

**МЕТОДОЛОГІЯ ТА ОЦІНКА ОПЛАТИ ПРАЦІ З ПОГЛЯДУ РЕАЛІЗАЦІЇ
ПРИНЦИПІВ ГІДНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ**

© 2020 ЦИМБАЛЮК С. О., ЦИМБАЛЮК Д. І.

УДК 331.215
JEL Classification: J31; J38; J50

Цимбалюк С. О., Цимбалюк Д. І.

Методологія та оцінка оплати праці з погляду реалізації принципів гідної праці в Україні

Метою роботи є висвітлення методологічних і методичних аспектів та результатів дослідження оплати праці з погляду реалізації принципів гідної праці в Україні. Обґрунтовано необхідність імплементації концепції гідної праці та її оплати в практику соціально-трудових відносин. Сформульовано методичні засади розробки інструментарію оцінювання оплати праці з погляду реалізації принципів гідної праці. Запропоновано індикатори та стандарти гідної оплати праці для макrorівня. За результатами експертного опитування визначено достовірність сформованих індикаторів і встановлено їх вагомість. Запропоновано різні методичні підходи до розрахунку одиничних індексів гідної оплати праці залежно від специфіки індикаторів, одиниць виміру, встановлених стандартів і наявності бази для порівняння. Стаття містить методику визначення комплексного показника гідної оплати праці, яка може використовуватися для здійснення порівняльного аналізу політики оплати праці різних країн та їх рейтингування. Розроблено діапазони значень комплексного показника гідної оплати праці для визначення його рівня та тенденцій у сфері оплати праці. Результати оцінювання оплати праці з погляду реалізації принципів гідної праці в Україні засвідчили, що за більшістю індикаторів одиничні індекси мають нульові значення. Комплексний показник гідної оплати праці на макrorівні відповідає рівню «нижче середнього», що вказує на низку недоцільностей у політиці оплати праці в Україні. Результати дослідження вказують на недостатню увагу органів державної влади, керівників підприємств, сторін соціального партнерства до питань регулювання заробітної плати, що потребує розробки інноваційних механізмів формування політики оплати праці на засадах гідної праці.

Ключові слова: оплата праці, політика оплати праці, гідна праця, гідна оплата праці.DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-0712-2020-1-290-297>

Табл.: 4. Формул.: 4. Бібл.: 10.

Цимбалюк Світлана Олександрівна – доктор економічних наук, доцент, декан факультету управління персоналом, соціології та психології, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (просп. Перемоги, 54/1, Київ, 03057, Україна)E-mail: cymso@ukr.netORCID: <http://orcid.org/0000-0002-6194-4035>Researcher ID: <http://www.researcherid.com/K-6092-2017>SPIN: <http://elibrary.ru/2769-9555>**Цимбалюк Данило Ігоревич** – студент, факультет міжнародної економіки і менеджменту, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (просп. Перемоги, 54/1, Київ, 03057, Україна)E-mail: danylo2000@ukr.net

УДК 331.215

JEL Classification: J31; J38; J50

**Цимбалюк С. А., Цимбалюк Д. И. Методология
и оценка оплаты труда с точки зрения реализации принципов
достойного труда в Украине**

Целью работы является освещение методологических и методических аспектов и результатов исследования оплаты труда с точки зрения реализации принципов достойного труда в Украине. Обоснована необходимость имплементации концепции достойного труда и его оплаты в практику социально-трудовых отношений. Сформулированы методические основы разработки инструментария оценки оплаты труда с точки зрения реализации принципов достойного труда. Предложены индикаторы и стандарты достойной оплаты труда для макrorовня. По результатам экспертного опроса определены достоверность сформированных индикаторов и их весомость. Предложены различные методические подходы к расчету единичных индексов достойной оплаты труда в зависимости от специфики индикаторов, единиц измерения, установленных стандартов и наличия базы для сравнения. Статья содержит методику определения комплексного показателя достойной оплаты труда, которая может использоваться для осуществления сравнительного анализа политики оплаты труда различных стран и их рейтингования. Разработаны

UDC 331.215

JEL Classification: J31; J38; J50

**Tsymbaliuk S. O., Tsymbaliuk D. I. Methodology and Assessment
of Labor Remuneration in Terms of Implementing the Principles
of Decent Work in Ukraine**

The aim of the work is to highlight the methodological and methodical aspects, and the results of studying labor remuneration in terms of implementing the principles of decent work in Ukraine. The necessity of implementing the concept of decent work and its payment into the practice of social and labor relations is substantiated. The methodological basis for developing tools to assess wages in terms of implementing the principles of decent work is formulated. Indicators and standards of decent wages for the macro level are proposed. Based on the results of the expert survey, the reliability of the formed indicators and their weights are determined. Various methodological approaches to calculating single indices of decent wages are proposed depending on the specifics of the indicators, units of measurement, established standards, and the availability of a basis for comparison. The article contains the methodology for determining a composite indicator of decent wages, which can be used to carry out a comparative analysis of the wage policy of various countries and their ranking. Ranges of values for the composite indicator of decent wages are developed to determine its level and trends in labor remuneration. The results of assessing wages in terms of implement-

диапазоны значений комплексного показателя достойной оплаты труда для определения его уровня и тенденций в сфере оплаты труда. Результаты оценивания оплаты труда с точки зрения реализации принципов достойного труда в Украине показали, что по большинству индикаторов единичные индексы имеют нулевые значения. Комплексный показатель достойной оплаты труда на макроуровне соответствует уровню «ниже среднего», что указывает на ряд недостатков в политике оплаты труда в Украине. Результаты исследования свидетельствуют о недостаточном внимании органов государственной власти, руководителей предприятий, сторон социального партнерства к вопросам регулирования заработной платы, что требует разработки инновационных механизмов формирования политики оплаты труда на основе достойного труда.

Ключевые слова: оплата труда, политика оплаты труда, достойный труд, достойная оплата труда.

Табл.: 4. Формул: 4. Библ.: 10.

Цимбалюк Светлана Алексеевна – доктор экономических наук, доцент, декан факультета управления персоналом, социологии и психологии, Киевский национальный экономический университет им. В. Гетьмана (просп. Победы, 54/1, Киев, 03057, Украина)

E-mail: cymso@ukr.net

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-6194-4035>

Researcher ID: <http://www.researcherid.com/K-6092-2017>

SPIN: <http://elibrary.ru/2769-9555>

Цимбалюк Данило Игоревич – студент, факультет международной экономики и менеджмента, Киевский национальный экономический университет им. В. Гетьмана (просп. Победы, 54/1, Киев, 03057, Украина)

E-mail: danylo2000@ukr.net

ing the principles of decent work in Ukraine showed that single indices have zero values for most indicators. The composite indicator of decent wages at the macro level corresponds to the level “below average”, which indicates a number of shortcomings in the wage policy in Ukraine. The results of the study indicate a lack of attention of government bodies, enterprise managers, and social partnership parties to wage management issues, which requires developing innovative mechanisms for the formation of wage policy based on decent work.

Keywords: labor remuneration, wage policy, decent work, decent wages.

Tabl.: 4. **Formulae:** 4. **Bibl.:** 10.

Tsybaliuk Svitlana O. – Doctor of Sciences (Economics), Associate Professor, Dean of the Faculty of Personnel Management, Sociology and Psychology, Kyiv National Economic University named after V. Hetman (54/1 Pere-mohy Ave., Kyiv, 03057, Ukraine)

E-mail: cymso@ukr.net

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-6194-4035>

Researcher ID: <http://www.researcherid.com/K-6092-2017>

SPIN: <http://elibrary.ru/2769-9555>

Tsybaliuk Danylo I. – Student, Faculty of International Economics and Management, Kyiv National Economic University named after V. Hetman (54/1 Peremohy Ave., Kyiv, 03057, Ukraine)

E-mail: danylo2000@ukr.net

Постановка проблеми. В умовах становлення нової економіки, цифровізації та інтелектуалізації праці, посилення конкурентної боротьби на ринку товарів і послуг спостерігається зростання вимог до рівня освіти, компетентності та мотивації працівників. Роботодавці прагнуть мати талановитих, креативних, орієнтованих на постійний розвиток, мотивованих і лояльних співробітників. Зазначене обумовлює посилення конкуренції на ринку праці серед роботодавців за таких працівників.

Загострення конкурентної боротьби за талановитих, компетентних, мотивованих працівників обумовлює необхідність зміни політики управління персоналом підприємств. Остання має ґрунтуватися на партнерстві між суб'єктами соціально-трудових відносин: роботодавцями та працівниками, керівниками та підлеглими співробітниками, членами трудового колективу, що потребує імплементації принципів гідної праці в систему соціально-трудових відносин.

Для оцінювання різних аспектів соціально-трудової сфери та відносин, що виникають у цій сфері, у контексті реалізації принципів гідної праці мають бути сформовані індикатори, розроблені методика та відповідний інструментарій.

У результаті оцінювання різних аспектів соціально-трудової сфери має бути визначено міру гідності праці, тобто міру реалізації принципів гідної праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Як зазначає Д. Гай, індикатори оцінювання використовуються для визначення міри досягнення мети або результату. Отже, вони можуть бути використані для оцінювання прог্রে-

су у досягненні цілей. Індикатори також широко використовуються для перевірки альтернативних гіпотез про взаємозв'язки між різними компонентами гідної праці. Рідко існує єдиний вимірник бажаного результату, й використання кількох індикаторів може точніше характеризувати міру досягнення цілі. У зв'язку з цим доцільно поєднати кілька індикаторів у загальний показник або індекс. Розрахунок індексу потребує визначення вагомості різних індикаторів, а також використання формули для поєднання якісних і кількісних показників [8, с. 114–115].

Система індикаторів оцінювання гідної праці, на думку Ф. Бонне, Дж. Фігуєредо та Г. Стендінга, має ґрунтуватися на теоретичній моделі та бути прозорою. Індикатори та формули мають бути зрозумілими для сприйняття. Складним питанням при цьому є зважування та шкалування показників. Для обчислення індексів, які віддзеркалюють міру гідності праці, автори запропонували процедуру стандартизації, яка використовується для обчислення Індексу людського розвитку [5, с. 213, 215].

Р. Анкер, І. Чернишев, Ф. Еггер, Ф. Мехран і Дж. Ріттер підкреслюють, що система індикаторів не є достатньою та повною, оскільки з часом може розширюватися унаслідок удосконалення інструментарію виміру. Крім того, країни, регіони та технічні програми потребуватимуть додаткових показників, які можуть бути важливими для них [3, с. 1–2].

У процесі виміру та аналізу, як зазначають Д. Бессонд, А. Чатаїгнієр та Ф. Мехран, деякі індикатори можуть бути виключені через не достатню інформативність чи складність, інші можуть бути включені з метою охоплення не-

досліджених і складних сфер, приміром свободи об'єднань і соціального діалогу [4, с. 179].

Німецькі дослідники акцентують увагу на тому, що індикатори гідної праці мають відповідати вимогам SMART [9, с. 10].

Варто взяти до уваги підходи науковців, які досліджують питання гідної праці у певних видах економічної діяльності (галузях). К. Оя, який вивчав питання гідної праці в сільському господарстві, зазначає, що не всі рекомендації МОП індикатори гідної праці є релевантними для сільських територій. К. Оя акцентує увагу на специфічних особливостях сільських територій (нерегулярна та неформальна зайнятість, наявність малих виробників) та проблемах збору даних. Науковець пропонує обчислювати та аналізувати лише ті індикатори, які легше опрацювати [10, с. 36–37].

Є. Павлова та Л. Санкова, які досліджували питання гідної праці на підприємствах електроенергетики, зазначають, що під час розробки методичних засад оцінювання гідності праці необхідно аналізувати особливості трудового процесу та структури соціально-трудової сфери підприємств, етап їхнього розвитку, інституціональні особливості тощо [1].

Щодо набору індикаторів гідної оплати праці, то з-поміж базових індикаторів гідної праці, вперше сформульованих МОП, лише один стосується політики оплати праці – «оплачувана зайнятість», причому без конкретизації розміру заробітної плати, її співвідношення з іншими показниками.

Для оцінювання гідної оплати праці Р. Анкер, І. Чернишев, Ф. Еггер, Ф. Мехран і Дж. Ріттер пропонують ширший набір індикаторів, з-поміж яких: неадекватний рівень оплати праці, середня заробітна плата за вибраними професіями; співвідношення заробітної плати жінок і чоловіків та нерівність доходів [3, с. 23, 59].

Відповідно до підходу, запропонованого Д. Гаєм, оплачувана зайнятість включає низку індикаторів, що характеризують політику оплати праці. Винагородження праці автор розглядає як елемент якості праці й підкреслює, що неможливо визначити абсолютний показник, який може бути прийнятним для всіх країн. Він має варіюватися залежно від суспільних цінностей і матеріального добробуту країни [8, с. 119].

Набір індикаторів гідної праці, розроблений Ф. Бонне, Дж. Фігуредо та Г. Стендінгом, містить низку показників, які характеризують політику доходів, причому лише чотири з них стосуються оплати праці: ратифікація Конвенції МОП № 26 «Про запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати», № 102 «Про мінімальні норми соціального забезпечення» та № 131 «Про встановлення мінімальної заробітної плати», наявність закону про мінімальну заробітну плату; рівень бідності; коефіцієнт Джині; частка витрат на заробітну плату у ВВП [5, с. 65–66].

З-поміж індикаторів оцінювання результату «дефіциту гідної праці» Д. Бессонд, А. Чатаїгнієр та Ф. Мехран виокремили низьку годинну оплату [4, с. 180].

Розроблена МОП система базових індикаторів гідної праці містить показники, що характеризують адекватну заробітну плату: рівень бідності серед найманих працівників;

працівники з низьким рівнем оплати праці (нижче 2/3 медіанного значення годинної оплати); середня годинна оплата за вибраними професійними групами; середня реальна заробітна плата; мінімальна заробітна плата як відсоток від медіанного значення заробітної плати; індекс заробітної плати в промисловості [7, с. 14–15].

Перелік індикаторів, сформований МОП в контексті забезпечення сталого розвитку, включає лише два, які стосуються гідної оплати праці: середня годинна оплата праці та частка витрат на працю у ВВП [6, с. 4].

У процесі опрацювання інструментарію оцінювання соціально-трудової сфери частина дослідників розробляють стандарти гідної праці й стандарти гідної її оплати. У цьому контексті варто взяти до уваги підхід Т. Перегудової щодо виокремлення низки індикаторів, за якими автором розроблено стандарти гідної оплати праці [2, с. 36].

Метою роботи є висвітлення методологічних і методичних аспектів та результатів дослідження оплати праці з погляду реалізації принципів гідної праці в Україні.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сформулюємо основні методичні засади розробки інструментарію оцінювання оплати праці з погляду реалізації принципів гідної праці:

- в основу методології формування інструментарію мають бути покладені виокремлені МОП цільові пріоритети гідної праці, пов'язані із забезпеченням прав, соціальною справедливістю, розвитком соціального партнерства тощо;
- під час розробки індикаторів гідної оплати праці потрібно виходити з концептуальних засад щодо її трактування, а отже, мають бути сформовані індикатори, котрі визначають міру виконання заробітною платою відтворювальної функції, справедливості її диференціації, своєчасності виплати, транспарентності, задіяння ринкових і договірних елементів регулювання, використання сучасних підходів та інструментів до формування, відсутності дискримінації;
- індикатори мають бути простими, зрозумілими та інформативними (наявність інформаційної бази для вимірювання фактичного рівня);
- система індикаторів має бути розроблена для різних рівнів: макrorівня, галузевого, територіального та мікрорівня;
- має бути встановлена вагомість індикаторів для виокремлення пріоритетних напрямів удосконалення політики оплати праці з погляду забезпечення гідної праці;
- необхідною є розробка стандартів за кожним індикатором для порівняння фактичного рівня показників із нормативними значеннями й визначення міри відхилення тих чи тих аспектів оплати праці від стандартів гідної праці й розробки відповідних заходів;
- у разі здійснення порівняльного аналізу політики оплати праці в різних регіонах, видах економічної діяльності, на різних підприємствах чи в різних країнах має бути розроблена методика визначення комплексного показника, на основі якого мож-

на здійснити рейтингування та кластеризацію регіонів, видів економічної діяльності, підприємств, країн;

- необхідно розробити діапазони значень комплексного показника гідної оплати праці для визначення його рівня, приміром, високий, вище середнього, середній, нижче середнього та низький;
- важливим є аналіз динаміки комплексного показника гідної оплати праці з метою виявлення тенденцій у сфері оплати праці.

Варто зазначити, що набір індикаторів і стандартів має бути гнучким. І сам набір, і встановлені стандарти можуть змінюватися залежно від цілей діагностики, стратегії розвитку підприємств, регіонів, видів економічної діяльності, професійно-кваліфікаційної структури персоналу тощо.

Розроблена нами процедура формування інструментарію оцінювання оплати праці з погляду реалізації принципів гідної праці містить такі етапи: формування індикаторів оцінювання оплати праці; визначення їх достовірності та вагомості; розробка методики обчислення одиничних індексів та комплексного показника гідної оплати праці; розробка діапазонів значень комплексного показника гідної оплати праці.

На основі узагальнення різних підходів до виокремлення індикаторів гідної оплати праці та з урахуванням сформованих методичних засад нами запропоновано набір індикаторів на макрорівні:

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. Індекс Кейтца.
7. Співвідношення тарифної ставки працівника 1-го тарифного розряду в бюджетному секторі економіки та мінімальної заробітної плати / 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. Децильний коефіцієнт.
14. Частка основної заробітної плати у фонді оплати праці.
15. Заборгованість з виплати заробітної плати.

16. Урегульованість питань оплати праці під час колективних переговорів щодо укладення генеральної угоди відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди».

17. Співвідношення кількості зобов'язань соціальних партнерів щодо оплати праці відповідно до чинної генеральної угоди порівняно з кількістю зобов'язань, передбачених попередньою генеральною угодою.

18. Співвідношення кількості положень генеральної угоди щодо оплати праці, які містять конкретні зобов'язання (суми, відсотки, документи, програми), до загальної кількості зобов'язань соціальних партнерів щодо оплати праці.

19. Кількість положень генеральної угоди щодо оплати праці, які містять вищі зобов'язання соціальних партнерів порівняно із зобов'язаннями, передбаченими попередніми генеральними угодами.

20. Частка виконаних соціальними партнерами положень (зобов'язань) генеральної угоди щодо оплати праці, від загальної їх кількості.

Для встановлення вагомості індикаторів і визначення їх достовірності нами використано метод експертного опитування. Експертами виступили науковці та фахівці у сфері соціально-трудових відносин та оплати праці. У табл. 1 наведено основні характеристики експертів.

Таблиця 1

Характеристика експертів

Характеристика	осіб	у % до загальної кількості експертів
<i>Професійна група</i>		
▪ викладачі	8	62
▪ науковці	3	23
▪ фахівці з оплати праці Федерації профспілок України	2	15
Усього	13	100
<i>Вчене звання</i>		
▪ професор	3	23
▪ доцент	6	46
▪ немає	4	31
Усього	13	100
<i>Науковий ступінь</i>		
▪ доктор наук	5	39
▪ кандидат наук	6	46
▪ немає	2	15
Усього	13	100
<i>Стаж роботи</i>		
▪ від 10 до 20 років	6	46
▪ понад 20 років	7	54
Усього	13	100

Джерело: складено авторами

Опитування проводилося у формі анкетування. Експертам запропоновано встановити значущість індикаторів гідної оплати праці за шкалою: 0 балів – індикатор не важливий; 1–2 бали – індикатор майже не важливий; 3–4 бали – індикатор важливий; 5–6 бали – індикатор дуже важливий; 7 балів – основний (ключовий) індикатор.

Експертне оцінювання ґрунтується на суб'єктивних даних, тому одержані результати експертизи необхідно

перевірити на достовірність. Результати експертного опитування можна використовувати у разі, якщо відхилення в експертних оцінках відповідають нормальному розподілу. Для визначення відповідності експертних оцінок нормальному розподілу нами обчислено середньоквадратичне відхилення (G) та розмах варіації. Розрахунок середньоквадратичного відхилення для першого індикатора наведено в табл. 2.

Таблиця 2

Розрахунок середньоквадратичного відхилення за даними ряду розподілу експертних оцінок для першого індикатора

Оцінка експертів у балах, x	Кількість осіб, f	Добуток варіантів на частоти, xf	Середня оцінка в умовних балах, $\bar{x} = \frac{\sum xf}{\sum f}$	Відхилення варіантів від середньої, $x - \bar{x}$	Квадрати відхилень $(x - \bar{x})^2$	Добуток квадратів відхилень на частоти $(x - \bar{x})^2 f$
6	7	42		-0,5	0,25	1,75
7	6	42		0,5	0,25	1,5
Усього	13	84	6,5			3,25

Джерело: складено авторами

Середньоквадратичне відхилення для першого індикатора дорівнює $G = \sqrt{\frac{3,25}{13}} = 0,5$. Розмах варіації експертних оцінок для першого індикатора становить $R = 7 - 6 = 1$. 6 середньоквадратичних відхилень дорівнює $0,5 \cdot 6 = 3$.

Оскільки для першого індикатора розмах варіації не перевищує шести квадратичних відхилень, то статистичні характеристики є взаємопов'язаними й відповідають нормальному розподілу.

Перевірка достовірності експертних оцінок решти індикаторів гідної оплати праці засвідчила, що характеристики є взаємопов'язаними й відповідають нормальному розподілу.

Для визначення ступеня узгодженості експертних оцінок нами розраховано коефіцієнт конкордації Кендала:

$$W = \frac{12 \times 67237}{13^2(20^3 - 20)} = 0,6.$$

Розрахований коефіцієнт вказує на вище від середньої ступінь узгодженості експертних оцінок. Для оцінки істотності коефіцієнта конкордації розраховано критерій χ^2 , який підтвердив узгодженість експертних оцінок.

Оскільки під час перевірки узгодженості експертних оцінок було виявлено певні розбіжності в оцінках експертів, то за показник групової думки було взято медіану. Медіанні значення експертних оцінок і розраховані на їх основі коефіцієнти вагомості індикаторів гідної оплати праці для макрорівня наведено в табл. 3.

Розглянемо процедуру визначення комплексного показника гідної оплати праці. Для обчислення комплексного показника необхідно визначити одиничні індекси за кожним індикатором. Методичні підходи до розрахунку одиничних індексів (I_i) за різними індикаторами можуть

Таблиця 3
Медіанні значення експертних оцінок і коефіцієнти вагомості індикаторів гідної оплати праці для макрорівня

Індикатор	Медіана	Коефіцієнт вагомості, α_i
1, 2, 3, 4, 5, 8, 15	6	0,061
6, 7, 9, 14	5	0,051
10, 11, 12, 13, 16, 17, 18, 19, 20	4	0,041
Усього	$6 \cdot 7 + 5 \cdot 4 + 4 \cdot 9 = 98$	$0,061 \cdot 7 + 0,051 \cdot 4 + 0,041 \cdot 9 = 1$

Джерело: складено авторами

різнитися залежно від специфіки індикаторів, одиниць виміру та встановлених стандартів.

У разі, якщо фактичне значення за певним індикатором не відповідає встановленому стандарту, то одиничний індекс (I_i) за цим індикатором пропонуємо встановлювати на рівні 0.

Приміром, якщо темпи зростання реальної заробітної плати менше від 110 %, то одиничний індекс за цим індикатором дорівнює 0.

Визначення одиничних індексів (I_i) за індикаторами, для яких фактичні значення відповідають, знаходяться в межах чи перевищують встановлені стандарти, здійснюється за такими правилами:

- 1) одиничні індекси (I_i) дорівнюють 1 за індикаторами, для яких встановлені стандарти: перебувають у певному діапазоні; дорівнюють 100 %; дорівнюють 1; мають такі формулювання, як «немає», «так» або «усі»;
- 2) одиничні індекси (I_i) визначаються на основі процедури стандартизації:

- за індикаторами, для яких стандарти встановлено на рівні «дорівнює або більше певного значення» за формулою (1);
- для індикаторів, для яких стандарти встановлено на рівні «менше або дорівнює певному значенню» за формулою (2).

$$X_{\text{стандарт}} = \frac{[X_{\text{факт}} - X_{\text{мінім}}]}{[X_{\text{макс}} - X_{\text{мінім}}]}, \quad (1)$$

$$X_{\text{стандарт}} = \frac{[X_{\text{факт}} - X_{\text{макс}}]}{[X_{\text{мінім}} - X_{\text{макс}}]}, \quad (2)$$

де $X_{\text{факт}}$ – фактичне значення, досягнуте певною країною, за окремим індикатором;

$X_{\text{мінім}}$ – найнижче значення за окремим індикатором серед країн, що досліджуються;

$X_{\text{макс}}$ – найвище значення за окремим індикатором серед країн, що досліджуються.

У разі необхідності дослідження оплати праці з погляду реалізації принципів гідної праці лише в певній країні нами запропоновано такий порядок визначення одиничних індексів:

- у разі, якщо фактичне значення за певним індикатором не відповідає встановленому стандарту,

то одиничний індекс (I_i) за цим індикатором дорівнює 0;

- у разі, якщо фактичне значення за певним індикатором відповідає, знаходиться в межах чи перевищує встановлений стандарт, то одиничний індекс (I_i) за цим індикатором дорівнює 1.

Комплексний показник гідної оплати праці ($\Pi_{\text{гідної_оплати_праці}}$) визначається за формулою:

$$\Pi_{\text{гідної_оплати_праці}} = \sum_{i=1}^n I_i \cdot \alpha_i, \quad (3)$$

де I_i – індекс за i -м індикатором;

α_i – коефіцієнт вагомості i -го індикатора;

n – кількість індикаторів.

Значення комплексного показника гідної оплати праці може перебувати в діапазоні від 0 до 1.

Важливим етапом процедури формування інструментарію оцінювання оплати праці з погляду реалізації принципів гідної праці є розробка діапазонів значень комплексного показника гідної оплати праці. Для визначення діапазонів значень можна скористатися різними методичними підходами. Відповідно до одного з підходів уся множина значень розбивається на рівні інтервали. Приклад установа діапазонів значень комплексного показника гідної оплати праці:

$$\text{Якщо } \Pi_{\text{гідної_оплати_праці}} \in \left\{ \begin{array}{l} [0,8; 1] \\ [0,6; 0,8) \\ [0,4; 0,6) \\ [0,2; 0,4) \\ [0; 0,2) \end{array} \right\}, \text{ то } \Pi_{\text{гідної_оплати_праці}} \in \left\{ \begin{array}{l} \text{високий рівень} \\ \text{вище середнього рівень} \\ \text{середній рівень} \\ \text{нижче середнього рівень} \\ \text{низький рівень} \end{array} \right\}. \quad (4)$$

Узагальнену інформацію щодо фактичних значень, одиничних індексів та розрахунку комплексного показ-

ника гідної оплати праці на макрорівні в Україні наведено в табл. 4.

Таблиця 4

Розрахунок комплексного показника гідної оплати праці на макрорівні в Україні

Індикатор	Стандарт	Коефіцієнт вагомості, α_i	Фактичне значення, 2018 р.	Одиничний індекс, I_i	Зважений одиничний індекс
1	2	3	4	5	6
1	≥ 110	0,061	112,5	1	0,061
2	≥ 1	0,061	[0,05; 0,48]	0	0
3	Немає	0,061	Існує	0	0
4	Немає	0,061	Існує	0	0
5	≥ 1	0,061	1,94	1	0,061
6	≥ 45	0,051	42	0	0
7	≥ 1	0,051	0,96	0	0
8	[60, 70]	0,061	23	0	0
9	≥ 65	0,051	49	0	0
10	≤ 2	0,041	2,8	0	0
11	≤ 2	0,041	1,9	1	0,041
12	[0,20, 0,35]	0,041	0,26	1	0,041
13	[6, 8]	0,041	7,0	1	0,041

Закінчення табл. 4

1	2	3	4	5	6
14	>60	0,051	57	0	0
15	Немає	0,061	2645 млн	0	0
16	Так	0,041	Частково	0	0
17	≥ 1	0,041	0,84	0	0
18	100	0,041	48,6	0	0
19	Усі	0,041	Не всі	0	0
20	100	0,041	Не всі	0	0
Усього	-	1	-	-	0,245

Джерело: складено авторами

Отже, результати оцінювання оплати праці з погляду реалізації принципів гідної праці на макрорівні в Україні засвідчили, що за більшістю індикаторів одиничні індекси мають нульові значення. Комплексний показник гідної оплати праці на макрорівні дорівнює 0,245, що відповідає рівню «нижче середнього», й вказує на низку недоліків у політиці оплати праці в Україні.

Висновки. За результатами проведеного емпіричного дослідження з'ясовано, що імплементація концепції гідної праці та її оплати в практику соціально-трудова 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 визначено достовірність і встановлено вагомість індикаторів гідної оплати праці.

Розроблено методику визначення комплексного показника гідної оплати праці, яка може використовуватися для здійснення порівняльного аналізу політики оплати праці з погляду реалізації принципів гідної праці на глобальному рівні. На основі такого комплексного показника може проводитися рейтингування країн залежно від міри забезпечення гідної оплати праці.

Результати оцінки політики оплати праці засвідчили низький рівень імплементації принципів гідної праці. Наявні проблеми в оплаті праці насамперед обумовлені низьким рівнем заробітної плати, недовістю соціальних стандартів, незадовільною диференціацією заробітної плати, несвоечасністю її виплати, низьким рівнем розвитку соціального партнерства. Це вказує на недостатню увагу органів державної влади, керівників підприємств, установ і організацій, суб'єктів і сторін соціального партнерства, зокрема профспілок, до питань регулювання заробітної плати, що потребує розробки інноваційних механізмів формування політики оплати праці на засадах гідної праці.

ЛІТЕРАТУРА

1. Павлова Е. А., Санкова Л. В. Методические подходы к определению индекса достойного труда на предприятиях электроэнергетики. *Современные проблемы науки и образования*. 2012. № 2. URL: <https://www.science-education.ru/ru/article/view?id=5950>
2. Перегудова Т. Соціальні стандарти гідної оплати праці та їх дотримання в Україні. *Україна: аспекти праці*. 2014. № 2. С. 35–40.
3. Anker R., Chernyshev I., Egger P., Mehran F., Ritter J. Measuring decent work with statistical indicators : Working Paper. ILO, Geneva. P. 1–2. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/---integration/documents/publication/wcms_079089.pdf
4. Bescond D., Chataignier A., Mehran F. Decent work: Seven indicators to measure decent work: An international comparison. *International Labor Review*. 2003. Vol. 142. No. 2. P. 179–211.
5. Bonnet F., Figueiredo J., Standing G. A family of decent work indexes. *International Labor Review (Geneva)*. 2003. Vol. 142. № 2. P. 213–238.
6. 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
7. Decent work indicators: guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators: ILO manual: second version. Geneva: ILO, 2013. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf
8. Ghai D. Decent work: Concept and indicators. *International Labor Review (Geneva)*. 2003. Vol. 142. No. 2. P. 113–145.
9. Ostermeier M., Lay J., Prediger S. SMARTer Indicators for Decent Work in a Post-2015: Development Agenda: A Discussion and a Proposal: GIGA Research Programme: Socio-Economic Development in the Context of Globalisation. German Institute of Global and Area Studies. February 2015. № 266. URL: https://www.giga-hamburg.de/de/system/files/publications/wp266_ostermeier-linde-lay-prediger.pdf
10. 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>

REFERENCES

- Anker, R. et al. "Measuring decent work with statistical indicators". Working Paper. ILO, Geneva. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_079089.pdf
- Bescond, D., Chataignier, A., and Mehran, F. "Decent work: Seven indicators to measure decent work: An international comparison". *International Labor Review*, vol. 142, no. 2 (2003): 179-211.
- Bonnet, F., Figueiredo, J., and Standing, G. "A family of decent work indexes". *International Labor Review (Geneva)*, vol. 142, no. 2 (2003): 213-238.
- "Decent work for sustainable development". ILO (Geneva), 328th Session, 2016. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_531658.pdf
- "Decent work indicators: guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators: ILO manual: second version". Geneva : ILO, 2013. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf
- Ghai, D. "Decent work: Concept and indicators". *International Labor Review (Geneva)*, vol. 142, no. 2 (2003): 113-145.
- Ostermeier, M., Lay, J., and Prediger, S. "SMARTer Indicators for Decent Work in a Post-2015: Development Agenda: A Discussion and a Proposal: GIGA Research Programme: Socio-Economic Development in the Context of Globalisation" German Institute of Global and Area Studies. February 2015. https://www.giga-hamburg.de/de/system/files/publications/wp266_ostermeier-lindelay-prediger.pdf
- 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. <http://www.fao.org/3/a-i5060e.pdf>
- Pavlova, Ye. A., and Sankova, L. V. "Metodicheskiye podkhody k opredeleniyu indeksa dostoyrnogo truda na predpriyatiyakh elektroenergetiki" [Methodological Approaches to the Determination of the Decent Work Index at Electric Power Enterprises]. *Sovremennyye problemy nauki i obrazovaniya*. 2012. <https://www.science-education.ru/ru/article/view?id=5950>
- Perhudova, T. "Sotsialni standarty hidnoi oplaty pratsi ta yikh dotrymanna v Ukraini" [Social Standards for Decent Pay and Their Compliance in Ukraine]. *Ukraina: aspekty pratsi*, no. 2 (2014): 35-40.

Стаття надійшла до редакції 05.02.2020 р.