. 19-29. {in Ukrainian}

2. Vdovichen A.A. Management of macroeconomic disproportions of the national economy under conditions of inclusive development. Economic Bulletin of the Zaporizhzhya State Engineering Academy, 2018, No. 6, p. 65–66. {in Ukrainian}

3. Horditsa K.A. Criticism of K. Marx's theory of value by Ukrainian economists of the late 19th and early 20th centuries. History of Ukraine's national economy and economic thought, 2007, No. 39-40, p. 253–254. {in Ukrainian}

4. Kovalenko E.V., Guk L.A. Perfection of remuneration system in a construction company. Kyiv National Linguistic University, 2016, No. 29/1, p. 97–103. {in Ukrainian}

5. Koval V.S. The formation and development of scientific and theoretical approaches to the problem of attracting persons with disabilities in the general area of health. Social technologies: current theory and practice problems, 2012, No. 56, p. 87. {in Ukrainian}

6. On wages: Law of Ukraine dated March 24, 1995 No. 108/95-VR: as of August 19, 2022. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр#Text (date of application: 04.10.2022). {in Ukrainian}

7. Fartushok T.B. Principles of remuneration in the aspect of protection of the right to remuneration. Journal of the Kyiv University of Law, 2015, No. 3, p. 228–229. {in Ukrainian}

8. Convention on Equal Remuneration of Men and Women for Work of Equal Value. Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine (VVR), 1951, No. 100. URL: Конвенція про рівне винагородження ч... | on June 29, 1951 (rada.gov.ua) {in Ukrainian}