

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Державний вищий навчальний заклад
«КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені ВАДИМА ГЕТЬМАНА»

ЦИМБАЛЮК Світлана Олексіївна

**ГІДНА ОПЛАТА ПРАЦІ:
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ
ТА МЕХАНІЗМ РЕАЛІЗАЦІЇ**

Монографія

УДК 331.215.01
Ц 61

Рецензенти

О. М. Поплавська, к.е.н., доцент
(ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»)

Г. Ю. Міщук, д.е.н., професор
(Національний університет водного господарства
та природокористування)

О. В. Захарова, д.е.н., професор
(Черкаський державний технологічний університет)

*Рекомендовано до друку Вченою радою КНЕУ
Протокол № 2 від 30.09.2019 р.*

Цимбалюк С. О.

Ц 61 Гідна оплата праці: теоретико-методологічні засади та
механізм реалізації : монографія. Київ : КНЕУ, 2019. —
294, [2] с.
ISBN 978-966-926-311-7

У монографії розкрито теоретико-методологічні засади гідної оплати праці та інструментарій дослідження соціально-трудової сфери з погляду реалізації принципів гідної праці. Сформульовано індикатори оцінювання оплати праці з погляду реалізації принципів гідної праці для різних рівнів і методичні засади визначення комплексного показника гідної оплати праці. Здійснено аналіз оплати праці та колективно-договірного регулювання у контексті імплементації концепції гідної праці в Україні на різних рівнях. Розкрито інноваційні механізми формування політики оплати праці на засадах гідної праці.

Для науковців, викладачів, працівників органів державної виконавчої влади, представників сторін соціального партнерства, керівників підприємств, установ і організацій, фахівців з управління персоналом, студентів економічних спеціальностей, слухачів бізнес-шкіл та інститутів підвищення кваліфікації управлінських працівників.

УДК 331.215.01

*Розповсюджувати та тиражувати
без офіційного дозволу КНЕУ забороняється*

ISBN 978-966-926-311-7

© С. О. Цимбалюк, 2019
© КНЕУ, 2019

Зміст

Передмова	5
Розділ 1. Теоретико-методологічні засади оплати праці на засадах гідної праці	8
1.1. Сучасні тенденції у сфері праці та соціально-трудових відносин та їх вплив на оплату праці. . . .	8
1.2. Теоретико-методологічні засади гідної праці	17
1.3. Гідна оплата праці: характерні ознаки та концептуальні засади забезпечення	29
Розділ 2. Інструментарій дослідження соціально-трудової сфери з погляду реалізації принципів гідної праці	37
2.1. Методичні засади дослідження соціально-трудової сфери з погляду реалізації принципів гідної праці.	37
2.2. Індикатори гідної праці	46
2.3. Індикатори гідної оплати праці: аналіз підходів до формування... ..	59
Розділ 3. Інструментарій оцінювання оплати праці з погляду реалізації принципів гідної праці	66
3.1. Індикатори оцінювання оплати праці з погляду реалізації принципів гідної праці	66
3.2. Встановлення вагомості індикаторів гідної оплати праці	76
3.3. Методичні засади визначення комплексного показника гідної оплати праці	83
Розділ 4. Аналіз оплати праці в контексті імплементції концепції гідної праці в Україні	91
4.1. Аналіз політики оплати праці на національному рівні	91
4.2. Аналіз оплати праці на галузевому рівні (на прикладі освіти)	104
4.3. Аналіз оплати праці на регіональному рівні (на прикладі Київської області)	112

Розділ 5. Аналіз колективно-договірного регулювання оплати праці в контексті імплементації концепції гідної праці в Україні	117
5.1. Оцінка рівня розвитку соціального партнерства в сфері оплати праці на національному рівні	117
5.2. Аналіз колективно-договірного регулювання оплати праці на галузевому рівні (на прикладі освіти)	128
5.3. Аналіз колективно-договірного регулювання оплати праці на регіональному рівні (на прикладі Київської області)	135
5.4. Оцінка рівня розвитку колективно-договірного регулювання оплати праці на локальному рівні	140
Розділ 6. Оцінка оплати праці в Україні з погляду реалізації принципів гідної праці	148
6.1. Визначення індексів гідної оплати праці	148
6.2. Аналіз комплексних показників гідної оплати праці	163
Розділ 7. Інноваційні механізми формування політики оплати праці на засадах гідної праці	171
7.1. Розвиток інституціональних засад формування політики оплати праці	171
7.2. Напрями реформування оплати праці у бюджетному секторі економіки	174
7.3. Удосконалення колективно-договірного регулювання оплати праці та посилення ролі соціального партнерства в Україні	189
7.4. Напрями імплементації інноваційних моделей оплати праці на мікрорівні	200
Післямова	212
Список використаних джерел	217
Додатки	225

Передмова

В умовах становлення нової (інноваційної, цифрової) економіки, інформатизації та інтелектуалізації праці, посилення конкурентної боротьби на ринку товарів і послуг спостерігається зростання вимог з боку роботодавців до рівня освіти, компетентності та мотивації працівників. Роботодавці прагнуть мати талановитих, креативних, здатних творчо мислити, орієнтованих на постійний розвиток і навчання, мотивованих і лояльних до підприємства співробітників. Зазначене обумовлює посилення конкуренції на ринку праці з-поміж роботодавців за таких працівників.

Загострення конкурентної боротьби за талановитих, компетентних, мотивованих працівників спричиняє необхідність зміни політики управління персоналом підприємств. Остання має ґрунтуватися на партнерських засадах між основними суб'єктами соціально-трудових відносин: роботодавцями й найманими працівниками, керівниками та підлеглими співробітниками, членами трудового колективу, що, у свою чергу, потребує імплементації принципів гідної праці в систему соціально-трудових відносин і практику управління персоналом.

Неможливо залучити мотивованих, компетентних, талановитих, працівників, сформувати у них лояльність і причетність до підприємства, соціально відповідальне ставлення до процесу й результатів праці, посилити мотивацію і залученість без створення конкурентних робочих місць і гідних умов праці, належної організації, справедливої оплати праці, формування відчуття важливості внеску кожного співробітника у результати діяльності підприємства. В умовах становлення нової економіки дефіцит гідної праці, зокрема її оплати, є суттєвою перешкодою для інноваційного розвитку підприємств, а отже, загрозою для їх існування.

У теорії та практиці реалізації концепції гідної праці ключову роль відіграють питання оплати праці та формування політики трудових доходів. Гідна, справедлива, транспарентна оплата праці є невід'ємним компонентом, ключовим елементом і важливою характеристикою концепції гідної праці.

Винагорода найманих працівників, котру вони отримують у результаті реалізації своєї здатності до праці, відіграє основну роль у формуванні належних умов для відтворення робочої сили, розвитку працівників, створення гідних умов життя для громадян суспільства. Від розміру винагороди залежить якість життя, рівень матеріального добробуту найманих працівників і членів їх родин. Розмір винагороди визначає можливості людини задовольняти різноманітні потреби, підвищувати свій інтелектуальний, професійний і культурний рівні, підтримувати здоров'я й працездатність, що, безсумнівно, є пріоритетом з погляду реалізації концепції гідної праці.

Варто також зазначити, що оплата праці сприймається найманим працівником не тільки як відшкодування фізичних і розумових затрат, часу, енергії, інтелектуальних здібностей на виконання певних обов'язків і завдань, досягнення корпоративних цілей, а й як свідчення його важливості для підприємства. Це своєю чергою впливає на самооцінку працівника, вказує на його соціальний статус, дає змогу самоствердитися. Отже, заробітна плата виступає мірилом особистісної та професійної самореалізації працівника, успіху, визнання й схвалення результатів і досягнень керівництвом і власником, роботодавцем підприємства.

Незважаючи на актуалізацію наукового дискурсу проблематики гідної праці та її оплати серед наукової спільноти, а також підвищений інтерес до цих питань з боку державних, політичних діячів, інститутів громадянського суспільства та соціального партнерства, концепт гідної оплати праці залишається недостатньо дослідженим і потребує теоретико-методологічного опрацювання. Не втратили актуальність і питання розробки інструментарію оцінювання політики оплати праці з погляду реалізації принципів гідної праці на різних рівнях.

Численні дослідження автора засвідчують, що політика оплати праці є чи не найпроблемнішою для української економіки. До найнагальніших питань оплати праці, які негативно характеризують її з погляду реалізації принципів гідної праці, належать:

- низький рівень заробітної плати, який часто не забезпечує навіть простого відтворення робочої сили;
- тінізація заробітної плати, зокрема внаслідок низької соціальної відповідальності бізнесу і громадян;
- порушення законодавства у сфері оплати праці, основних положень колективних угод і договорів, що робить політику оплати праці непрозорою, формує відчуття несправедливості;

— незадовільна галузева, регіональна та професійна диференціація заробітної плати;

— у багатьох випадках брак узгодженості розмірів заробітної плати працівників зі складністю виконуваних завдань і обов'язків, рівнем кваліфікації, умовами і результатами праці;

— відсутність соціальних гарантій, надання їх лише у випадках і розмірах, передбачених законодавством, а іноді не виплата компенсацій і винагород обов'язкового характеру тощо.

Наведені проблеми та вузькі місця негативно характеризують політику оплати праці з погляду імплементації принципів гідної праці, негативно впливають на лояльність і мотивацію працівників, спричиняють загострення суперечностей між працею та капіталом, міграцію та відтік людського капіталу, особливо з таких видів економічної діяльності, як охорона здоров'я, освіта, наука, сфера послуг, розвиток яких має першочергове значення для забезпечення економічного розвитку країни. Зазначене своєю чергою обумовлює необхідність опрацювання інноваційних механізмів формування політики оплати праці на засадах гідної праці.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ЗАСАДАХ ГІДНОЇ ПРАЦІ

1.1. СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ТА ЇХ ВПЛИВ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ

Невід'ємною рисою розвитку суспільства є неперервна зміна суспільних формацій. Учені, котрі досліджують еволюцію суспільства й стадії його розвитку, по-різному називають сучасний етап. Найбільшої популярності набула концепція постіндустріального суспільства, основними атрибутами якого є інноваційний сектор економіки, індустрія знань та високоякісні послуги.

Концепція постіндустріального суспільства здобула широке визнання після публікації у 1973 р. книги Д. Белла «Прийдешнє постіндустріальне суспільство»¹. В основі цієї концепції лежить поділ усього розвитку суспільства на три етапи: аграрний (доіндустріальний), індустріальний і постіндустріальний.

Е. Тоффлер виокремив три «хвилі» суспільного розвитку: аграрну, індустріальну та інформаційну у процесі переходу до суспільства, котре ґрунтується на знаннях. Характерною особливістю третього етапу, на думку вченого, є гуманізація усіх сфер життя людини².

Із концепцією постіндустріального суспільства тісно пов'язане поняття «інноваційна економіка». Теорія інноваційної економіки започаткована Й. Шумпетером³ на початку ХХ ст. Базовими характеристиками інноваційної економіки є розвиток науки і освіти, конкурентоспроможність економіки, розвинена індустрія знань, їх високий експорт, висока частка інноваційних підприємств та інноваційної продукції, висока якість життя та ін.

¹*Bell D. The Coming of Post-Industrial Society / D. Bell. — New York: Harper Colophon Books, 1974.*

²*Toffler A. The Third Wave / A. Toffler. — New York: Bantam Books, 1980. — 560 p.*

³*Schumpeter J. A. Capitalism, socialism and democracy / J. A. Schumpeter. — Whitefish: Kessinger Publishing, 1947. — 424 p.*

Близькими до постіндустріальної теорії є концепції постекономічного суспільства, тобто суспільства четвертої формації, постмодерну.

Для характеристики сучасного етапу розвитку суспільства окремі дослідники використовують поняття «інформаційне суспільство». Це суспільство, у якому створення, поширення, використання, нагромадження та обробка інформації слугує основною економічною, політичною та культурною видами діяльності. Метою інформаційного суспільства є одержання конкурентних переваг на міжнародному рівні завдяки продуктивному та творчому використанню інформаційних технологій¹.

Останніми роками значне поширення серед науковців набув термін «цифрова економіка»² («digital economy»), яка ґрунтується на цифрових комп'ютерних технологіях і за якої виробництво, продаж і постачання продуктів здійснюється через інформаційно-комунікаційні мережі.

Т. Месенбург виокремив такі основні складові цифрової економіки:

- інфраструктурна підтримка (програмне та апаратне забезпечення, мережі, телекомунікації тощо);
- електронний бізнес (ведення господарської діяльності та інших бізнес-процесів через комп'ютерні мережі);
- електронна комерція (продаж товарів із використанням мережевих ресурсів)³.

Із концепціями постіндустріального та інформаційного суспільства тісно пов'язані поняття «нова економіка» та «економіка знань» («знаннява економіка», «знаннімістка економіка»).

Німецькі вчені у процесі дослідження форм вияву нової економіки відзначають, що перехід до нової економіки виявляється у проникненні інформаційних благ у всі галузі економіки, причому це має стосунок як до затрат, так і до випуску продукції. Отже, нову економіку можна визначити як економіку, котра характеризується виготовленням, обробкою та поширенням інформації. На противагу старій економіці, у якій виробляються насамперед матеріальні промислові блага, блага нової економіки мають здебільшого нематеріальну природу⁴.

¹Beniger J. R. The Control Revolution: Technological and Economic Origins of the Information Society / J. R. Beniger — Cambridge: Harvard University Press, 1986. — 508 p.

²Як синоніми використовуються поняття «інтернет-економіка», «веб-економіка», «мережева економіка», «економіка даних».

³Messembourg T. L. Measuring the Digital Economy / T. L. Mesenbourg // U.S. Bureau of the Census. — 2001.

⁴Нова економіка: форми вияву, причини і наслідки: монографія / [Клодт Х., Бух К., Хрістенсен Б. та ін.]. — Київ: Таксоен, 2006. — С. 26.

Учені Інституту економіки та прогнозування НАН України підкреслюють, що в економіці знань провідним є інтелектуальний потенціал суспільства, який лежить в її основі й становить сукупність повсякденних (життєвих) і спеціалізованих (наукових) знань, що нагромаджені у свідомості людей і матеріалізовані у технологічних способах виробництва¹.

У результаті проведеного дослідження можемо зробити висновок, що усі концепції сучасного етапу суспільного розвитку ґрунтуються на *домінуванні ролі людського капіталу в створенні національного багатства, конкурентних переваг, суспільного розвитку та економічного зростання*. Наукові розробки, інноваційні продукти, сучасні інформаційні моделі й технології, креативні методи і підходи є винятково результатом розвитку, нагромадження та використання людського капіталу й передусім інтелектуальної його складової.

Компетентність і професіоналізм, логічне та нестандартне мислення, креативність і творчий підхід, уміння продукувати нові ідеї, вирішувати нетипові завдання, розробляти та реалізовувати новації — визначальні характеристики розвитку суспільства, добробуту і багатства. Тож ці характеристики стають основним засобом виробництва, а носії цих характеристик — головною конкурентною перевагою і рушійною силою суспільного та економічного розвитку, а отже, визначальним фактором становлення нової економіки.

Важливого значення за умов нової економіки набувають гуманітарні компоненти людського капіталу, серед яких висока національна свідомість, відданість національним ідеям і корпоративним цінностям, терпимість, високий рівень культури, повага до свого оточення (роботодавця і колег, керівників і підлеглих, споживачів, постачальників і навіть конкурентів). Зазначені складники характеризують соціальну відповідальність людини щодо свого роботодавця, колег, держави, нації тощо. Розвиток вказаних компонентів людського капіталу позитивно впливає на формування лояльності найманих працівників, посилення мотивації, прагнення зробити внесок у розвиток підприємства, країни, суспільства загалом.

Зміна суспільної формації обумовлює структурні зрушення в економіці. Під впливом цих зрушень *змінюються зміст і характер праці, відбувається трансформація соціально-трудових відносин*.

¹Економіка знань та її перспективи для України: наук. доп. / [В. М. Гесць, В. П. Александрова, Ю. М. Бажал та ін.]; за ред. В. М. Гейця. — Київ: Ін-т екон. та прогнозування НАН України, 2005. — С. 27.

Як зазначає А. Колот, нова ієрархія факторів економічного розвитку, впровадження нових технологій і насамперед інформаційно-комунікаційних, усе більшою мірою обумовлюють трансформацію форм зайнятості та зміну вимог до найманих працівників. Підвищення ролі творчої людини у виробництві спричиняє зростання попиту на креативну, інтелектуальну працю, на кваліфікованих працівників, які прагнуть постійного професійного розвитку, засвоєння та продукування нового¹.

Німецькі вчені виокремлюють такі глобальні тренди на ринку праці, що мають місце в умовах становлення нової економіки:

- зростання ролі інформаційних технологій унаслідок пришвидшення темпів його розвитку;

- появу попиту на нові кваліфікації унаслідок інтенсивнішого використання інформаційно-комунікаційних технологій, що впливає на освіту та систему підготовки;

- виникнення нових форм організації і оплати праці внаслідок зростання значущості гуманного капіталу²;

- появу можливостей просторового роз'єднання місцезнаходження підприємств і робочих місць завдяки новим інформаційно-комунікаційним технологіям (що сприяє розвитку дистанційних форм зайнятості. — С. Ц.);

- потребу в гнучкішій пропозиції праці внаслідок скорочення тривалості виробничих циклів; таку пропозицію можуть надати спеціальні агентства із забезпечення тимчасовою роботою (що обумовлює розвиток запозиченої праці. — С. Ц.);

- зменшення інформаційного дефіциту внаслідок розвитку цифрових технологій, що позитивно впливає на процеси пошуку кандидатами місця роботи та добору персоналу на ринку праці³.

Щодо організації праці, то вчені зазначають, що в новій економіці має місце актуалізація роботи в мережах, короткотермінових проектах і тимчасових коопераціях. Традиційний тейлоризм усе частіше замінюватимуть голістичні форми роботи. При цьому тейлористичну модель організації праці характеризує спеціалізація на окремих завданнях, а голістичну — ротація занять, інтеграція різних завдань і навчання у різних сферах діяльності⁴.

¹Колот А. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудовій сфері / А. Колот // Україна: аспекти праці. — 2009. — № 8. — С. 3–4.

²До гуманного капіталу автори відносять професійний досвід та кваліфікацію.

³Нова економіка: форми вияву, причини і наслідки: монографія / [Клодт Х., Бух К., Хрістенсен Б. та ін.]. — Київ: Таксоен, 2006. — С. 158.

⁴Там само. — С. 177.

Серед характерних ознак еволюції інституту праці Ю. Зайцев і Д. Верба виокремлюють:

- набуття трудовими процесами творчого характеру;
- інтелектуалізацію праці;
- зменшення можливості оцінювання результатів праці;
- зниження раціональності організації за формальними критеріями тощо¹.

Зміна змісту праці, як зазначають І. Петрова, Н. Сисоліна й Т. Шпильова, закономірно веде до набуття працею нових рис і трансформації соціально-трудових відносин. Праця стає усе більшою мірою творчою, потребує ширшої свободи працівника під час виконання професійних завдань і в процесі управління власними діями. Збільшується частка нестандартних рішень, що вимагає особистісного розвитку, збагачення її ціннісно-мотиваційної сфери.

Окреслюються, на думку вчених, дві важливі тенденції у розвитку праці. З одного боку, вона стає сферою вияву індивідуальних характеристик працівника, його унікальних здібностей, ключових компетенцій, а з другого — посилюється співробітництво, взаємодія, суспільний характер праці².

Значна кількість науковців виокремлюють таку характеристику, як гнучкість, флексибілізація. Р. Колосова та Ю. Стальнова зазначають, що під впливом гнучкості має місце перехід до нового етапу організації праці й соціально-трудових відносин. Ці тенденції значною мірою змінюють характер таких складових соціально-трудових відносин, як зайнятість, мобільність, якість робочої сили, умови, режим праці, процес прийняття рішень, оплата праці та ін. Наведені процеси приводять до поширення іншої глобальної тенденції в розвитку соціально-трудової сфери — до індивідуалізації соціально-трудових відносин³.

Отже, *з-поміж тенденцій, властивих інституту праці та соціально-трудових відносин в умовах становлення нової економіки, можемо виокремити:*

¹Зайцев Ю. Проблеми дослідження системи мотивації найманої праці в умовах становлення постіндустріального суспільства / Ю. Зайцев, Д. Верба // Україна: аспекти праці. — 2010. — № 8. — С. 14.

²Петрова І. Л. Інноваційна діяльність: стимули та перешкоди: монографія / І. Л. Петрова, Т. І. Шпильова, Н. П. Сисоліна; за ред. І. Л. Петрової. — Київ: Дорадо, 2010. — С. 15.

³Колосова Р. П. Социально-трудовые отношения: индивидуализация и социокультурная доминанта / Р. П. Колосова, Ю. О. Стальнова // Формування ринкової економіки. Праця в XXI столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток: зб. наук. пр. — Київ: КНЕУ, 2012. — Т. 1. — С. 554–555.

— зростання інноваційної компоненти трудової діяльності в результаті підвищення значущості інноваційних технологій в економічному зростанні та створенні конкурентних переваг;

— інтелектуалізація праці, збільшення частки працівників, зайнятих розумовою та творчою працею, що впливає на професійно-кваліфікаційну структуру персоналу, підвищує вимоги до рівня освіти та підготовки працівників, потребує неперервного розвитку, зокрема самонавчання;

— комп'ютеризація та автоматизація праці, поширення цифрових технологій у всіх сферах трудової діяльності, зокрема у традиційних, збільшення частки зайнятих працівників у сфері інформаційних систем і технологій, що обумовлює підвищення попиту на ІТ-фахівців, посилення вимог роботодавців до рівня володіння фахівцями цифровими технологіями, а також оптимізацію чисельності персоналу;

— зростання віртуальної компоненти праці внаслідок розвитку інформаційних технологій і віртуалізації ринків, зокрема ринку праці, що обумовлює підвищення доступності інформації, скорочення часу на її пошук та обробку;

— складність здійснення контролю за процесом праці, що зумовлює підвищення самостійності, посилення особистої відповідальності працівників не тільки за результати діяльності, а й за процес праці;

— підвищення попиту на універсальних працівників, котрі володіють компетенціями, необхідними для вирішення комплексних завдань, питань, що охоплюють різні функціональні напрями та сфери діяльності. Це потребує післядипломної освіти працівників, розширення професійного профілю, опанування новими знаннями та навиками, оволодіння новітніми технологіями, а також сучасними професіями та спеціальностями;

— неможливість жорсткої регламентації не тільки процесу праці, а й робочого часу, особливо працівників, котрі зайняті інтелектуальною працею, що спричиняє зміни в організації та режимі праці;

— результати праці у багатьох випадках неможливо кількісно виміряти, й часто зникає потреба в заохоченні до поліпшення кількісних показників, натомість значно підвищуються вимоги до якісних характеристик праці, зростає необхідність оптимізації витрат і використання ресурсозберігаючих технологій;

— розширення можливостей для ініціативної і творчої праці у зв'язку зі зростанням інноваційної компоненти праці та необхід-

ністю створення умов для самостійного прийняття рішень, самоорганізації та самоконтролю;

— побудова взаємовідносин між найманими працівниками і роботодавцями, підлеглими та керівниками, колегами на партнерських, рівноправних засадах, що виключає домінування однієї зі сторін;

— підвищення гнучкості праці;

— розширення індивідуалізації соціально-трудових відносин щодо організації, умов і оплати праці тощо.

Поряд із наведеними закономірними, переважно позитивними змінами, притаманними сфері праці та системі соціально-трудових відносин, можна виокремити *суперечливі та негативні тенденції*.

Серед суперечливих тенденцій центральне місце посідає нестійка зайнятість. На відміну від традиційної зайнятості, котра здійснюється в режимі повного робочого дня на основі безстрокових трудових договорів, нестійка зайнятість реалізується на інших принципах відносин економічно активного населення і роботодавців. Серед форм нестійкої зайнятості:

- тимчасова зайнятість (укладання строкових трудових договорів);

- робота на умовах лізингу та аутстафінгу;
- робота в режимі неповного робочого часу;
- дистанційна зайнятість.

До суперечливих тенденцій у сфері соціально-трудового та людського розвитку, які притаманні як розвиненим країнам, так і країнам з недостатньо високим рівнем конкурентоспроможності, А. Колот і О. Герасименко відносять:

— поширення нестандартних форм зайнятості, режимів робочого часу, а також атипових трудових договорів;

— підвищення попиту на висококваліфікованих креативних працівників з одночасним зростанням безробіття серед низькокваліфікованих робітників і фахівців, які є недостатньо мобільними й здатними до набуття нових компетентностей;

— поглиблення необ'єктивної диференціації трудових доходів працівників;

— зростання масштабів маргіальної зайнятості з низькою заробітною платою, що не забезпечує гідних умов життя, поряд з покращенням структури робочих місць і підвищенням середніх трудових доходів працівників;

— виникнення ознак десоціалізації соціально-трудових відносин, з-поміж яких зменшення частки оплати праці у ВВП, ускла-

днення доступу населення до системи соціального захисту, збільшення відрахувань у фонди соціального страхування, та ін.¹

Не зважаючи на суперечливість тенденцій, маємо констатувати, що зміни, які мають місце у сфері праці та в системі соціально-трудових відносин, диктують нові вимоги до найманого працівника, людського капіталу, до якості робочої сили, рівня розвитку необхідних компетентностей. Створення інноваційних продуктів, наукових розробок, запровадження креативних методів і підходів потребує компетентних, кваліфікованих працівників, котрі володіють інтелектуальним капіталом, мають унікальні знання і здібності, здатні нестандартно мислити та творчо вирішувати проблеми, уміють швидко приймати ефективні рішення.

За умов трансформації інституту праці та соціально-трудових відносин відбувається *становлення працівника нового типу (постіндустріального, інноваційного)*.

Інтелектуалізація праці, на думку Т. Смирнової, призвела до виокремлення на ринку праці нового професійного сегмента — працівників інтелектуальної праці, котрі володіють такими особливостями: орієнтація на роботу з інформацією, орієнтація на знання, використання інтелектуальних здатностей, пропозиція на ринку унікального продукту тощо. Автор доходить висновку, що перелічені специфічні особливості приводять до зміни трудових цінностей, формування нової трудової етики, переорієнтації трудових цінностей з матеріальних на духовні. Ці процеси супроводжуються підвищенням вимог до стандартів праці².

Працівникові нового типу (інноваційного, постіндустріального) притаманні такі характеристики:

- висока здатність до саморозвитку та навчання;
- висока мобільність, гнучкість й адаптованість;
- прагнення знайти баланс між особистим життям (родиною) та роботою (професійним і кар'єрним зростанням);
- високий рівень володіння інформаційними, цифровими технологіями, а отже, значний рівень поінформованості;
- трансформація життєвих цінностей, причому останні набувають асиметричних форм:

- від зосередження лише на базових потребах (у їжі, одязі, відпочинку) незалежно від рівня доходів до зосередження на вищих потребах (самоствердження, досягнення успіху, самовираження);

¹Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення: монографія / [А. М. Колот, В. М. Данюк, О. О. Герасименко та ін.]; за ред. А. М. Колота. — Київ: КНЕУ, 2017. — С. 23–24.

²Смирнова Т. В. Критерии достойного труда в интеллектуальной деятельности: автореф. дис... к-та экон. наук: 08.00.05 / Т. В. Смирнова; МГУ им. В.М. Ломоносова. — Москва, 2010. — С. 4.

- від егоцентризму до волонтерства;
- від прагнення до свободи та особистої незалежності (дистанційна зайнятість, фриланс, самозайнятість, незалежна професійна діяльність тощо) до високої відданості компанії, корпоративним цінностям, командній роботі;
- від прагнення у будь-який спосіб реалізувати власні кар'єрні плани до повної відмови від кар'єрного зростання (дауншифтинг) тощо;

— підвищення вимог до винагороди за працю, особливо це стосується досвідчених, кваліфікованих, компетентних, творчих і талановитих працівників, працівників, які володіють винятковими інтелектуальними здібностями та компетенціями.

В умовах жорсткої конкуренції та зростання інноваційної компоненти трудової діяльності простежується посилення вимог з боку роботодавців до кваліфікації, компетентності та мотивації працівників. Більшість роботодавців прагнуть мати спроможних нестандартно мислити, креативних, схильних до розумного ризику, водночас мотивованих, відданих своїй справі, лояльних до підприємства працівників. Це обумовлює посилення на ринку праці конкуренції серед роботодавців за таких працівників.

Посилення на ринку праці конкурентної боротьби за компетентних працівників, працівників, які є носіями інтелектуального капіталу, обумовлює *необхідність зміни кадрової політики загалом і політики оплати праці зокрема*. Кадрова політика має будуватися на рівноправних, партнерських засадах між основними суб'єктами соціально-трудових відносин, що, своєю чергою, потребує імплементації принципів гідної праці в систему соціально-трудових відносин та практику управління персоналом.

Неможливо залучити компетентних працівників, сформувати в них лояльність і причетність до підприємства, соціально відповідальне ставлення до праці та її результатів, посилити мотивацію і залученість без створення конкурентних робочих місць і гідних умов праці, належної її організації, справедливої винагороди, надання соціальних виплат, винагород і благ, формування відчуття значущості внеску працівників у результати діяльності підприємства.

В умовах становлення нової (цифрової, інноваційної) економіки дефіцит гідної праці, зокрема її оплати, свідченням якого є суперечливість тенденцій у сфері праці та системі соціально-трудових відносин, є суттєвою перешкодою для інноваційного розвитку окремих підприємств, а отже, загрозою для їх існування. Брак гідної праці може перешкоджати соціально-економічному розвитку певного регіону чи виду економічної діяльності та країни загалом.

1.2. Теоретико-методологічні засади гідної праці

Імплементація концепції гідної праці та її оплати в практику соціально-трудових відносин та управління персоналом, як ми вже з'ясували, є об'єктивною необхідністю, що обумовлено як закономірними, переважно позитивними тенденціями, пов'язаними зі становленням нової (інноваційної, цифрової) економіки та змінами в сфері праці і системі соціально-трудових відносин, так і суперечливими тенденціями, часто негативними, що перешкоджають професійному зростанню працівників, посиленню їхньої лояльності та мотивації, формуванню соціально відповідального ставлення до праці та її результатів, а отже, інноваційному та соціально-економічному розвитку окремих підприємств, регіонів, видів економічної діяльності та країни загалом.

Поняття гідної праці вперше було озвучено Й. Сомавіа, генеральним секретарем МОП на конференції у червні 1999 р. Й. Сомавіа окреслив чотири основні сфери, котрі охоплює це поняття, та які одночасно були сформульовані як стратегічні цілі діяльності МОП. Перша сфера пов'язана із забезпеченням прав у сфері праці, соціальної справедливості та гідності праці. Друга сфера торкається зайнятості, зокрема створення нових і кращих робочих місць як засобу боротьби з бідністю та соціальною ізоляцією. Третя сфера пов'язана із соціальним захистом, зокрема запровадженням нових форм і методів, охопленням системою соціального захисту усе більшої кількості найманих працівників, трансформацією системи соціального захисту в систему безпеки персоналу. Четверта сфера стосується розвитку системи трипартизму та соціального діалогу, зокрема через зміцнення позицій усіх сторін соціально-трудових відносин (соціальних акторів). Ще одна проблема, яка пронизує усі чотири сфери, — це забезпечення гендерної рівності¹.

Виходячи із сформульованих пріоритетних сфер, під гідною працею Й. Сомавіа розумів таку працю, яка забезпечує соціальну справедливість, продуктивну зайнятість, гарантує соціальну захищеність, гендерну рівність і за якої основні права реалізуються через систему соціального діалогу.

¹*Somavia J.* Address in the International Labour Conference, ILO (Geneva), 87th Session, 1.06.1999. — Retrieved from: <http://www.ilo.org/legacy/english/lib/century/sources/sources1999.htm>.

Визначені стратегічні пріоритети окремі фахівці МОП зводять до таких чотирьох вимірів (цілей):

- трудові права;
- зайнятість;
- безпека;
- представництво (у соціальному діалозі. — С. Ц.)¹.

При цьому безпека, трудові права та представництво як основні складники гідної праці не тільки взаємопов'язані між собою, а й також можуть розглядатися як атрибути зайнятості².

Окреслені Й. Сомавія стратегічні пріоритети гідної праці знайшли своє відображення в звіті МОП, присвяченому цій проблематиці (1999). У цьому звіті визначено, що головною метою МОП є створення можливостей для жінок і чоловіків для одержання гідної та продуктивної праці в умовах свободи, рівності, безпеки та людської гідності³. У звіті наголошується на тому, що в контексті гідної праці важливим є не просто створення робочих місць, а створення робочих місць належної якості. Кількісні показники щодо зайнятості є невіддільними від якісних. Це може стосуватися різних аспектів: різноманітних форм роботи та умов праці, а також відчуття цінності роботи та задоволення⁴.

У звіті МОП, присвяченому скороченню дефіциту гідної праці (2001), стратегічні пріоритети гідної праці залишилися незмінними, проте зроблено акцент на тому, що ці пріоритети є не лише цілями розвитку окремих країн, а й особистими цілями щодо кожної людини. У звіті зазначено, що цілі гідної праці найкраще розглядати з погляду людей, причому саме поняття «гідної праці» трактується досить широко. Гідна праця розглядається в контексті конкретної роботи та її перспектив, умов праці, забезпечення балансу між особистим життям та роботою, гендерної рівності та визнання, можливості конкурувати на ринку праці, розвивати нові навички та підтримувати здоров'я. Проблема гідної праці стосується також можливостей для розвитку підприємницьких навичок, справедливої участі в розподілі створеного продукту (багатства), відсутності дискримінації, можливостей впливати на процеси на робочому місці та в суспільстві загалом.

¹*Majid N.* Economic growth, social policy and decent work / N. Majid; Employment Sector, International Labour Office, Geneva. — 2001. — Retrieved from: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_142345.pdf.

²*Ibid.* — P. 3.

³Decent Work, Report of the Director-General, International Labour Conference, ILO (Geneva), 87th Session, 1999. — Retrieved from: [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09605/09605\(1999-87\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09605/09605(1999-87).pdf). — P. 3.

⁴*Ibid.* — P. 4.

У найкритичніших ситуаціях гідна праця сприяє переходу від виживання до повноцінного життя й виступає основним засобом подолання бідності. Більше того, вона є підґрунтям для реалізації особистих цілей і соціальної взаємодії з іншими людьми. Гідна праця сприяє формуванню відчуття людської гідності¹.

Дефіцит гідної праці, на думку експертів МОП, полягає передусім у браку можливостей для ефективної зайнятості, нена належному соціальному захисті, позбавленні прав на роботі та недосконалої соціальної діалогі. Дефіцит гідної праці можна виміряти відмінностями між наявною ситуацією та сподіваннями людей (їх баченням) на краще життя².

Незважаючи на те що саме поняття «гідна праця» у звіті МОП (2001) трактується ширше, насамперед з погляду можливостей, що відкриваються для найманих працівників у разі її забезпечення, проблематика дефіциту гідної праці зводиться до виділених МОП чотирьох пріоритетних сфер.

У робочому документі МОП «Економічне зростання, соціальна політика та гідна праця» (2001), підготовленому сектором зайнятості, зазначається, що, попри універсальність і важливість досягнення усіх стратегічних цілей гідної праці, їх актуалізація та планові показники залежать від специфічних умов кожної країни. У разі досягнення країною визначених планових показників потрібно переглядати і ставити вищі цілі. Роль міжнародних організацій і донорів полягає в тому, щоб допомагати країнам у досягненні встановлених цілей, у жодному разі не нав'язуючи їх³.

Автори зазначеного документа також підкреслюють взаємозв'язок між сферами «праця» та «суспільство» (рис. 1.1). Складники гідної праці мають віддзеркалення у сфері праці та суспільстві, між якими можна провести паралелі. Безпека праці кореспондується з охороною та безпекою в суспільстві. Ширшим еквівалентом трудових прав є наявність рівних можливостей у суспільстві. Зі свободою асоціацій і діалогом на робочому місці тісно пов'язані громадянські права та свободи⁴.

У звіті МОП, присвяченому стратегічним викликам щодо забезпечення гідної праці (2008), зазначається, що у багатьох краї-

¹Reducing the decent work deficit: a global challenge, Report of the Director-General, International Labour Conference, ILO (Geneva), 89th Session, 2001. — Retrieved from: [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09383/09383\(2001-89\)76.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09383/09383(2001-89)76.pdf). — P. 7-8.

²Ibid. — P. 8.

³Majid N. Economic growth, social policy and decent work / N. Majid; Employment Sector, International Labour Office, Geneva. — 2001. — Retrieved from: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_142345.pdf. — P. 2.

⁴Ibid. — P. 3.

нах простежується більша орієнтація державної політики на додержання основоположних принципів і прав у сфері праці, розширення можливостей у сфері зайнятості за допомогою інклюзивних ринків, що не допускають соціальної ізоляції, ефективність інститутів ринку праці, в яких поєднуються гарантії захищеності працівників і гнучкості підприємств, а також ширше охоплення населення системою соціального захисту¹.

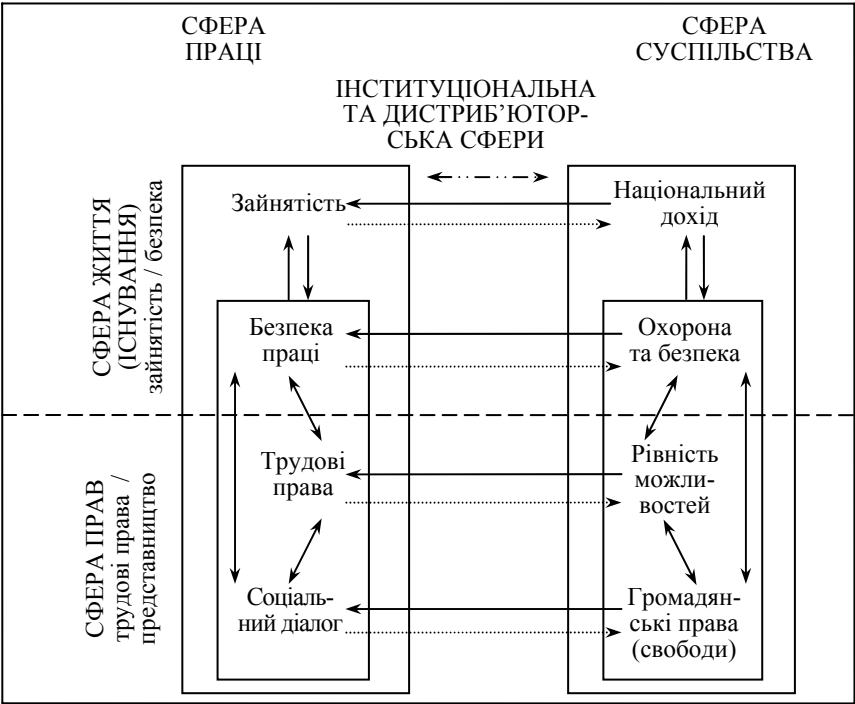


Рис. 1.1. Складники гідної праці у сфері праці та суспільстві²

¹Decent work: some strategic challenges ahead, Report of the Director-General, International Labour Conference, ILO (Geneva), 97th Session, 2008. — Retrieved from: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_092642.pdf. — P. 3.

²Majid N. Economic growth, social policy and decent work / N. Majid; Employment Sector, International Labour Office, Geneva. — 2001. — Retrieved from: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_142345.pdf. — P. 4.

У звіті зроблено наголос на важливості чотирьох сфер, які вже традиційно визначені МОП як пріоритетні:

- зайнятості, котра є найкращим способом вирішення проблеми бідності;
- соціальному забезпеченні;
- дотриманні прав у сфері праці, що є неодмінною умовою зростання;
- соціальному діалозі, завдяки якому тристоронні учасники МОП роблять свій внесок у розроблення та реалізацію політики гідної праці.

У звіті зазначається, що розвиток не може обмежуватися подоланням бідності. Не зважаючи на важливість цих питань, вони є лише відправним пунктом, а не кінцевою метою. Демократичні настрої, як свідчать результати опитування громадської думки та національні дискусії, вказують на прагнення людей до соціального розвитку та гідної праці, й ці прагнення виходять за межі вимог щодо збільшення доходів вище від межі бідності.

Переваги гідної праці полягають у тому, що її принципи мають всезагальний характер. Гідна праця є не тільки життєво важливою для скорочення масштабів бідності. Вона також дозволяє поширити результати прогресу й закласти підґрунтя для збалансованої та інклюзивної моделі розвитку. Це основа соціальної мобільності, що дозволяє задовольнити прагнення людей долучитися до середнього класу й зберігати за собою цей статус¹.

В аналітичній довідці «Підтримка послідовної політики щодо гідної праці та повної, продуктивної зайнятості», підготовленій МОП спільно з ОЕСР для зустрічі міністрів праці та зайнятості країн G20 (2011), зроблено наголос на взаємозалежності різних сфер та інститутів, економік різних країн, а також на необхідності розробки послідовної політики та використання комплексного підходу до вирішення соціально-економічних проблем, зокрема пов'язаних із забезпеченням гідної праці.

З позиції авторів аналітичної довідки взаємодія різних політичних сфер приносить спільні вигоди. Як приклад можна розглядати взаємодію таких сфер, як:

- зайнятість і економічне зростання;
- соціальний захист і фінансова політика;
- торговельна політика та навики;
- ринок праці та соціальний захист;

¹ *Majid N.* Economic growth, social policy and decent work / N. Majid; Employment Sector, International Labour Office, Geneva. — 2001. — Retrieved from: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_142345.pdf. — P. 21.

— інфляційні процеси та механізм ведення переговорів щодо заробітної плати тощо¹.

Підкреслюється, що в умовах глобалізації та відкритої торгівлі реформи ринку праці щодо інклюзії, реалізовані в кількох країнах, можуть вплинути на підвищення достатку в інших країнах².

За результатами аналізу програмних матеріалів і робочих документів МОП щодо гідної праці можемо сформулювати такі *концептуальні положення, які лежать в основі розуміння цієї міжнародною інституцією сутності гідної праці та її ролі в забезпеченні людського розвитку та соціально-економічного розвитку суспільства*:

— в основі концепції гідної праці лежить чотири пріоритетні сфери: трудові права, зайнятість, захищеність і безпека, представництво та соціальний діалог;

— на основі пріоритетних сфер виокремлюються стратегічні цілі імплементації концепції гідної праці: забезпечення прав у сфері праці та ефективної зайнятості, створення дієвої системи соціального захисту та розвиток соціального діалогу;

— поняття «гідна праця» можна трактувати досить широко, включаючи в нього, крім базових сфер, інші сфери, зокрема, забезпечення балансу між особистим життям та роботою, гендерної рівності та визнання результатів праці і особистих досягнень, можливості конкурувати на ринку праці, підвищувати компетентність, підтримувати здоров'я тощо;

— попри універсальність і важливість досягнення усіх стратегічних цілей гідної праці, їх актуальність та планові показники залежать від специфічних умов кожної країни, і навіть регіону та окремого підприємства;

— пріоритети гідної праці можна розглядати як з погляду цілей розвитку окремих країн, так і особистих цілей кожної людини;

— гідна праця є не тільки життєво важливою для скорочення масштабів бідності, вона також дозволяє закласти підґрунтя для збалансованої та інклюзивної моделі розвитку;

— дефіцит гідної праці полягає у браку можливостей для ефективної зайнятості, неналежному соціальному захисті, позбавленні прав на роботі та недосконалості соціального діалогу. Причому працю не можна охарактеризувати як гідну у разі, якщо хоча б в одній із виокремлених сфер простежується дефіцит;

¹Promoting policy coherence for decent work and full, productive employment. A policy note for the G20 Meeting of Labour and Employment Ministers, ILO and OECD, 2011. — Retrieved from: <https://www.oecd.org/els/48732131.pdf>. — P. 3.

²Ibid. — P. 5.

— має місце значна взаємозалежність різних сфер та інститутів, економік країн у питаннях забезпечення гідної праці;

— для вирішення проблем, пов'язаних із імплементацією концепції гідної праці, необхідними є розробка послідовної політики та запровадження комплексного підходу.

Ідея гідної праці, концептуальні засади якої сформульовані МОП, швидко набула популярності. Її ключові принципи покладені в основу програмних документів і стратегій розвитку багатьох урядів різних країн світу, політичних партій і громадських діячів.

Серед *цілей сталого розвитку (глобальних цілей, цілей розвитку тисячоліття)*, схвалених на Саміті ООН зі сталого розвитку на період з 2015 до 2030 рр., восьма ціль стосується гідної праці та економічного зростання й сформульована як «забезпечення стійкого, інклюзивного та стабільного економічного зростання, повної та продуктивної зайнятості та гідної праці для всіх».

Крім того, з проблематикою забезпечення гідної праці тісно пов'язані інші цілі сталого розвитку:

— перша — подолання бідності в усіх формах і скрізь;

— третя — забезпечення здорового способу життя та добробуту людей будь-якого віку;

— четверта — забезпечення всеохоплюючої та доступної якісної освіти й заохочення можливостей для навчання впродовж усього життя для всіх;

— п'ята — забезпечення гендерної рівності, розширення прав і можливостей для усіх жінок і дівчат;

— десята — скорочення нерівності в доходах у межах окремої країни та серед країн¹.

Програма гідної праці для України на 2016–2019 рр. ґрунтується на трьох основних пріоритетах: сприяння зайнятості та розвитку сталих підприємств задля стабільності і зростання; сприяння ефективному соціальному діалогу та покращення соціального захисту і умов праці². Програму Гідної праці погоджено за підсумками тристоронніх консультацій з партнерами МОП в Україні. Програма враховує заходи з планування розвитку, що здійснюються у країні, та міжнародні програми дій, зокрема, Рамкову

¹UN General Assembly's Open Working Group proposes sustainable development goals: press release. — Retrieved from: <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/4538pressowg13.pdf>.

²Програма гідної праці МОП для України на 2016-2019 роки [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_470684.pdf.

програму партнерства Уряду України з ООН на 2012–2016 рр., Стратегію подолання бідності та Стратегію сталого розвитку «Україна-2020».

У межах кожного пріоритету виокремлено кінцеві результати програми:

1) сприяння зайнятості та розвитку сталих підприємств задля стабільності та зростання:

— ініціювання та/або проведення правових та інституційних реформ для заохочення створення й зростання сталих підприємств;

— ініціювання науково обґрунтованих реформ політики, спрямованих на забезпечення ринку відповідними кваліфікованими кадрами та усунення невідповідності кваліфікації на ринку праці;

— удосконалення функціонування Державної служби зайнятості;

— посилення впливу інвестицій на створення робочих місць;

2) сприяння ефективному соціальному діалогу:

— забезпечення відповідності законодавства про працю міжнародним трудовим нормам і директивам ЄС;

— покращення системи колективних переговорів і врегулювання трудових спорів;

— зміцнення спроможності соціальних партнерів та інституцій соціального діалогу;

3) покращення соціального захисту та умов праці:

— зміцнення національного мінімального рівня соціального захисту на основі міжнародних трудових стандартів і соціального діалогу;

— розроблення та введення в дію політики щодо заробітної плати та доходів з наголосом на рівні можливості;

— оновлення та узгодження законодавства про безпеку та гігієну праці з нормами МОП і директивами ЄС;

— надання тристороннім партнерам технічної підтримки в реалізації Національної стратегії тристороннього співробітництва з протидії ВІЛ/СНІДу у сфері праці¹.

Різні науковці пропонують власні підходи до трактування поняття «гідна праця» та виокремлення її складників (характеристик, аспектів). Окремі науковці, крім терміна «гідна праця» (*decent work, decent labour*), використовують інші, близькі за змістом поняття: «гідна робота» (*decent job*) та «гідне місце роботи» (*decent workplace*).

¹Програма гідної праці МОП для України на 2016-2019 роки [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_470684.pdf.

Ф. Бонне, Дж. Фігуередо та Г. Стендінг акцентують увагу на необхідності забезпечення гідної праці в широкому розумінні (work), а не лише самого процесу праці (labour)¹.

Р. Анкер, І. Чернишев, Ф. Еггер, Ф. Мехран і Дж. Ріттер розглядають гідну працю як можливості для жінок і чоловіків одержувати гідну та продуктивну роботу в умовах свободи, справедливості, безпеки та людської гідності. На думку вчених, це поняття охоплює такі виміри (аспекти):

— наявність можливостей для роботи означає, що всі люди (чоловіки та жінки), які хочуть працювати, можуть знайти роботу, оскільки гідна праця неможлива без самої праці. Поняття «праця» є широким й охоплює всі види економічної діяльності, включаючи самозайнятість, неоплачувану роботу вдома та оплачувану зайнятість як у формальному, так і в неформальному секторах;

— праця в умовах свободи підкреслює той факт, що вона (праця) має бути вільно обраною, а не примусовою, і що певні форми праці є неприйнятними у ХХІ ст. Це означає, що підневільна праця та неприпустимі форми дитячої праці мають бути усунені за згодою урядів у міжнародних деклараціях і стандартах праці. Це також означає, що працівники можуть вільно об'єднуватися та вступати до організацій працівників;

— продуктивна праця має важливе значення для забезпечення прийняттого рівня життя працівникам і їхнім родинам, а також для сталого розвитку та конкурентоспроможності підприємств і країн;

— рівність на роботі віддзеркалює потребу працівників мати можливість працювати та неупереджене і справедливе ставлення; охоплює відсутність дискримінації на роботі й доступ до праці, а також можливість забезпечити баланс між роботою та особистим життям;

— безпека на роботі ураховує потреби в забезпеченні засобами існування, охороні здоров'я, пенсійному забезпеченні, належному фінансовому та інших видах захисту у разі проблем зі здоров'ям і настання інших непередбачених обставин, і також віддзеркалює зниження небезпеки втратити роботу та засоби до існування;

— гідність на роботі передбачає повагу працівників, надання їм можливості висловлювати занепокоєння та брати участь у

¹ Bonnet F. A family of decent work indexes / F. Bonnet, J. Figueiredo, G. Standing // International Labor Review (Geneva). — 2003. — Vol. 142. — №2. — P. 214.

прийнятті рішень щодо умов праці. Необхідним компонентом є свобода працівників щодо колективного представництва своїх інтересів¹.

Виділені аспекти гідної праці, як зазначають учені, є актуальними для кожного — для чоловіків і жінок, осіб у країнах з високими і низькими рівнями доходів та осіб, зайнятих у нових і традиційних секторах.

Деякі аспекти гідної праці є абсолютними за своїм характером у тому сенсі, що однаковий стандарт застосовується до кожної особи в кожній країні (наприклад, забезпечення основних трудових прав). Інші аспекти гідної праці є відносними, оскільки кожна країна та суспільство розробляють власні норми гідності. Наприклад, якщо рівень оплати та умови праці, які вважаються гідними, різняться в різних країнах, то принцип, згідно з яким якомога більше людей повинно мати гідні оплату та умови праці, є загальноприйнятою концепцією².

Така позиція вчених відповідає основній тезі МОП, озвученій у робочому документі «Економічне зростання, соціальна політика та гідна праця» (2001)³ щодо універсальності досягнення усіх стратегічних цілей гідної праці та їх актуалізації й визначення планових показників залежно від специфічних умов кожної країни.

Д. Гай, розглядаючи питання гідної праці та показники її вимірювання, апелює до чотирьох пріоритетних сфер, виокремлених МОП: зайнятості, соціального захисту, прав працівників і соціального діалогу. Учений наголошує на тому, що гідна праця також стосується відповідних можливостей для праці, оплати праці (готівкою і в натуральній формі) та охоплює безпеку на роботі й здорові умови праці. Соціальне забезпечення та захищеність доходу є також важливими компонентами — визначеними відповідно до можливостей і рівня розвитку кожного суспільства. Два інші компоненти підкреслюють соціальні відносини працівників:

- основні їхні права (свободи об'єднань, відсутності дискримінації на роботі, недопущення примусової та дитячої праці);

- соціальний діалог, через який працівники реалізують право висловлювати свої погляди, захищати свої інтереси та брати

¹*Anker R. Measuring decent work with statistical indicators: Working Paper / R. Anker, I. Chernyshev, P. Egger, F. Mehran, J. Ritter ; International Labour Office, Geneva. — 2002. — № 2. — Retrieved from: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_079089.pdf. — P. 2.*

²*Ibid.* — P. 2.

³*Majid N. Economic growth, social policy and decent work / N. Majid; Employment Sector, International Labour Office, Geneva. — 2001. — Retrieved from: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_142345.pdf. — P. 2.*

участь у дискусіях з метою обговорення з роботодавцями та владою питань, пов'язаних з роботою¹.

Д. Бессонд, А. Чатаігнієр та Ф. Мехран розглядають шість сфер гідної праці. Учені зазначають, що перші дві сфери (можливості для роботи та свобода вибору зайнятості) стосуються доступності та прийняттого виду праці. Інші чотири сфери (продуктивна праця, рівність, безпека та повага на роботі) визначають міру гідності праці².

Ф. Бонне, Дж. Фігуередо та Г. Стендінг розглядають проблематику гідної праці на трьох рівнях: агрегованому (макро), організаційному (мезо) та індивідуальному (мікро). На макрорівні основною метою є формування інституціонального забезпечення (законів, нормативно-правових документів, державних структур), яке сприятиме збільшенню кількості людей у всіх країнах для роботи без пригнічення, створенню належного рівня безпеки та розширенню можливостей для особистісного розвитку, а також забезпечуватиме достатній рівень доходів для утримання своїх родин.

На мезорівні має бути створене таке середовище, яке забезпечуватиме належний рівень безпеки на роботі, сприяючи підвищенню ефективності діяльності підприємств.

На макрорівні гідна праця полягає у створенні можливостей працювати з належним рівнем безпеки в усіх її формах: безпеки ринку праці, безпеки зайнятості, безпеки на робочому місці, безпеки процесу праці, безпеки відтворення навичок, безпеки доходів і безпеки представництва³.

На основі емпіричного дослідження Т. Костишина та А. Костишина сформулювали визначення поняття «гідна праця», під якою вчені розуміють трудову діяльність, що передбачає виготовлення продукції високої якості та здійснюється працівником в умовах безпеки й охорони праці, дотримання його прав, обліку індивідуальних вимог і можливостей, надання гідного рівня оплати праці та соціальної захисту⁴.

¹Ghai D. Decent work: Concept and indicators / D. Ghai // International Labor Review (Geneva). — 2003. — Vol. 142. — № 2. — P. 113.

²Bescond D. Decent work: Seven indicators to measure decent work: An international comparison / D. Bescond, A. Chataignier, F. Mehran // International Labor Review (Geneva). — 2003. — Vol. 142. — № 2. — P. 179.

³Bonnet F. A family of decent work indexes / F. Bonnet, J. Figueiredo, G. Standing // International Labor Review (Geneva). — 2003. — Vol. 142. — № 2. — P. 214.

⁴Костишина Т. Напрями реалізації концепції гідної праці в сучасних соціально-економічних умовах / Т. Костишина та А. Костишина // Імперативи та інноваційні механізми забезпечення гідної праці в умовах становлення нової економіки: зб. тез доповідей учасників Міжнар. наук.-практ. конф. — Київ: КНЕУ, 2017. — С. 55.

У цьому визначенні автори характеристику «продуктивна зайнятість», яку зазвичай виокремлюють як складову гідної праці, замінили на «трудову діяльність, що передбачає виготовлення продукції високої якості», акцентуючи увагу на якісних результатах праці.

А. Колот і О. Герасименко розглядають гідну працю як складне, багатопланове явище, яке має передбачати реалізацію комплексного підходу до його аналізу, виокремлення тенденцій та опрацювання механізмів розвитку. Гідну працю автори пропонують тлумачити як систему, що є сукупністю взаємопов'язаних елементів (рівнів, суб'єктів, інституцій-норм, принципів, індикаторів, критеріїв, характеристик, механізмів, інструментів) і взаємодіє з іншими складовими (системами, підсистемами) у царині економічної діяльності. Функціонування системи гідної праці на кожному наступному рівні (від глобального до індивідуального) забезпечується відповідними передумовами як компонентами системи попереднього рівня¹.

Комплексного підходу до дослідження поняття «гідна праця» додержується Л. Шаульська. Дослідниця зазначає, що за своїм змістом це поняття є багатоаспектним і багаторівневим, яке охоплює усі рівні соціально-економічного управління: глобальний, регіональний, національний, виробничий та індивідуальний².

На основі узагальнення програмних матеріалів і робочих документів міжнародних організацій і наукових праць учених щодо гідної праці можемо сформулювати *концептуальні положення, що розкривають її зміст*:

— гідна праця є комплексним складним поняттям, забезпечення якої є основною складовою реалізації людських прав і свобод;

— базовими стратегічними цілями імплементації концепції гідної праці є забезпечення прав у сфері праці, ефективної зайнятості, створення дієвої системи соціального захисту та розвиток соціального діалогу, зазначені цілі є універсальними для різних країн;

— концепцію гідної праці потрібно розглядати широко, доповнюючи базові стратегічні цілі її реалізації іншими важливими цілями, зокрема, забезпечення справедливості та рівності, у тому

¹ Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення: монографія / [А. М. Колот, В. М. Данюк, О. О. Герасименко та ін.]; за ред. А. М. Колота. — Київ: КНЕУ, 2017. — С. 44.

² Шаульська Л. В. Реалізація концепції гідної праці на основі забезпечення конкурентоспроможності активів людського капіталу / Л. В. Шаульська // Вісник Приазовського державного технічного університету: зб. наук. праць — 2014. — Вип. 28. — С. 278.

числі гендерної, балансу між особистим життям та роботою, створення умов для професійного та особистісного зростання, повага та визнання тощо;

— проблематику гідної праці можна розглядати на різних рівнях, починаючи з окремої людини (найманого працівника), підприємства, (організації, установи), регіону, країни, закінчуючи глобальним (міжнародним) рівнем, при цьому мають місце взаємозв'язки в горизонтальній та вертикальній площинах між різними рівнями;

— питання забезпечення гідної праці охоплює всі види економічної діяльності, включаючи самозайнятість, нетипову зайнятість і роботу в межах домогосподарства;

— не зважаючи на універсальність і значущість цілей забезпечення гідної праці, їх актуальність і планові показники залежать від специфічних умов і можливостей кожної країни, регіону та підприємства;

— забезпечення гідної праці є важливим не тільки з погляду матеріального добробуту та розвитку працівників, а й з погляду збалансованої та інклюзивної моделі розвитку окремих підприємств, регіонів, країн і суспільства загалом;

— забезпечення гідної праці має бути невід'ємною складовою стратегій розвитку та соціально-економічних програм підприємств (організацій, установ), регіонів, країн, міжнародних організацій.

Отже, питання гідної праці є складними та багатогранними як у теоретичній, так і в практичній площинах, а отже, потребують пильної уваги не тільки з боку науковців і дослідників сфери праці та соціально-трудових відносин, а й державних, громадських діячів, національних і міжнародних інститутів.

1.3. Гідна оплата праці: характерні ознаки та концептуальні засади забезпечення

У теорії та практиці реалізації концепції гідної праці ключову роль відіграють питання оплати праці та формування політики трудових доходів. Гідна, справедлива, прозора оплата праці є невід'ємним компонентом, ключовим елементом та важливою характеристикою концепту гідної праці.

Не зважаючи на актуалізацію наукового дискурсу проблематики гідної оплати праці серед наукової спільноти, а також підвищений інтерес до цих питань з боку політичних, державних ді-

ячів, інститутів громадянського суспільства, концепт гідної оплати праці залишається малодослідженим, потребує теоретико-методологічного опрацювання.

3-поміж очікуваних результатів реалізації Програми гідної праці МОП для України на 2016–2019 рр.¹ — розроблення та введення у дію політики щодо заробітної плати та доходів з наголосом на рівні можливості. Задекларована політика заробітної плати та доходів спрямована на розв’язання трьох основних проблем — заборгованості з виплати заробітної плати, неадекватного рівня мінімальної заробітної плати та гендерного розриву в оплаті праці чоловіків і жінок.

Варто зауважити, що зазначені принципи (характеристики) політики трудових доходів є базовими [своєчасність виплати заробітної плати, гідний рівень через гарантування об’єктивно необхідного для відтворення робочої сили розміру мінімальної заробітної плати та гендерна (серед чоловіків і жінок) рівність оплати праці].

Вказаний перелік не є вичерпним і практична реалізація цих принципів не даватиме підстав стверджувати про забезпечення гідної оплати праці (у колективі, на підприємстві, у галузі, регіоні чи країні загалом) з огляду на значущість інших не менш важливих характеристик політики трудових доходів. 3-поміж таких характеристик: структура трудових доходів, їх частка в сукупних доходах, розподіл доходів підприємства між власником та найманими працівниками, розподіл колективного заробітку між членами трудового колективу, прозорість оплати праці, справедлива диференціація заробітної плати залежно від складності праці, кваліфікації працівників, результатів праці тощо, конкурентність винагороди, відсутність дискримінації за іншими (не тільки за гендерною) ознаками та ін.

Поширеним є трактування гідної заробітної плати як заробітної плати, що забезпечує розширене відтворення людського та трудового потенціалів, економічну свободу найманому працівникові та його родині².

За такого підходу єдиною ознакою гідної оплати праці є її рівень (порівняно з прожитковим мінімумом. — *С.Ц.*). Такий підхід, на наш погляд, недостатньою мірою характеризує зміст по-

¹Програма гідної праці МОП для України на 2016-2019 роки [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_470684.pdf.

²Абузярова Н. А. Заработная плата: правовое регулирование: монография / Н. А. Абузярова. — М.: РГ Пресс, 2016. — 320 с.

няття «гідна заробітна плата», оскільки акцентується увага на виконанні заробітною платою лише відтворювальної функції, тоді як практичній реалізації інших функцій (мотиваційної, оптимізаційної, соціальної, регульовальної) відводиться другорядна роль.

Т. Юзько розглядає гідну оплату праці з позицій її можливості забезпечити працівникові гідний рівень життя¹. В основі такого підходу також виконання заробітною платою відтворювальної функції.

Звужений погляд на тлумачення поняття «гідна заробітна плата» притаманний Т. Кір'ян, Ю. Кулікову та В. Сафонову, які це поняття розглядають як адекватний заробіток в умовах мотивованої продуктивної праці².

Концепція гідної заробітної плати, на думку А. Федченко, передбачає забезпечення такого її рівня, який сприяє подоланню бідності та зменшенню нерівності³.

Спільним для наведених підходів є апелювання до єдиного критерію гідної оплати праці — її рівня, що нівелює значущість інших характеристик, зокрема, об'єктивної диференціації, своєчасності виплати, транспарентності, конкурентності тощо.

Ширше тлумачить поняття «гідна оплата праці» Н. Волгін. Під останньою вчений пропонує розуміти не тільки її відповідний рівень у номінальному та реальному обчисленні, а й гідну організацію, сучасні форми та системи, культуру та справедливість формування (включаючи фонди оплати праці), нарахування, своєчасність виплати тощо⁴.

Виходячи з наведеного визначення, учений вкладає ширше розуміння як у саме поняття «оплата праці» (не ототожнюючи його з винагородою), так і в поняття «гідна оплата праці». Учений акцентує увагу на організаційно-економічному механізмі формування заробітної плати, хоча й не виокремлює усіх його складників. Аналізуючи підхід Н. Волгіна до трактування поняття «гідна оплата праці», можна виокремити такі її характеристики:

- рівень винагороди;

¹Юзько Т. Гідна оплата праці як необхідний атрибут захисту права на життя працівника / Т. Юзько // Підприємництво, господарство і право. — 2015. — № 8. — С. 21.

²Кір'ян Т. М. Гідна заробітна плата у становленні соціальної держави / Т. М. Кір'ян, Ю. М. Куліков, В. В. Сафонов // Вісник соціально-економічних досліджень. — 2014. — № 1 (52). — С. 25.

³Федченко А. А. Концептуальные основы достойной заработной платы / А. А. Федченко // Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление. — 2013. — № 1. — С. 120.

⁴Волгин Н. А. Достойная оплата труда как условие и следствие достойного труда в инновационной экономике / Н. А. Волгин [Электронный ресурс] — http://igpr.ru/library/volgin_na_dostojnaja_oplata_truda_kak_uslovie_i_sledstvie_dostojnogo_truda_v_innovacionnoj_j.

- справедливість;
- своєчасність;
- сучасність (інноваційність підходів та інструментів формування. — *С.Ц.*).

Від звуженого підходу до трактування поняття «гідна оплата праці» відходить також О. Дороніна, виокремлюючи такі її характеристики, як:

- рівень заробітної плати, що відповідає світовим стандартам, вартості життя та вартості робочої сили;
- справедлива заробітна плата стосовно до інших працівників;
- відповідність кількості та якості праці;
- своєчасна виплата¹.

Зважаючи на перелічені науковцем риси, гідна оплата праці характеризується не тільки рівнем, а й справедливістю, об'єктивністю диференціації та своєчасністю виплати.

Близьким до розглянутих поглядів на категорію «гідна оплата праці» є підхід, запропонований В. Антонюк. Науковець наводить такі дефініції гідної оплати праці:

1) певний рівень оплати праці окремих працівників, що забезпечує нормальне відтворення робочої сили й можливості розвитку людського потенціалу родини працівника, є адекватним його трудовим зусиллям і кваліфікації;

2) відповідна система оплати праці, яка забезпечує дотримання соціально-трудових прав найманих працівників, є справедливою та здійснюється з використанням сучасних досягнень організації заробітної плати на підприємствах і в установах².

Наведені науковцем дефініції комплексно розкривають сутність категорії «гідна оплата праці», не обмежуючись лише гідним рівнем винагороди.

До основних параметрів системи гідної оплати праці, відповідно до відходу В. Антонюк, належать:

- достатній рівень заробітної плати для задоволення потреб працівника та членів його родини, що забезпечує розширене відтворення робочої сили, стимулює до ефективної праці й професійного зростання;

¹Дороніна О. А. Теорія та практика формування багаторівневої кадрової політики в контексті забезпечення гідної праці в Україні: монографія / О. А. Дороніна. — Донецьк: ДонНУ, 2013. — 395 с.

²Антонюк В. П. Соціальна політика у сфері оплати праці: проблеми та шляхи забезпечення її гідного рівня (на прикладі промисловості) / В. П. Антонюк // Управління економікою: теорія та практика: зб. наук. пр. — Київ: ІЕП НАНУ, 2016. — С. 7.

— забезпечення поступового зростання номінальної заробітної плати на основі підвищення продуктивності праці та ефективності організації виробництва;

— підтримку реального рівня заробітної плати та забезпечення його зростання, недопущення зниження її купівельної спроможності;

— неухильне дотримання законодавства в організації заробітної плати, забезпечення офіційної виплати її повного обсягу без тіньової складової;

— відповідність розміру заробітної плати обсягам і складності виконаної роботи, рівню кваліфікації працівника;

— своєчасну виплату заробленого трудового доходу, недопущення заборгованості з оплати праці;

— прозору та зрозумілу систему організації заробітної плати,

— прийнятну (допустиму) міжпосадову і міжгалузеву диференціацію рівня заробітної плати;

— застосування сучасних прогресивних форм і систем оплати та стимулювання праці, механізмів соціального партнерства в організації заробітної плати¹.

Заслужовує на увагу підхід Т. Перегудової, яка пропонує тлумачити гідну оплату праці як складову гідної праці, що спрямована на виконання таких основних функцій:

- відтворювальної — забезпечення відновлення робочої сили працівника;

- стимулювальної — встановлення залежності між затратами, результатами праці та винагородою;

- оптимізаційної — дотримання принципу випереджальних темпів зростання продуктивності праці над темпами зростання середньої заробітної плати;

- соціальної — забезпечення справедливості оплати праці, відсутність дискримінації².

Позитивним є те, що автор відходить від звуженого підходу до трактування гідної оплати праці (як оплати, за якої заробітна плата виконує відтворювальну функцію) й акцентує увагу на комплексному підході, що передбачає необхідність виконання заробітною платою усіх притаманних їй функцій.

¹Антонюк В. П. Соціальна політика у сфері оплати праці: проблеми та шляхи забезпечення її гідного рівня (на прикладі промисловості) / В. П. Антонюк // Управління економікою: теорія та практика: зб. наук. пр. — Київ: ІЕП НАНУ, 2016. — С. 7–8.

²Перегудова Т. Соціальні стандарти гідної оплати праці та їх дотримання в Україні / Т. Перегудова // Україна: аспекти праці. — 2014. — № 2. — С. 36.

На думку О. Шемякова, гідна оплата праці:

— створює умови для попередження виникнення конфліктів у соціально-трудовій сфері між суб'єктами соціально-трудових відносин;

— поліпшує якість життя найманих працівників;

— сприяє розвитку людського потенціалу, необхідного для випуску якісної та конкурентоспроможної продукції;

— активізує розвиток виробничої демократії, яка в свою чергу оптимізує систему управління соціально-трудовими відносинами¹.

Аналіз програмних матеріалів діяльності окремих інститутів громадянського суспільства (політичних партій, профспілкових організацій, професійних асоціацій) дав змогу виокремити постулати, які використовуються ними для характеристики концепту гідної оплати праці:

- гарантування економічної свободи найманому працівникові;
- своєчасність виплати заробітної плати;
- забезпечення умов для розширеного відтворення, професійного розвитку, повноцінного відпочинку, доступу до надбань цивілізації;
- справедливий розподіл результатів суспільної праці між найманими працівниками та власниками (працею та капіталом);
- об'єктивна диференціація заробітної плати, зокрема забезпечення оптимальних співвідношень в оплаті праці керівників (насамперед вищих керівників) та інших категорій персоналу;
- справедливе оподаткування трудових доходів;
- розвиток договірної регуляції заробітної плати;
- забезпечення першочерговості виплати заробітної плати у разі банкрутства підприємства;
- використання інноваційних систем оплати праці тощо.

Як бачимо, інститути громадянського суспільства відходять від звуженого розуміння концепту гідної оплати праці (гідної заробітної плати), апелюючи до принципів справедливості в розподілі благ і доповнюючи базові характеристики інноваційними та ринковими компонентами.

Для з'ясування сутності поняття «гідна оплата праці» потрібно розглянути дефініції терміна «гідний». Згідно з тлумачним словником української мови термін «гідний» означає:

- 1) який заслуговує або вартий чого-небудь;
- 2) який відповідає вимогам часу, обставинам; належний;

¹Шемяков О. Д. Гідна оплата праці та її вплив на розвиток виробничої демократії / О. Д. Шемяков // Финансовый механизм решения глобальных проблем: предупреждение экономических кризисов: материалы наук.-практ. конф. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.confcontact.com/20120322/4_shemyakov.php.

3) такий, що має високі позитивні якості; достойний;

4) *dial.* шановний¹.

Крім того, виокремлюючи змістові характеристики поняття «гідна оплата праці», потрібно виходити з того, що поняття «оплата праці» не є тотожним терміну «заробітна плата», тобто винагороді, що її одержує найманий працівник у результаті виконання певної трудової функції. Поняття «оплата праці» є ширшим й охоплює інструментарій організації заробітної плати. Остання (організація заробітної плати) є організаційно-економічним механізмом визначення розміру та порядку встановлення і виплати найманим працівникам різних складових заробітної плати. Основними елементами цього механізму є державне та договірне регулювання, інструменти визначення заробітної плати на підприємстві, а також ринкові важелі.

Виходячи з цього, *гідна оплата праці* — це такий організаційно-економічний механізм визначення основних параметрів заробітної плати, який:

- забезпечує гідний рівень винагороди, достатній для розширеного відтворення робочої сили найманого працівника та матеріального забезпечення членів родини;

- забезпечує справедливий розподіл граничного продукту, створеного найманим працівником (створеною доданою вартістю), між власником (роботодавцем) і найманим працівником;

- гарантує своєчасну виплату заробітної плати;

- забезпечує об'єктивну диференціацію заробітної плати залежно від складності завдань та обов'язків, цінності посад і робіт, індивідуальних результатів праці та внеску в колективні результати, умов праці, рівня розвитку професійно значимих компетенцій у працівника тощо;

- забезпечує прозорість оплати праці²;

- ґрунтується на задіянні ринкових і договірних елементів регулювання розміру та структури винагороди, а також використанні інноваційних підходів та інструментів формування різних складових трудових доходів;

- позбавлений упередженого ставлення до окремих найманих працівників залежно від статі, віку, інших чинників, які безпосередньо не стосуються трудової діяльності.

¹Тлумачний словник української мови [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://sum.in.ua/s/ghidnyj>.

²Основні положення оплати праці чітко викладені у внутрішніх нормативних документах — колективному договорі, положенні про оплату праці тощо, працівники ознайомлені з цими положеннями й розуміють, з чого складається заробітна плата і від яких чинників вона залежить.

Гідну працю та гідну її оплату можна розглядати через призму причинно-наслідкових зв'язків. З одного боку, гідна винагорода є передумовою високої мотивації, лояльності працівника до роботодавця, соціально відповідального ставлення до праці та її результатів, а отже, продуктивної праці, інноваційної активності та досягнення поставлених цілей. З іншого боку, результативна праця, що створює передумови для соціально-економічного розвитку підприємства й суспільства загалом, заслуговує гідної винагороди.

Справедливість, відкритість і прозорість оплати праці, конкурентний рівень та об'єктивна диференціація заробітної плати, комплексний підхід до формування компенсаційного пакета, урахування основних потреб та інтересів найманих працівників важливі не тільки з погляду заохочення певного працівника до досягнення потрібних результатів, а й для формування соціально відповідального ставлення до праці та її результатів, відданості та лояльності до підприємства, причетності до його справ, для досягнення успіху в певній сфері діяльності й дальшого професійного та особистісного розвитку людини.

І навпаки, несправедливість і непрозорість оплати праці, невідповідність рівня винагороди найманих працівників винагороді, що одержують працівники відповідних категорій і професійних груп на інших підприємствах, зavelика або замала диференціація заробітної плати, неузгодженість винагороди зі складністю завдань та обов'язків, цінністю посад і робіт, індивідуальними результатами праці та внеском у колективні результати, рівнем розвитку професійно значимих компетенцій у працівника, брак або неконкурентність соціального пакета, невідповідність виплат і винагород потребам та інтересам найманих працівників, упережене ставлення керівництва до окремих працівників негативно впливають на їхню мотивацію, рівень лояльності до підприємства, ставлення до роботи та результативність праці.

Зазначене дає підстави стверджувати, що оплата праці є важливою складовою концепту гідної праці. Справедлива та прозора політика оплати праці, яка ґрунтується на основних принципах гідної праці, є важливим фактором соціально-економічної стабільності та розвитку не тільки підприємства, а й економіки загалом, а також формування соціально згуртованого суспільства.

ІНСТРУМЕНТАРІЙ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ З ПОГЛЯДУ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРИНЦИПІВ ГІДНОЇ ПРАЦІ

2.1. Методичні засади дослідження соціально-трудової сфери з погляду реалізації принципів гідної праці

Для оцінювання різних аспектів соціально-трудової сфери та відносин, що виникають у цій сфері, у контексті реалізації принципів гідної праці мають бути сформовані індикатори й розроблені методика та відповідний інструментарій. У результаті оцінювання різних аспектів соціально-трудової сфери має бути визначено міру гідності праці, або іншими словами, — міру реалізації принципів гідної праці.

Як зазначає Д. Гай, *індикатори* використовуються для встановлення міри досягнення зазначеної мети або результату. Отже, вони можуть бути використані в оцінюванні прогресу у досягненні сформульованих цілей. Індикатори також широко використовуються для перевірки альтернативних гіпотез про взаємозв'язки між різними компонентами гідної праці.

В ідеалі індикатори мають характеризувати міру досягнення встановленої мети. Приміром, якщо метою є здорове населення, індикатор має надавати інформацію про кількість або частку людей, які страждають від хвороб. Однак часто важко кількісно визначити міру досягнення загальної мети. Приміром, одним з атрибутів гідної праці є оплачувана зайнятість. Перш ніж розробити відповідний індикатор для оцінювання рівня оплачуваної зайнятості, потрібно розтлумачити саме поняття «оплачувана».

Іноді складно отримати прямий вимірник, у зв'язку з цим можуть використовуватися непрямі показники. Приміром, стан харчування дітей можна оцінити безпосередньо через аналіз вживання необхідних речовин або опосередковано (і легше, і де-

шевшіе) через визначення ваги або росту з урахуванням вікових особливостей дітей¹.

Рідко існує єдиний вимірник бажаного результату, й використання кількох індикаторів може точніше характеризувати міру досягнення поставленої цілі. Так, міру зниження гендерної дискримінації у сфері зайнятості можуть характеризувати показники диференціації заробітної плати, можливостей для навчання, перспектив кар'єрного зростання та розподілу відповідальності. Крім того, індикатори можуть бути кількісними та якісними. Приміром, кількісні індикатори соціального забезпечення можуть стосуватися частки осіб, які отримують різні пільги, якісні — характеризувати якість та ефективність надання послуг. У зв'язку з цим для отримання точної картини іноді 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. Значною проблемою є розрахунок комплексного показника, який поєднує індикатори, що належать до різних функціональних сфер. Індекс людського розвитку, розроблений Програмою розвитку ООН (ПРООН), слугує прикладом такого комплексного показника, який поєднує показники здоров'я, освіти та доходів².

Система індикаторів оцінювання гідної праці, на думку Ф. Бонне, Дж. Фігуереди та Г. Стендінга, має ґрунтуватися на теоретичній моделі та бути транспарентною. Індикатори та формули мають бути зрозумілими для сприйняття. Складним питанням при цьому є зважування та шкалування показників (установлення вагомості / значущості показників і розробка шкали оцінювання — *С. Ц.*)³.

Для обчислення індексів, які віддзеркалюють міру гідності праці, автори запропонували процедуру стандартизації, яка використовується для обчислення Індексу людського розвитку:

$$X_{\text{стандарт}} = \frac{[X_{\text{факт}} - X_{\text{мінім}}]}{[X_{\text{макс}} - X_{\text{мінім}}]}, \quad (2.1)$$

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

¹Ghai D. Decent work: Concept and indicators / D. Ghai // International Labor Review (Geneva). — 2003. — Vol. 142. — № 2. — P. 114.

²Ibid. — P. 114-115.

³Bonnet F. A family of decent work indexes / F. Bonnet, J. Figueiredo, G. Standing // International Labor Review (Geneva). — 2003. — Vol. 142. — № 2. — P. 213.

індикатором серед країн, що досліджуються; $X_{\text{макс}}$ — найвище значення за окремим індикатором серед країн, що досліджуються¹.

Німецькі дослідники акцентують увагу на тому, що індикатори гідної праці мають відповідати вимогам SMART. Характеристику вимог SMART до індикаторів гідної праці наведено в табл. 2.1.

Таблиця 2.1

ХАРАКТЕРИСТИКА ВИМОГ SMART ДО ІНДИКАТОРІВ ГІДНОЇ ПРАЦІ²

Вимога	Характеристика
Specific	Індикатор має бути чітко сформульованим, однозначно тлумачитися, а отже, повинен точно віддзеркалювати поставлену мету, тобто має бути валідним. У зв'язку з цим зміни, виміряні за допомогою індикатора, мають характеризувати міру досягнення поставленої мети
Measurable	Індикатор має легко вимірюватись і забезпечувати надійними даними (а отже, повторюваними), незалежно від того, хто проводить вимірювання. Бажано використовувати загальноприйняті статистичні дані, зібрані в межах країни (наприклад, статистичні обстеження рівня життя, домогосподарств або робочої сили). Для аналізу динаміки та порівнянь між різними країнами важливо, щоб джерела даних, методи збору та підготовки, а також остаточний аналіз відповідали міжнародним стандартам. Більше того, методологія має бути послідовною і не повинна істотно змінюватися
Achievable	Запланований рівень має бути досяжним. Надто низькі цільові показники можуть вказувати на очевидні результати, тому їх не можна використовувати для вимірювання ефективності певного проекту, програми або політики
Relevant	Індикатор повинен надавати важливу інформацію для осіб, які приймають рішення. Щодо індикаторів зайнятості, то це стосується насамперед національних урядів, але може також торкатися міжнародної спільноти, окремих працівників чи професійних спілок
Timely (time-bound)	Індикатор повинен визначати конкретний термін або часові рамки

¹Bonnet F. A family of decent work indexes / F. Bonnet, J. Figueiredo, G. Standing // International Labor Review (Geneva). — 2003. — Vol. 142. — № 2. — P. 215.

²Ostermeier M. 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 / M. Ostermeier, S. Linde, J. Lay, S. Prediger; German Institute of Global and Area Studies. — February 2015. — № 266. — Retrieved from: https://www.giga-hamburg.de/system/files/publications/wp266_ostermeier-linde-lay-prediger.pdf. — P. 10.

Система індикаторів має бути гнучкою, набір може змінюватися залежно від різних чинників, зокрема, цілей досліджень, рівнів, доступності інформаційної бази тощо.

Р. Анкер, І. Чернишев, Ф. Еггер, Ф. Мехран і Дж. Ріттер, котрі одними з перших сформуvalи систему базових індикаторів гідної праці, підкреслюють, що вона (система індикаторів) не є остаточною та повною, хоча й є результатом плідної дискусії. Система базових індикаторів з часом може розширюватися унаслідок удосконалення інструментарію виміру. Крім того, країни, регіони та технічні програми потребуватимуть додаткових показників, які можна виміряти й котрі можуть бути важливими для них¹.

У процесі виміру та аналізу, як зазначають Д. Бессонд, А. Чатаїгнієр і Ф. Мехран, деякі індикатори можуть бути виключені через недостатню інформативність чи складність, інші можуть бути включені з метою охоплення недосліджених і складних сфер, приміром свободи об'єднань і соціального діалогу².

Для встановлення вагомості індикаторів та визначення їх достовірності може бути використаний метод експертного опитування. Експертами можуть виступити науковці та фахівці у сфері праці і соціально-трудових відносин. Використання думки групи фахівців-експертів дає змогу компенсувати зміщення оцінок окремих членів групи. Думка групи експертів надійніша, ніж думка окремої людини, тобто дві групи компетентних експертів з більшою вірогідністю дадуть ідентичні відповіді на окремі запитання, ніж дві людини. У зв'язку з цим головною перевагою експертного опитування є зменшення розбіжностей у думках, у можливості одержати певною мірою узагальнену думку.

На практиці використовують різні методи експертного опитування: метод комісій (відкритого обговорення), мозкову атаку, метод суду, ділові ігри та сценарії. Розрізняють індивідуальні та групові методи експертного опитування. Прикладом індивідуальних є метод Дельфі, відповідно до якого відмовляються від спільної роботи експертів з метою уникнення конформізму — зміни думки внаслідок переконання чи пристосування до думок інших експертів. Прикладом групових є метод Паттерн, який пе-

¹Anker R. Measuring decent work with statistical indicators: Working Paper / R. Anker, I. Chernyshev, P. Egger, F. Mehran, J. Ritter ; International Labour Office, Geneva. — 2002. — № 2. — Retrieved from: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_079089.pdf. — P. 1–2.

²Bescond D. Decent work: Seven indicators to measure decent work: An international comparison / D. Bescond, A. Chataignier, F. Mehran // International Labor Review. — 2003. — Vol. 142. — № 2. — P. 179.

редбачає винесення експертами власного судження після відкритого обговорення проблеми в групі.

Підготовка та проведення експертизи містить етапи, які наведено на рис. 2.1.

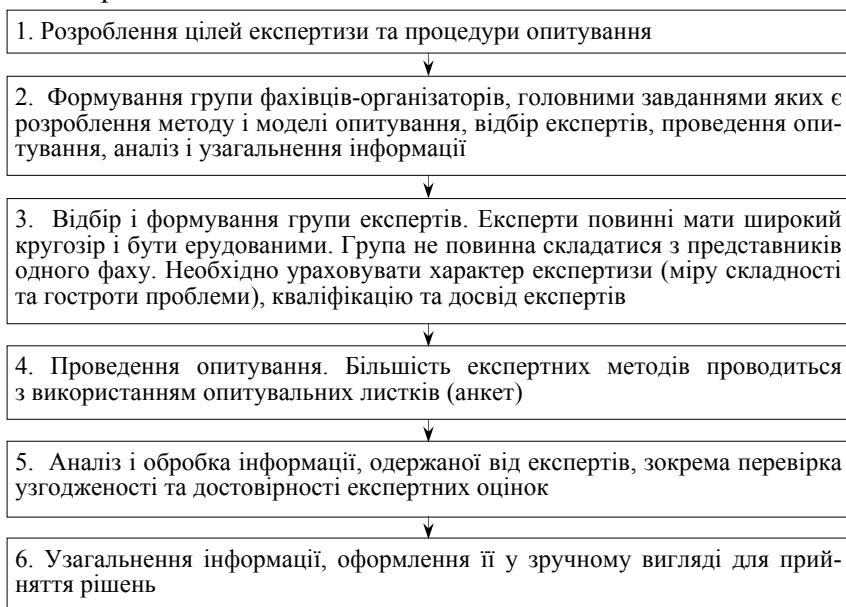


Рис. 2.1. Підготовка та проведення експертизи

Джерело: розроблено автором.

Важливим питанням є *відбір і формування групи експертів*.

Кількість експертів залежить від таких факторів:

— необхідна достовірність результатів експертизи. Що більшою є експертна група, то достовірнішими будуть результати експертизи. Разом з тим залучення надто великої кількості експертів є небажаним, особливо у разі недостатнього ретельного їх відбору. У такому випадку оцінки компетентних експертів розчиняться в оцінках не достатньо компетентних;

— наявність ресурсів (часових, фінансових) на проведення експертизи;

— компетентність і кваліфікація експертів.

З урахуванням цих факторів, на думку фахівців, експертна група має включати *від 5 до 15 осіб*¹.

¹Елтаренко Е. А. Обработка экспертных оценок / Е. А. Елтаренко, Е. К. Крупинова. — М.: МИФИ, 1982. — С. 9–10.

У процесі обробки інформації, одержаної від експертів, за *показник групової думки* береться *медіана*, а за показних узгодженості думок експертів — діапазон кватилей, які характеризують сукупність одержаної інформації¹.

Для визначення значущості показників використовується *метод балового оцінювання*. Цей метод є найпростішим для практичного використання та обробки результатів опитування.

Під час обробки результатів експертного опитування необхідно викреслити із попередньо сформованого набору показники, яким більшість експертів виставила найнижчі бали (приміром, 0 або 1 бал).

Рекомендується також не використовувати результати опитування у разі, якщо експерт:

- усім показникам виставив однакову оцінку;

- для оцінювання значущості індикаторів використав дві оцінки;

- його оцінки на два і більше пунктів відрізняються від оцінок, виставлених іншими експертами.

Експертне оцінювання ґрунтується на суб'єктивних даних, тому одержані результати експертизи необхідно *перевіряти на достовірність*. Обробка результатів експертного оцінювання проводиться з використанням методів статистичного аналізу.

Результати експертного опитування можна використовувати лише тоді, коли відхилення в експертних оцінках відповідають нормальному розподілу. Для визначення відповідності експертних оцінок нормальному розподілу слід розрахувати середньоквадратичне відхилення та розмах варіації.

Середньоквадратичне відхилення обчислюється за формулою

$$G = \sqrt{\frac{\sum (x - \bar{x})^2 f}{\sum f}}, \quad (2.2)$$

де x — оцінка експертів у балах; f — кількість експертів, котрі виставили відповідну оцінку; $\bar{x}$ — середньоарифметичне значення.

Розмах варіації є різницею між найбільшим і найменшим значенням ознаки й визначається за формулою

$$R = x_{\max} - x_{\min}. \quad (2.3)$$

¹Бешелев С. Д. Экспертные оценки / С. Д. Бешелев, Ф. Г. Гурвич. — М.: Наука, 1973. — С. 115.

Якщо розмах варіації не перевищує шести квадратичних відхилень, то вважається, що статистичні характеристики взаємопов'язані й відповідають нормальному розподілу.

Ступінь узгодженості експертних оцінок визначається з використанням коефіцієнта конкордації Кендала за формулою

$$W = \frac{12S}{k^2(n^3 - n)}, \quad (2.4)$$

де S — сума квадратів відхилень; k — кількість експертів; n — кількість індикаторів.

Свою чергою сума квадратів відхилень визначається за формулою

$$S = \sum_{i=1}^n (\Delta_i)^2. \quad (2.5)$$

де Δ_i — відхилення i -го рангу від середньої величини рангу.

Коефіцієнт конкордації перебуває у межах $0 \leq W \leq 1$. За повної узгодженості експертних оцінок коефіцієнт конкордації дорівнює 1, за відсутності узгодженості — 0. Чим більшим є коефіцієнт конкордації, тим більшою є узгодженість експертних оцінок.

Для оцінки істотності коефіцієнта конкордації використовується критерій χ^2 , який розраховується за формулою

$$\chi_{\phi}^2 = W \cdot n \cdot (k - 1). \quad (2.6)$$

Коефіцієнт конкордації вважається істотним за умови, якщо фактичне значення χ_{ϕ}^2 більше за табличне (критичне) χ_m^2 , що дасть змогу підтвердити узгодженість експертних оцінок. Якщо ж фактичне значення цього критерію менше ніж табличне, то гіпотеза про узгодженість експертних думок відкидається.

Найпростішим методом визначення коефіцієнтів вагомості є *метод нормування сумарних оцінок*. За результатами експертного опитування необхідно визначити загальну суму балів, яку набрав кожен індикатор. Коефіцієнти вагомості визначаються за формулою

$$\alpha_i = \frac{a_i}{\sum_{i=1}^n a_i}, \quad (2.7)$$

де a_i — сума балів, яку набрав i -й індикатор; n — кількість індикаторів.

Не менш важливим питанням розробки методичних засад оцінювання соціально-трудової сфери з погляду реалізації принципів гідної праці є *розробка стандартів* по кожному індикатору (показнику, критерію). Стандарти потрібні для визначення міри відхилення різних аспектів соціально-трудової сфери від стандартів гідної праці й розробки відповідних заходів. За відповідні стандарти можуть братися науково обґрунтовані рівні показників або ж прийнятні (оптимальні) значення показників, що визначені міжнародними організаціями, національним законодавством, колективними угодами відповідних країн, середні (середньоарифметичне, медіанне, модальне) значення показників у Європейському Союзі, відповідних країнах, регіонах, видах і сферах економічної діяльності тощо.

Крім того, важливо оцінювати відповідні аспекти соціально-трудової сфери та соціально-трудових відносин на різних рівнях: національному; регіональному (територіальному); галузевому; локальному (організаційному). Щодо індивідуального (особистісного) рівня, то має сенс оцінювати різні аспекти праці конкретних працівників з погляду реалізації принципів гідної праці, оскільки узагальнені показники (середні значення) по підприємству можуть не показувати відхилення від прийнятих стандартів. У зв'язку з цим набір індикаторів та стандартів по кожному з них має диференціюватися залежно від рівня оцінювання — від національного до індивідуального.

У цьому контексті варто взяти до уваги підходи науковців, які досліджують питання гідної праці у певних видах економічної діяльності (галузях) та регіонах. К. Оя, який вивчав питання гідної праці для сільського господарства та сільських територій, зазначає, що не всі індикатори гідної праці, рекомендовані МОП, є релевантними для сільських територій і зайнятості в сільському господарстві, особливо в країнах з низьким рівнем доходів. К. Оя акцентує увагу на специфічних особливостях сільських територій (нерегулярна та неформальна зайнятість, наявність малих виробників) та проблемах збору даних (брак даних, недостатня кількість обстежень зайнятості, нерепрезентативність вибірки, виклики щодо проведення соціологічних опитувань через необхідність навчання та підготовки інтерв'юєрів), що потрібно брати до уваги під час розробки індикаторів гідної праці. Науковець запропонував обчислювати та аналізувати лише ті індикатори, які легше опрацьовувати¹.

¹Oya C. Decent work indicators for agriculture and rural areas. Conceptual issues, data collection challenges and possible areas for improvement / C. Oya; Food and Agriculture Organization of the United Nations. Working paper series. — 2015. — Retrieved from: <http://www.fao.org/3/a-i5060e.pdf>. — P. 36–37.

Є. Павлова та Л. Санкова, які займалися дослідженням питань гідної праці на підприємствах електроенергетики, зазначають, що під час розробки методичних засад оцінювання гідності праці необхідно аналізувати особливості трудового процесу та структури соціально-трудої сфери підприємств, етапи розвитку підприємств, інституціональні особливості (котрі визначають рамки соціального діалогу) цієї сфери та ін.¹

Важливим питанням є наявність інформаційної бази для вимірювання фактичного рівня за відповідними індикаторами та їх порівняння з установленими стандартами. У разі якщо для обчислення відповідного показника бракує необхідної інформації, приміром статистичної, то такий показник може бути лише цільовим орієнтиром.

Оцінювання соціально-трудої сфери з погляду реалізації принципів гідної праці на локальному та індивідуальному рівнях за фактичними (статистичними) показниками може доповнюватися оцінками цієї сфери та соціально-трудоих відносин на основі соціологічних методів дослідження. З цією метою можуть бути організовані інтерв'ювання, анкетування, фокус-групи.

Отже, виокремимо такі *концептуальні засади оцінювання соціально-трудої сфери з погляду реалізації принципів гідної праці*:

- важливо оцінювати відповідні аспекти соціально-трудої сфери на різних рівнях: національному, регіональному, галузевому, локальному та індивідуальному;

- індикатори гідної праці можуть бути кількісними та якісними;

- має застосовуватися низка індикаторів, оскільки рідко існує єдиний вимірник бажаного результату (поставленої цілі);

- важливо встановити вагомість (значущість) індикаторів гідної праці, при цьому значущість може бути однаковою або різною;

- можуть використовуватися формули для поєднання якісних і кількісних показників, тобто визначення загального (комплексного) показника (індексу). Загальний індекс може обчислюватися шляхом розрахунку середніх показників або з використанням процедури стандартизації;

- індикатори та формули мають бути зрозумілими;

¹Павлова Е. А. Методические подходы к определению индекса достойного труда на предприятиях электроэнергетики / Е. А. Павлова, Л. В. Санкова // Современные проблемы науки и образования. — 2012. — № 2. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.science-education.ru/ru/article/view?id=5950>.

—система індикаторів має бути гнучкою, набір може змінюватися залежно від різних чинників, зокрема, цілей досліджень, рівнів, доступності інформаційної бази тощо;

—мають бути розроблені стандарти по кожному індикатору з метою визначення міри відхилення різних аспектів соціально-трудової сфери від стандартів гідної праці й розробки відповідних заходів;

—важливим питанням залишається наявність інформаційної бази для вимірювання фактичного рівня за відповідними індикаторами;

—оцінювання соціально-трудової сфери з погляду реалізації принципів гідної праці може здійснюватися з використанням статистичних методів, порівняльного аналізу, методів інтерв'ювання, анкетування, фокус-групи та ін.

2.2. Індикатори гідної праці

Доповідь про гідну працю, що була озвучена Й. Сомавіа на конференції МОП у червні 1999 р., хоч й окреслювала пріоритетні сфери гідної праці, проте не містила переліку індикаторів її оцінювання¹. Чіткого переліку індикаторів гідної праці бракувало звітові МОП (1999), присвяченому цій проблематиці².

Система базових індикаторів гідної праці уперше сформована Р. Анкером, І. Чернишевим, Ф. Еггером, Ф. Мехраном і Дж. Ріттером. Автори виокремили 11 груп статистичних індикаторів: можливості зайнятості; неприйнятна праця; адекватний заробіток і продуктивна праця; гідний графік роботи; стабільність і безпека праці; баланс роботи та сімейного життя; справедливе ставлення щодо зайнятості; безпечне робоче середовище; соціальний захист; соціальний діалог і соціально-трудові відносини; економічний і соціальний зміст гідної праці³.

¹*Somavia J.* Address in the International Labour Conference, ILO (Geneva), 87th Session, 1.06.1999. — Retrieved from: <http://www.ilo.org/legacy/english/lib/century/sources/sources1999.htm>.

²*Decent Work, Report of the Director-General, International Labour Conference, ILO (Geneva), 87th Session, 1999.* — Retrieved from: [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09605/09605\(1999-87\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09605/09605(1999-87).pdf). — P. 3.

³*Anker R.* Measuring decent work with statistical indicators: Working Paper / R. Anker, I. Chernyshev, P. Egger, F. Mehran, J. Ritter ; International Labour Office, Geneva. — 2002. — № 2. — Retrieved from: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_079089.pdf. — P. 7.

Можливості зайнятості включають такі індикатори: рівень економічної активності; рівень зайнятості; загальний рівень і рівень молодіжного безробіття; неповна зайнятість; частка оплачуваної зайнятості в неаграрному секторі; частка жінок, які працюють на умовах оплачуваної зайнятості в неаграрному секторі¹.

Група «неприйнятна праця» представлена двома індикаторами: діти, які не навчаються у школі через зайнятість (відсоток за віком), і рівень оплачуваної зайнятості та самозайнятості дітей (відсоток за віком). Автори не виключають можливості розширення переліку індикаторів показниками, які характеризують примусову та дитячу працю².

Адекватний заробіток і продуктивна праця представлені низкою індикаторів: неадекватний рівень оплати праці (відсоток зайнятих, які одержують менше від медіанного значення, або абсолютний мінімум, за статусом зайнятості); середня заробітна плата за вибраними професіями; надурочні години роботи та неповна зайнятість (див. гідний графік роботи) та працівники, які пройшли навчання (відсоток працівників, котрі навчалися протягом останніх 12-ти місяців за кошти роботодавця або держави)³.

Індикатори, що характеризують гідний графік роботи, включають: надурочні години роботи (відсоток зайнятих за статусом зайнятості); неповна зайнятість (відсоток зайнятого населення, що працює менше від нормальної тривалості робочого часу, але може і бажає працювати додатковий час)⁴.

Стабільність і безпека праці включають два індикатори: тривалість зайнятості менше від одного року (відсоток зайнятих, які виконували основну роботу менше від одного року, за віком і статусом зайнятості); тимчасова робота (відсоток працівників, які класифікують свої робочі місця як тимчасові)⁵.

Баланс роботи та сімейного життя представлений такими індикаторами: рівень зайнятості жінок, які мають дітей шкільного віку (співвідношення до загальної кількості жінок у віці 20–49 років); надурочні години роботи (див. гідний графік роботи)⁶.

¹ Anker R. Measuring decent work with statistical indicators: Working Paper / R. Anker, I. Chernyshev, P. Egger, F. Mehran, J. Ritter ; International Labour Office, Geneva. — 2002. — № 2. — Retrieved from: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_079089.pdf. — P. 9.

² Ibid. — P. 17.

³ Ibid. — P. 23.

⁴ Ibid. — P. 29.

⁵ Ibid. — P. 35.

⁶ Ibid. — P. 39.

Справедливе ставлення до зайнятості включає такі індикатори: розподіл професій за статевою ознакою (відсоток зайнятих у неаграрному секторі за професіями, в яких домінують чоловіки і жінки, та індекс розходження); частка жінок, зайнятих на керівних й адміністративних посадах (співвідношення до частки жінок, зайнятих в неаграрному секторі); частка жінок, зайнятих у неаграрному секторі, котрі одержують заробітну плату (див. можливості зайнятості); співвідношення заробітної плати жінок і чоловіків за вибраними професіями; співвідношення показників, що стосуються жінок і чоловіків, за іншими індикаторами¹.

Безпечне робоче середовище представлене такими індикаторами: кількість смертельних травм (на 100 тис. працівників); кількість інспекторів з праці (на 100 тис. працівників); охоплення страхуванням від нещасних випадків на виробництві (відсоток застрахованих працівників); надурочні години роботи (див. гідний графік роботи)².

Індикатори, що характеризують соціальний захист: витрати на державне соціальне забезпечення (частка загальних витрат, витрат на медичні послуги та виплату пенсій за віком у ВВП); витрати держави на підтримку грошових доходів (частка у ВВП); бенефіціари підтримки грошових доходів (відсоток малозабезпечених); частка населення старшого від 65 років, котре отримує пенсію; частка економічно активного населення, яка сплачує внески до пенсійного фонду; середньомісячний розмір пенсії (відсоток від медіанного значення / мінімальної заробітної плати) та охоплення страхуванням від нещасних випадків на виробництві (див. безпечне робоче середовище)³.

Соціальний діалог і соціально-трудові відносини включають такі індикатори: рівень охоплення професійними спілками; рівень охоплення колективними договорами та кількість страйків і локаутів (на 1 тис. працівників)⁴.

Економічний і соціальний зміст гідної праці представлено такими індикаторами:

- обсяг випуску продукції на 1 працівника;
- зростання обсягу випуску продукції на 1 працівника (загальний обсяг і обсяг виробництва);

¹ Anker R. Measuring decent work with statistical indicators: Working Paper / R. Anker, I. Chernyshev, P. Egger, F. Mehran, J. Ritter ; International Labour Office, Geneva. — 2002. — № 2. — Retrieved from: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_079089.pdf. — P. 43.

² Ibid. — P. 49–50.

³ Ibid. — P. 53.

⁴ Ibid. — P. 55–56.

- рівень інфляції (споживчі ціни);
- освіта дорослого населення (рівень грамотності дорослого населення, частка дорослого населення, яке має середню освіту);
- структура зайнятості за галузями економіки (сільське господарство, промисловість, послуги);
- нерівність доходів (відношення 10 % населення з найвищими показниками доходів / споживання до 10 % з найнижчими показниками);
- рівень бідності (відсоток населення, що проживає менше від 1 дол. США на день або менше від 2 дол. США на день);
- зайнятість у неформальному секторі економіки (співвідношення до кількості зайнятих у неаграрному секторі або до чисельності зайнятого міського населення)¹.

Аналізуючи систему базових індикаторів гідної праці, сформованих Р. Анкером, І. Чернишевим, Ф. Еггером, Ф. Мехраном і Дж. Ріттером, варто взяти до уваги таке:

— індикатори гідної праці стосуються лише національного (державного) рівня;

— низка індикаторів характеризують брак гідності праці, зокрема, це стосується рівня безробіття, неповної зайнятості, кількості дітей, які не навчаються у школі через зайнятість, неадекватного рівня оплати праці, надурочних годин роботи та неповної зайнятості, тимчасової роботи, кількості смертельних травм, нерівності доходів та ін.;

— частина індикаторів безпосередньо не стосується сфери праці, а отже, викликає сумнів доцільність їх застосування для аналізу міри гідності праці, приміром, витрати на державне соціальне забезпечення, частка населення старшого від 65 років, które отримує пенсію, середньомісячний розмір пенсії, рівень інфляції, освіта дорослого населення та ін.;

— суперечливим є показник «структура зайнятості за галузями економіки», оскільки міру гідності праці доцільно аналізувати в кожному конкретному виді економічної діяльності (галузі) за низкою конкретних показників;

— щодо окремих аспектів праці сформульовано лише кількісні індикатори, що не дає змоги оцінити якість та ефективність. Приміром, відсоток працівників, котрі навчалися протягом останніх 12-ти місяців за кошти роботодавця або держави, є кіль-

¹ *Anker R. Measuring decent work with statistical indicators: Working Paper / R. Anker, I. Chernyshev, P. Egger, F. Mehran, J. Ritter ; International Labour Office, Geneva. — 2002. — № 2. — Retrieved from: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_079089.pdf. — P. 59.*

кісним. Для ґрунтового аналізу бракує інформації про якість навчання, зокрема відповідність потребам підприємств, методи, форми та тривалість навчання тощо. Щодо соціального забезпечення, то показник витрат є кількісним, а отже, якість соціального забезпечення, його адресність залишаються поза увагою дослідження гідної праці.

Перелік індикаторів гідної праці, сформований Д. Гаєм, містить такі групи:

- можливості зайнятості (рівень економічної активності, зайнятості та безробіття);

- оплачувана зайнятість (частка працівників, які одержують дохід, менший від медіанного значення загалом по економіці країни, кількість працівників з доходом меншим від 14,4 дол. США на одну особу в день, рівень абсолютної бідності);

- умови праці (робота в нічний час, тривалість робочого дня, щотижневий відпочинок, оплачувана відпустка);

- соціальне забезпечення (частка витрат на державне соціальне забезпечення у ВВП, частка працівників, охоплених системою соціального забезпечення);

- примусова та дитяча праці;

- дискримінація на роботі, зокрема гендерна (рівень економічної активності, рівень зайнятості та рівень безробіття жінок, різниця в заробітній платі та інших винагородах, розподіл кваліфікованих робочих місць);

- свобода об'єднань (ратифікація Конвенцій № 87 «Про свободу асоціації та захист права на організацію» та № 98 «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів»; індекс громадянських прав¹; частка працівників, які належать до різних об'єднань і асоціацій; рівень охоплення професійними спілками);

- соціальний діалог (законодавче регулювання, зокрема, ратифікація конвенцій, частка працівників, охоплених колективними договорами та угодами);

- економічна демократія (представництво в органах управління, комітетах, участь у програмах навчання та розвитку)².

Значна частина індикаторів, сформованих Д. Гаєм, збігається з індикаторами, виокремленими Р. Анкером, І. Чернишевим, Ф. Егге-

¹Індекс громадянських прав може охоплювати права на об'єднання в асоціації та організації, свободу слова і віросповідання, верховенство права та права людини та особисту автономію й економічні права.

²Ghai D. Decent work: Concept and indicators / D. Ghai // International Labor Review (Geneva). — 2003. — Vol. 142. — № 2. — P. 115, 119, 121, 123, 125, 127, 129-130, 133, 134.

ром, Ф. Мехраном і Дж. Ріттером. Відрізняються групи індикаторів, котрі характеризують винагороду за працю, умови праці, свободу об'єднань і соціальний діалог. Позитивним можна вважати виокремлення автором такого показника, як «економічна демократія», що характеризує участь найманих працівників в управлінні та прийнятті рішень. Бракує підходів індикаторів, які характеризують стабільність, безпеку праці та робочого середовища, баланс роботи й особистого життя.

Набір індикаторів гідної праці, розроблений Ф. Бонне, Дж. Фігуерою та Г. Стендінгом, охоплює сім сфер соціально-економічної безпеки: ринок праці, зайнятість, робоче місце, умови праці, відтворення навиків, доходи, представництво інтересів.

Крім того, автори виокремлюють три групи індикаторів:

- індикатори входу, які характеризують національні та міжнародні інструменти та правила захисту найманих працівників, такі як прийняття основних законів і ратифікація конвенцій МОП;

- індикатори процесу, що віддзеркалюють механізми та ресурси, через які законодавчі принципи та норми реалізуються, такі як витрати держави на різні форми захисту, перевірки у сфері праці, тристоронні органи у сфері праці та ін.;

- індикатори результатів, які показують наскільки затрачені ресурси та процес є ефективними щодо захисту працівників. Індикатори можуть включати рівень безробіття, рівень охоплення колективними договорами або відсоток працівників, які одержують пільги чи пенсії, тощо¹.

Набір індикаторів гідної праці, розроблений Ф. Бонне, Дж. Фігуерою та Г. Стендінгом, наведено в табл. 2.2.

Аналізуючи підхід Ф. Бонне, Дж. Фігуереди та Г. Стендінга, варто наголосити на слушності виокремлення індикаторів входу, процесу та результатів, які дозволяють комплексно оцінити міру забезпечення гідності праці в різних сферах. Разом з тим має місце дублювання окремих індикаторів, що негативно впливає на результати оцінювання. Приміром, співвідношення між рівнем грамотності жінок і чоловіків віднесено до індикаторів процесу сфери «робоче місце» й до індикаторів результатів сфери «відтворення навиків»; аналогічно й частка працівників, охоплених колективними договорами, належить одночасно до індикаторів процесу сфери зайнятості й сфери представництва інтересів.

¹ Bonnet F. A family of decent work indexes / F. Bonnet, J. Figueiredo, G. Standing // International Labor Review (Geneva). — 2003. — Vol. 142. — № 2. — P. 216.

Таблиця 2.2

НАБІР ІНДИКАТОРІВ ГІДНОЇ ПРАЦІ, РОЗРОБЛЕНИЙ Ф. БОННЕ, ДЖ. ФІГУЕРЕДО ТА Г. СТЕНДІНГОМ

Сфера соціально-економічної безпеки	Індикатори		
	входу	процесу	результатів
Ринок праці	- Ратифікація Конвенції МОП № 122 «Про політику в галузі зайнятості»; - нааяність формальних зобов'язань уряду країни щодо забезпечення повної зайнятості	- Наявність державної служби зайнятості; - частка витрат держави у ВВП (державні інвестиції); - середньорічні темпи зростання ВВП протягом останніх 10 років (економічні можливості)	- Рівень безробіття; - зміни в рівні зайнятості протягом останніх 10 років; - співвідношення між рівнем безробіття серед чоловіків і жінок; - рівень зайнятості як відсоток від населення працездатного віку; - співвідношення між рівнем зайнятості серед чоловіків і жінок; - частка оплати праці в сукупних доходах (загальний показник та за статтю)
Зайнятість	- Ратифікація Конвенції МОП № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця»; - жорсткість законодавства щодо захисту зайнятості	- Частка працівників, охоплених колективними договорами; - наявність незалежного арбітражу у сфері праці	- Частка працівників, котрі мають захищену зайнятість (повний робочий день, з регулярною зарплатною платою); - частка працівників, зайнятих в державному секторі
Робоче місце	- Ратифікація Конвенції МОП: № 100 «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності»; № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять»; № 156 «Про рівне ставлення й рівні можливості для працівників із сімейними обов'язками»;	- Загальний рівень грамотності відповідно до оцінок ЮНЕСКО; - співвідношення між рівнем грамотності жінок і чоловіків; - співвідношення відсотка жінок з вищою освітою до відсотка усього населення з цим рівнем освіти;	- Частка високопрофесійних посад у загальній кількості; - співвідношення частки жінок на високопрофесійних посадах у загальній кількості зайнятих жінок до частки чоловіків на високопрофесійних посадах у загальній кількості зайнятих чоловіків;

¹ Незахищена зайнятість охоплює тимчасову, часткову оплачувану роботу, неповний робочий день, самозайнятність.

	№ 159 «Про професійну реабілітацію та зайнятість людей з обмеженими можливостями»; • наявність закону, що забороняє дискримінацію зайнятості жінок; • наявність закону, що передбачає оплату відпустки по догляду за дитиною; • наявність закону, що забороняє дискримінацію працівників з обмеженими можливостями	• законодавча тривалість оплачуваної відпустки по догляду за дитиною; • рівень виплат під час відпустки по догляду за дитиною (у відсотках до середньої заробітної плати)	• наявність на законодавчому рівні можливостей перебування чоловіків у відпустці по догляду за дитиною
Умови праці	Ратифікація Конвенції МОП: № 1 «Про робочий час в промисловості», № 103 «Про охорону материнства», № 132 «Про оплачувані відпустки», № 155 «Про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище», № 159 «Про професійну реабілітацію та зайнятість людей з обмеженими можливостями», № 161 «Про служби гігієни праці», № 171 «Про нічну працю»; • наявність законодавства щодо охорони та гігієни праці, захисту працівників з обмеженими можливостями, оплати відпустки по догляду за дитиною, надання оплачуваних відпусток	• Частка витрат держави на компенсацію працівникам та управління працею у ВВП; • наявність органів чи комітетів із забезпечення безпеки та гігієни праці; • рівень державних виплат працівникам з обмеженими можливостями чи інвалідністю, одержаних внаслідок нещасних випадків на виробництві (у відсотках до середньої заробітної плати)	• Кількість нещасних випадків (смертельних і несмертельних) у середньому за рік у відсотках до загальної кількості зайнятих; • середньорічний розмір оплати відпустки, скорегований на частку працівників у формальному секторі економіки; • частка економічно активного населення з гарантованою оплатою лікарняних та компенсацією у разі професійного травматизму; • середня кількість робочих годин на тиждень
Відтворення навиків	Ратифікація Конвенції МОП: № 138 «Про мінімальний вік для прийняття на роботу», № 140 «Про оплачувані навчальні відпустки», № 142 «Про розвиток людських ресурсів», • кількість років обов'язкової середньої освіти • наявність законодавства, яке зобов'язує підприємства здійснювати неперервне професійне навчання	• Частка витрат держави на освіту та навчання у ВВП, скорегована на чисельність населення до 15 років; • середній розмір витрат держави на освіту та навчання на одну особу	• Рівень грамотності (загальний показник та за статтю); • медіанне значення тривалості навчання в школі (загальний показник та за статтю); • частка осіб, які мають вищу освіту (загальний показник та за статтю)

Сфера соціально-економічної безпеки	Індикатори		
	входу	процесу	результатів
Доходи	- Ратифікація Конвенцій МОП: № 26 «Про запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати», № 102 «Про мінімальні норми соціального забезпечення», № 131 «Про встановлення мінімальної заробітної плати»; - наявність закону про мінімальну заробітну плату; - наявність схем виплати допомоги по безробіттю; - наявність державного пенсійного забезпечення	- Частка витрат на соціальне забезпечення у ВВП (у розрізі кожного виду); - частка населення, охопленого програмами соціального забезпечення (у розрізі кожного виду)	- Рівень бідності в країні; - розмір ВВП на душу населення за паритетом купівельної спроможності; - коефіцієнт Джині; - очікувана тривалість життя при народженні; - частка незайнятого населення, яке отримує допомогу з безробіття; - частка витрат на заробітну плату у ВВП; - індекс захищеності доходів людей старших вікових груп; - співвідношення зовнішнього боргу до ВВП
Представництво інтересів	- Ратифікація Конвенцій МОП: № 87 «Про свободу асоціації та захист права на організацію», № 98 «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів», № 141 «Про організації сільських працівників»; - наявність закону, який дозволяє будь-які форми об'єднань	- Наявність тристороннього органу, який займається політикою у сфері праці та соціальною політикою; - наявність можливостей створення недержавних організацій для захисту інтересів працівників; - частка працівників, охоплених колективними договорами	- Частка найманих працівників, які належать до професійних спілок; - зміна частки найманих працівників, які належать до професійних спілок; - частка працівників, які одержують винагороду у вигляді заробітної плати, у загальній кількості зайнятих; - індекс громадянських свобод; - зміна індексу громадянських свобод

Джерело: складено автором за Bonnet F. A family of decent work indexes / F. Bonnet, J. Figueiredo, G. Standing // International Labor Review (Geneva). — 2003. — Vol. 142. — №2. — P. 213–238.

Для кожної із семи сфер соціально-економічної безпеки автори пропонують розраховувати індекс шляхом зважування середніх значень трьох стандартизованих субіндексів (входу, процесу та результатів). Індекс гідної праці визначається шляхом додавання та стандартизації семи індексів безпеки. При цьому під час підрахунку індексів гідної праці автори пропонують подвоювати субіндекси результатів з метою зосередження уваги на реальних результатах¹.

Д. Бессонд, А. Чатаігнієр і Ф. Мехран запропонувати сім індикаторів оцінювання результату «дефіциту гідної праці»: низьку годинну оплату; понаднормову кількість годин через економічні чи примусові причини; рівень безробіття на національному рівні; кількість дітей, які не відвідують школу (як приблизний показник дитячої праці); рівень молодіжного безробіття; різниця в рівні економічної активності між чоловіками та жінками; кількість літніх людей, які не одержують пенсію.

Сформовані авторами індикатори наведено на рис. 2.2, на якому усе населення старше від 10 років поділено залежно від віку та статусу економічної активності (зайняте, безробітне та економічно неактивне). Населення непрацездатного віку (10–14 років) поділене на групи залежно від відвідування школи. У категорії «зайняте населення» виокремлено групи «низька годинна оплата» та «понаднормова кількість годин через економічні чи примусові причини» та «інші». При цьому перші дві групи не виключають одна одної. Серед безробітних виокремлено молодь (15–24 років) як специфічну категорію. Населення працездатного віку, яке не є економічно активним, поділено залежно від віку (молодше та понад 65 років) з подальшим виокремленням серед населення 15–64 років груп залежно від застосування робочої сили та населення старшого віку — груп залежно від одержання пенсії².

Перелік індикаторів гідної праці, сформований МОП у контексті забезпечення стійкого розвитку, включає:

- охоплення мінімальними нормами соціального захисту;
- кількість жінок на керівних посадах;
- продуктивність;
- неформальна зайнятість в неаграрному секторі;
- середня годинна оплата праці;

¹*Bonnet F.* A family of decent work indexes / F. Bonnet, J. Figueiredo, G. Standing // *International Labor Review* (Geneva). — 2003. — Vol. 142. — № 2. — P. 216.

²*Bescond D.* Decent work: Seven indicators to measure decent work: An international comparison / D. Bescond, A. Chataignier, F. Mehran // *International Labor Review*. — 2003. — Vol. 142. — № 2. — P. 180.

- рівень безробіття;
- кількість молоді, які не зайняті й не навчаються;
- дитяча праця;

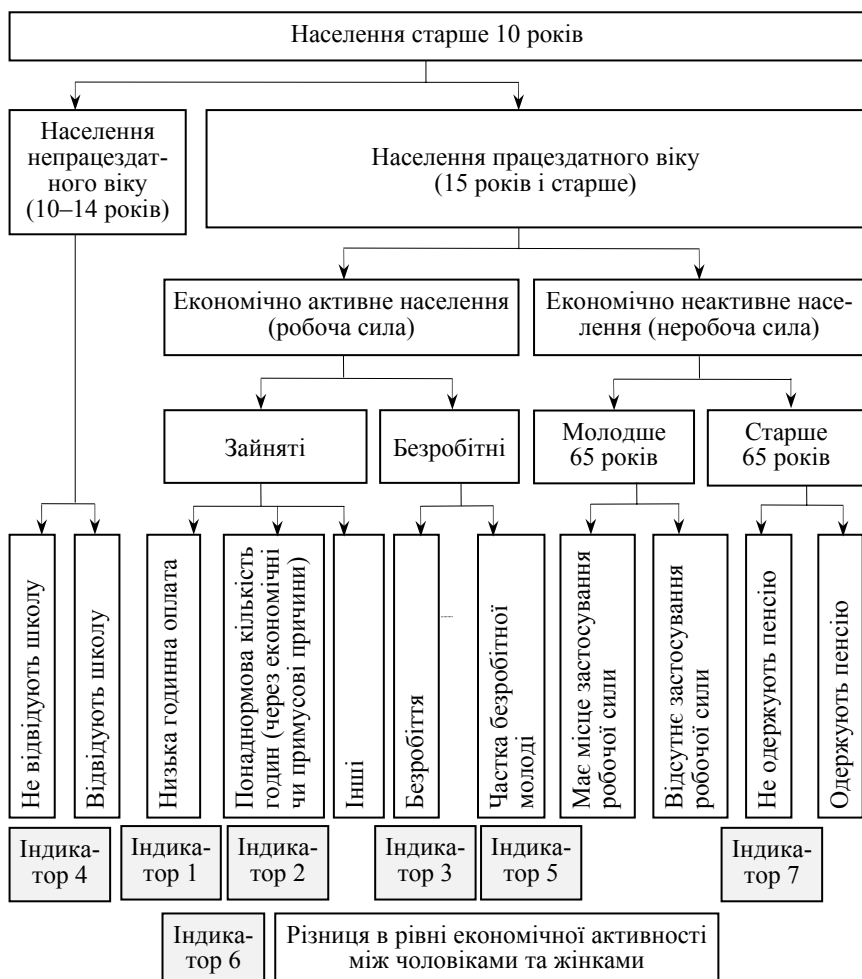


Рис. 2.2. Індикатори гідної праці, виокремлені Д. Бессондом, А. Чатаїгнієром і Ф. Мехраном¹

¹Bescond D. Decent work: Seven indicators to measure decent work: An international comparison / D. Bescond, A. Chataignier, F. Mehran // International Labor Review. — 2003. — Vol. 142. — № 2. — P. 181.

- кількість смертельних і не смертельних нещасних випадків на виробництві;
- дотримання трудових прав (свобода об'єднань і колективних переговорів) на основі джерел МОП і національного законодавства;
- витрати держави на програми соціального захисту та зайнятості;
- частка витрат на працю у ВВП;
- витрати працівників за працевлаштування як частка річного доходу, одержаного в країні призначення.

При цьому усі індикатори мають обчислюватися у розрізі статі, віку та інших характеристик¹.

Частина науковців займалися розробкою індикаторів гідної праці на галузевому та регіональному рівнях. К. Оя запропонував додатково до рекомендованих МОП індикатори, що є специфічними для сільської місцевості. До таких індикаторів автор відніс:

- кількість продуктивно відпрацьованих днів у році;
- найдовший період часу без оплачуваної роботи;
- різноманітність занять (загальна кількість економічних активностей);
- оплачувана дитяча праця (за винятком неоплачуваної зайнятості в домашньому господарстві);
- частка оплати в натуральній формі;
- безпека та гігієна праці;
- непостійність доходів;
- рівень участі в асоціаціях / виробничих організаціях².

Є. Павлова та Л. Санкова запропонували низку індикатори гідної праці для підприємств електроенергетики: безпека на робочому місці; справедливий дохід для працівників; соціальний захист; зміст праці; гарантії зайнятості; соціальний діалог та участь у прийнятті важливих рішень; задоволеність працею самих працівників³.

¹Decent work for sustainable development, ILO (Geneva), 328th Session, 2016. — Retrieved from: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_531658.pdf. — P. 4.

²Oya C. Decent work indicators for agriculture and rural areas. Conceptual issues, data collection challenges and possible areas for improvement / C. Oya; Food and Agriculture Organization of the United Nations. Working paper series. — 2015. — Retrieved from: <http://www.fao.org/3/a-i5060e.pdf>. — P. 36–39.

³Павлова Е. А. Методические подходы к определению индекса достойного труда на предприятиях электроэнергетики / Е. А. Павлова, Л. В. Санкова // Современные проблемы науки и образования. — 2012. — № 2. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.science-education.ru/ru/article/view?id=5950>.

Аналізуючи підхід науковців (Є. Павлової та Л. Санкової), варто зазначити, що перелік індикаторів практично збігається з індикаторами, сформованими різними авторами для оцінювання трудової сфери на національному рівні. Виняток — індикатори «зміст праці» та «задоволеність працею самих працівників».

Т. Смирнова сформулила базові та додаткові критерії гідної праці для інтелектуальної діяльності. До базових критеріїв дослідниця віднесла:

1) трудовий дохід (винагорода, достатня для задоволення потреб родини / матеріальна винагорода; надання страхування та матеріальної допомоги; соціальний пакет);

2) умови праці (низька імовірність захворювань і травматизму на виробництві; відповідність обладнання та робочого місця сучасним вимогам; умови та безпека праці);

3) соціальна захищеність («біла» оплата праці; можливості захисту своїх прав за допомогою спеціалізованих організацій; документальне оформлення трудових відносин із роботодавцем; свобода трудової діяльності; свобода вибору сфери діяльності, роботи, зайнятості; додержання трудового законодавства; стабільність зайнятості);

4) можливості (можливість навчання за рахунок роботодавця; можливість працювати за кордоном; кар'єрне зростання; відсутність дискримінації; перспективи зростання; самореалізація)¹.

Аналізуючи наведені критерії гідної праці для інтелектуальної діяльності, сформовані Т. Смирновою, варто зробити деякі зауваження:

- не всі критерії піддаються кількісному виміру, оцінити їх можна лише з використанням соціологічних методів, зокрема анкетування. Це стосується таких критеріїв, як відповідність обладнання та робочого місця сучасним вимогам, свобода трудової діяльності, перспективи зростання, самореалізація тощо;

- частина критеріїв дублюють один одного, зокрема надання страхування та матеріальної допомоги входять до соціального пакета; група «умови праці», крім інших, містить критерій «умови та безпека праці»; критерії можливості навчання за рахунок роботодавця та кар'єрне зростання характеризують перспективи зростання;

- можливості працювати за кордоном не можна розглядати як показник гідної праці, оскільки робота за кордоном не завжди відповідає критеріям гідної праці.

¹Смирнова Т. В. Критерии достойного труда в интеллектуальной деятельности: автореф. дис... к-та экон. наук: 08.00.05 / Т. В. Смирнова; МГУ им. В.М. Ломоносова. — Москва, 2010. — С. 17.

На основі аналізу наукових підходів до розробки системи індикаторів гідної праці можемо зробити такі висновки:

— наявні підходи до виокремлення індикаторів гідної праці суттєво відрізняються за охопленням сфер, кількістю індикаторів, мірою їх конкретизації, характером інформації, котра застосовується;

— запропоновані науковцями підходи здебільшого орієнтовані на макрорівень (на рівень окремих країн) і рейтингування країн за критеріями гідної праці;

— бракує досліджень значущості індикаторів гідної праці, зокрема з використанням експертних оцінок;

— суттєвим недоліком більшості підходів є оцінювання не міри забезпечення гідності праці, а її дефіциту;

— для багатьох підходів характерним є дублювання індикаторів, недостатня їхня конкретизація, що негативно впливає на результати оцінювання;

— поширеною помилкою є включення індикаторів, котрі не стосуються соціально-трудової сфери;

— не всі запропоновані авторами критерії піддаються кількісному виміру.

2.3. Індикатори гідної оплати праці: аналіз підходів до формування

З-поміж базових індикаторів гідної праці, вперше сформульованих МОП під час презентації доповіді про гідну працю, лише один стосується політики оплати праці — «оплачувана зайнятість», причому без конкретизації розміру оплати, співвідношення з певними показниками, залежності від чинників тощо.

Для оцінювання гідної праці Р. Анкер, І. Чернишев, Ф. Еггер, Ф. Мехран і Дж. Ріттер пропонують ширший набір індикаторів, що стосуються політики оплати праці. З-поміж них, як ми вже зазначали:

— неадекватний рівень оплати праці (відсоток зайнятих, які одержують менше від медіанного значення, або абсолютний мінімум, за статусом зайнятості);

— середня заробітна плата за вибраними професіями;

— співвідношення заробітної плати жінок і чоловіків за вибраними професіями;

— нерівність доходів (відношення 10 % населення з найвищими показниками доходів / споживання до 10 % з найнижчими

показниками); рівень бідності (відсоток населення, що проживає менше від 1 дол. США на день або менше від 2 дол. США на день)¹.

Варто акцентувати увагу на тому, що індикатор «продуктивність праці» автори трактують як можливість працівників одержувати достатню винагороду, щоб забезпечити гідний рівень життя собі та родині, а отже, мати стимул працювати у такий спосіб, щоб забезпечити конкурентоспроможність і стійкий розвиток підприємства та країни загалом.

Щодо сформованого Р. Анкером, І. Чернишевим, Ф. Еггером, Ф. Мехраном і Дж. Ріттером набору індикаторів оцінювання гідної праці, що стосуються політики оплати праці, то, з одного боку, він потребує розширення та конкретизації, а з другого — результати оцінювання за окремими з них, як уже зазначалося, характеризують не забезпечення гідної оплати праці, а дефіцит такого забезпечення, зокрема це стосується неадекватного рівня оплати праці.

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 та матеріального добробуту країни. У промислово розвинених країнах зазвичай використовують два показники адекватності винагороди: частка працівників, які одержують дохід, менший від медіанного значення загалом по економіці країни, та рівень абсолютної бідності — кількість осіб з доходом меншим від межі бідності (14,4 дол. США на одну особу в день)².

Крім того, серед індикаторів, які характеризують гендерну дискримінацію, науковець виокремив різницю в заробітній платі та інших винагородах між чоловіками та жінками³.

Щодо підходу, запропонованого Д. Гаєм, то він не позбавлений недоліків, притаманних попередньому.

Набір індикаторів гідної праці, розроблений Ф. Бонне, Дж. Фігуередо та Г. Стендінгом, містить низку показників, які характе-

¹*Anker R. Measuring decent work with statistical indicators: Working Paper / R. Anker, I. Chernyshev, P. Egger, F. Mehran, J. Ritter ; International Labour Office, Geneva. — 2002. — № 2. — Retrieved from: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_079089.pdf. — P. 23, 59.*

²*Ghai D. Decent work: Concept and indicators / D. Ghai // International Labor Review (Geneva). — 2003. — Vol. 142. — № 2. — P. 119.*

³*Ibid. — P. 127.*

ризують політику доходів (табл. 2.2), причому лише чотири з них стосуються оплати праці:

- ратифікація Конвенцій 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 в країні;
- коефіцієнт Джині;
- частка витрат на заробітну плату у ВВП.

З-поміж індикаторів оцінювання результату «дефіциту гідної праці» Д. Бессонд, А. Чатаїгнієр і Ф. Мехран виокремили низьку годинну оплату¹.

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 від 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 промисловості².

Методичні засади розрахунку індикаторів, що характеризують адекватну заробітну плату, наведено в табл. 2.3.

Перелік індикаторів, сформований МОП у контексті забезпечення стійкого розвитку, включає лише два, які стосуються гідної оплати праці: середня годинна оплата праці та частка витрат на працю у ВВП³.

Суттєвим недоліком більшості наведених підходів до виокремлення індикаторів гідної оплати праці й запропонованого інструментарію їх оцінювання є брак бази для порівняння фактичного рівня показників із нормативними значеннями — стандартами, еталонами тощо. У разі відсутності такої бази для порівняння оцінка та аналіз індикаторів гідної оплати праці не матиме сенсу.

¹Bescond D. Decent work: Seven indicators to measure decent work: An international comparison / D. Bescond, A. Chataignier, F. Mehran // International Labor Review. — 2003. — Vol. 142. — № 2. — P. 180.

²Decent work indicators: guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators: ILO manual: second version / International Labour Office. — Geneva: ILO, 2013. — Retrieved from: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf. — P. 14–15.

³Decent work for sustainable development, ILO (Geneva), 328th Session, 2016. — Retrieved from: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_531658.pdf. — P. 4.

Таблиця 2.3

**МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ РОЗРАХУНКУ ІНДИКАТОРІВ,
ЩО ХАРАКТЕРИЗУЮТЬ АДЕКВАТНУ ЗАРОБІТНУ ПЛАТУ¹**

Статистичні індикатори	Поняття доходу	Охоплення	Вимір середнього значення	Інформаційні джерела, яким надається перевага
Рівень бідності серед найманих працівників. Два індикатори: (1) Рівень бідності серед зайнятого населення; (2) Рівень бідності серед економічно активного населення	Загальний дохід домогосподарства/споживання	(1) Загальна чисельність зайнятого населення; (2) Загальна чисельність економічно активного населення	Середній дохід на одну особу домогосподарства	(1) Обстеження доходів і витрат домогосподарств або обстеження рівня життя, розділ «Зайнятість»; (2) Обстеження робочої сили, розділ «Доходи домогосподарств»
Працівники з низьким рівнем оплати праці	Заробітна плата до сплати податків і зборів	Усі наймані працівники	Оплата, нижче від граничного розміру, на основі медіанного значення годинної оплати	(1) Обстеження робочої сили, розділ «Заробітна плата»; (2) Обстеження зайнятості та заробітної плати
Середня годинна оплата за вибраними професійними групами	Заробітна плата до сплати податків і зборів	Усі наймані працівники	Середня годинна оплата	(1) Обстеження робочої сили, розділ «Заробітна плата»; (2) Обстеження заробітної плати за професійними групами

¹Decent work indicators: guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators: ILO manual: second version / International Labour Office. — Geneva: ILO, 2013. — Retrieved from: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf. — P. 65–66.

Середня реальна заробітна плата	Заробітна плата до сплати податків і зборів	Усі наймані працівники	Середня годинна оплата	(1) Обстеження робочої сили, розділ «Заробітна плата»; (2) Обстеження зайнятості та заробітної плати
Мінімальна заробітна плата як відсоток від медіанного значення заробітної плати	Заробітна плата до сплати податків і зборів	Усі наймані працівники	Медіанне значення заробітної плати за місяць (в знаменнику)	(1) Обстеження робочої сили, розділ «Заробітна плата»; (2) Обстеження зайнятості та заробітної плати; (3) Нормативні документи щодо розміру мінімальної заробітної плати
Індекс заробітної плати в промисловості	Показник розміру заробітної плати	Усі наймані працівники, зайняті в промисловості	Показник розміру заробітної плати	Обстеження розмірів заробітних плат за видами економічної діяльності (галузями промисловості)

У процесі опрацювання інструментарію оцінювання гідної оплати праці частина дослідників розробляють стандарти гідної праці й, відповідно, стандарти гідної її оплати. У цьому контексті варто взяти до уваги підхід Т. Перегудової щодо виокремлення низки індикаторів, за якими автором розроблено стандарти оплати праці. Запропоновані автором індикатори охоплюють:

- співвідношення прожиткового мінімуму для працездатних осіб й мінімальної заробітної плати;
- співвідношення мінімальної та середньої заробітної плати;
- співвідношення мінімальної, середньої і модальної заробітної плати;
- питому вагу заробітної плати в структурі доходів населення;
- співвідношення темпів зростання номінальної та реальної заробітної плати;
- питому вагу осіб, що одержують заробітну плату в межах прожиткового мінімуму;
- заборгованість із виплати заробітної плати;
- співвідношення темпів зростання продуктивності праці і темпів зростання середньої заробітної плати;
- гендерна нерівність в оплаті праці як співвідношення середньої заробітної плати жінок і чоловіків¹.

Аналізуючи підходи різних авторів до формування індикаторів гідної оплати праці та інструментарію їх оцінювання, варто виокремити притаманні їм *вузькі місця з погляду методології оцінювання та характеристики політики трудових доходів з точки зору реалізації принципів гідної праці*.

По-перше, для багатьох підходів, як ми вже зазначали, характерним є брак бази для порівняння фактичного рівня показників із нормативними значеннями — стандартами, еталонами тощо.

По-друге, обмеженість переліку індикаторів (показників) гідної праці, що стосуються політики оплати праці, у зв'язку зі звуженістю підходів до трактування концепту гідної оплати праці. Варто зазначити, що автори, які акцентують увагу на необхідності виконання заробітною платою лише відтворювальної функції, як правило, обмежують перелік індикаторів гідної оплати праці показниками, що стосуються розміру (рівня) винагороди без урахування її диференціації, справедливості визначення, своєчасності виплати, транспарентності політики, структури трудових доходів тощо.

¹ Перегудова Т. Соціальні стандарти гідної оплати праці та їх дотримання в Україні / Т. Перегудова // Україна: аспекти праці. — 2014. — № 2. — С. 36.

Така обмеженість насамперед пов'язана з браком статистичних даних для оцінювання, неможливістю їх аналізу внаслідок усереднення, неточності окремих з них, зокрема через поширення такого явища, як тінізація трудових доходів. До того ж усереднений аналіз не завжди об'єктивно характеризує політику оплати праці внаслідок різноманітності підприємств, що функціонують в економіці, за формою власності, розмірами, видами економічної діяльності, джерелами фінансування, терміном функціонування на ринку тощо.

По-третє, брак диференціації індикаторів і показників за рівнями, зокрема для макрорівня (державного, національного), мезорівня (галузевого, регіонального / територіального) і мікрорівня (організаційного, корпоративного). Зазвичай індикатори та показники гідної праці, зокрема її гідної оплати, розробляються лише для макрорівня. Хоча аналіз на рівні підприємства (організації, установи), на наш погляд, є найефективнішим і найдоцільнішим, оскільки дає змогу порівняти фактичні дані підприємства за різними індикаторами (показниками) оплати праці із прийнятими стандартами, виявити вузькі місця й на основі цього встановити напрями удосконалення політики оплати праці на засадах гідної праці.

ІНСТРУМЕНТАРІЙ ОЦІНЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ З ПОГЛЯДУ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРИНЦИПІВ ГІДНОЇ ПРАЦІ

3.1. Індикатори оцінювання оплати праці з погляду реалізації принципів гідної праці

Для оцінювання поточного стану та тенденцій розвитку політики оплати праці з погляду реалізації принципів гідної праці потрібно сформулювати інструментарій і систему індикаторів (показників, критеріїв), що характеризують гідну оплату праці.

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, гендерною рівністю 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, відсутність дискримінації;

- індикатори гідної оплати праці мають бути простими, зрозумілими та інформативними (наявність інформаційної бази для вимірювання фактичного рівня за відповідними індикаторами);

- система індикаторів гідної оплати праці має бути розроблена для різних рівнів: макрорівня (національного, державного), галузевого, територіального (регіонального), мікрорівня (організаційного) та індивідуального;

- 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 зіставлення фактичного рівня показників із нормативними значен-

нями й встановлення міри відхилення тих чи тих аспектів оплати праці від стандартів гідної праці й розробки відповідних заходів;

— у разі здійснення порівняльного аналізу політики оплати праці з погляду реалізації принципів гідної праці в різних регіонах, видах економічної діяльності (галузях), на різних підприємствах певної галузі / виду економічної діяльності чи в різних країнах на глобальному рівні має бути розроблена методика визначення загального (комплексного) показника / індексу, на основі якого можна здійснити рейтингування та кластеризацію регіонів, видів економічної діяльності (галузей), підприємств, країн залежно від міри забезпечення гідної оплати праці;

— необхідно розробити діапазони значень комплексного показника гідної оплати праці для визначення його рівня, приміром, високий, вище середнього, середній, нижче від середнього та низький;

— важливим є аналіз динаміки комплексного показника гідної оплати праці з метою виявлення тенденцій у сфері оплати праці: зростання (поліпшення), відсутність змін чи зниження (погіршення).

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 (найманих працівників, робочої сили) тощо.

Процедуру формування інструментарію оцінювання оплати праці з погляду реалізації принципів гідної праці наведено на рис. 3.1.

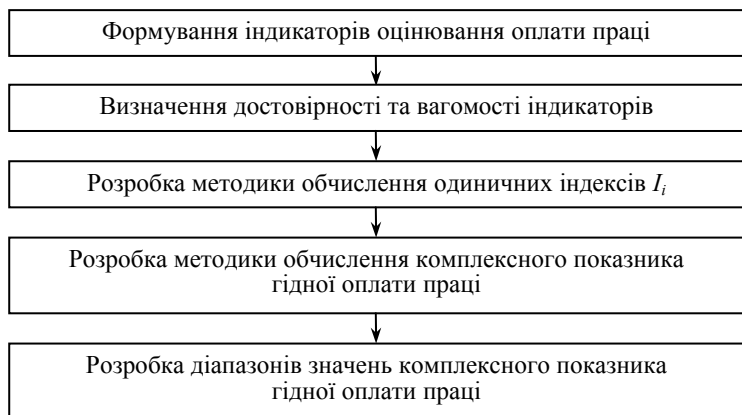


Рис. 3.1. Процедура формування інструментарію оцінювання оплати праці з погляду реалізації принципів гідної праці

Джерело: розроблено автором.

На основі узагальнення різних підходів до виокремлення індикаторів гідної оплати праці та з урахуванням сформованих вище методичних засад нами запропоновано набір індикаторів з виокремленням стандартів оцінювання оплати праці з погляду реалізації принципів гідної праці на різних рівнях, які наведено в табл. 3.1.

Таблиця 3.1

ІНДИКАТОРИ ОЦІНЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ З ПОГЛЯДУ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРИНЦИПІВ ГІДНОЇ ПРАЦІ НА РІЗНИХ РІВНЯХ

№ з/п	Індикатор	Стандарт
1	Макрорівень	
1.1	Темпи зростання реальної середньої заробітної плати в економіці країни, %	≥ 110
1.2	Співвідношення середньої заробітної плати в економіці країни із середньою заробітною платою в країнах Європи	≥ 1
1.3	Частка працівників, які одержують заробітну плату, нижчу від прожиткового мінімуму, від загальної чисельності працівників	Немає
1.4	Частка працівників, які одержують заробітну плату за межею бідності	Немає
1.5	Співвідношення мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму	≥ 1
1.6	Індекс Кейтца (співвідношення мінімальної та середньої заробітної плати), %	≥ 45
1.7	Співвідношення тарифної ставки працівника 1-го тарифного розряду в бюджетному секторі економіки та мінімальної заробітної плати (співвідношення тарифної ставки працівника 1-го розряду та прожиткового мінімуму)	≥ 1
1.8	Частка витрат на оплату праці у ВВП, %	[60, 70]
1.9	Частка оплати праці в сукупних доходах домогосподарств, %	≥ 65
1.10	Співвідношення середньої заробітної плати у виді економічної діяльності з найвищим і найнижчим рівнями заробітної плати найманих працівників	≤ 2
1.11	Співвідношення середньої заробітної плати у регіоні з найвищим і найнижчим рівнями заробітної плати найманих працівників	≤ 2
1.12	Коефіцієнт Джині	[0,20, 0,35]

Продовження табл. 3.1

№ з/п	Індикатор	Стандарт
1.13	Децильний коефіцієнт (співвідношення доходів 10 % працівників з найвищим рівнем і 10 % працівників із найнижчим рівнем доходів)	[6, 8]
1.14	Частка основної заробітної плати у фонді оплати праці, %	>60
1.15	Заборгованість з виплати заробітної плати, грн	Немає
1.16	Урегулювання питань політики оплати праці під час колективних переговорів щодо укладення генеральної угоди відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди»	Так
1.17	Співвідношення кількості зобов'язань соціальних партнерів щодо оплати праці відповідно до чинної генеральної угоди порівняно з кількістю зобов'язань, передбачених попередньою генеральною угодою	≥ 1
1.18	Співвідношення кількості положень генеральної угоди щодо оплати праці, які містять конкретні зобов'язання (цифри, суми, відсотки, документи, процедури, програми), до загальної кількості зобов'язань соціальних партнерів щодо оплати праці, %	100
1.19	Кількість положень генеральної угоди щодо оплати праці, які містять вищі зобов'язання соціальних партнерів порівняно із зобов'язаннями, передбаченими попередніми генеральними угодами	Усі
1.20	Частка виконаних соціальними партнерами положень (зобов'язань, домовленостей) генеральної угоди щодо оплати праці, від загальної їх кількості, %	100
2	Галузевий рівень	
2.1	Темпи зростання реальної заробітної плати у виді економічної діяльності (галузі), %	≥ 110
2.2	Співвідношення середньої заробітної плати у виді економічної діяльності (галузі) із середнім рівнем заробітної плати в економіці країни	≥ 1
2.3	Частка працівників, які одержують заробітну плату, нижчу від прожиткового мінімуму, від загальної чисельності працівників у виді економічної діяльності (галузі)	Немає
2.4	Частка працівників, які одержують заробітну плату за межею бідності, у виді економічної діяльності (галузі)	Немає
2.5	Коефіцієнт Джині у виді економічної діяльності (галузі)	[0,20, 0,35]

Продовження табл. 3.1

№ з/п	Індикатор	Стандарт
2.6	Децильний коефіцієнт у виді економічної діяльності (галузі)	[6, 8]
2.7	Частка основної заробітної плати у фонді оплати праці у виді економічної діяльності (галузі), %	>60
2.8	Заборгованість з виплати заробітної плати у виді економічної діяльності (галузі), грн	Немає
2.9	Урегулювання питань політики оплати праці під час колективних переговорів щодо укладення галузевої угоди відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди»	Так
2.10	Співвідношення кількості зобов'язань соціальних партнерів щодо оплати праці відповідно до чинної галузевої угоди порівняно з кількістю зобов'язань, передбачених попередньою галузевою угодою	≥ 1
2.11	Кількість положень галузевої угоди щодо оплати праці, які містять вищі зобов'язання соціальних партнерів порівняно із зобов'язаннями, передбаченими попередніми галузевими угодами	Усі
2.12	Співвідношення кількості положень галузевої угоди щодо оплати праці, які містять конкретні зобов'язання (цифри, суми, відсотки, документи, процедури, програми), до загальної кількості зобов'язань соціальних партнерів щодо оплати праці, %	100
2.13	Використання аналітичних методів оцінювання посад і робіт (процедури грейдування) під час розроблення тарифних умов оплати праці відповідно до галузевої угоди	Так
2.14	Використання гнучких моделей оплати праці (встановлення не стабільних тарифних ставок, окладів, посадових окладів для відповідних професій, посад, кваліфікаційних груп, грейдів, а їх диференціація за рівнями чи встановлення діапазону) відповідно до галузевої угоди	Так
2.15	Співвідношення тарифної ставки робітника 1-го розряду та мінімальної заробітної плати (співвідношення тарифної ставки робітника 1-го розряду та прожиткового мінімуму) відповідно до галузевої угоди	$\geq 1,1$
2.16	Співвідношення тарифних ставок робітників останніх розрядів і тарифних ставок робітників 1-го розряду відповідно до тарифних сіток, які містить галузева угода	[2, 3]

Продовження табл. 3.1

№ з/п	Індикатор	Стандарт
2.17	Співвідношення посадових окладів перших керівників підприємств (їх заступників) і посадових окладів технічних службовців з найнижчими посадовими окладами відповідно до схем посадових окладів, які містить галузева угода	[4, 12]
2.18	Співвідношення між тарифними ставками робітників двох суміжних розрядів, посадовими окладами професіоналів, фахівців, технічних службовців двох суміжних категорій, кваліфікаційних груп, посадовими окладами керівників та їхніх заступників (додержання порогу відчутності) відповідно до тарифних сіток, схем посадових окладів, які містить галузева угода, %	≥ 10
2.19	Відповідність переліку, розмірів та порядку виплати надбавок і доплат відповідно до галузевої угоди вимогам трудового законодавства, умовам генеральної угоди	Так
2.20	Наявність у галузевій угоді положень щодо запровадження систем участі персоналу в прибутку та/або в акціонерному капіталі на підприємствах виду економічної діяльності (галузі)	Так
2.21	Наявність у галузевій угоді положень щодо запровадження соціальних пакетів на підприємствах виду економічної діяльності (галузі)	Так
2.22	Наявність у галузевій угоді положень щодо запровадження програм соціального страхування (медичного, недержавного пенсійного, життя, від нещасних випадків тощо) на підприємствах виду економічної діяльності (галузі)	Так
2.23	Частка виконаних соціальними партнерами положень (зобов'язань, домовленостей) галузевої угоди щодо оплати праці, від загальної їх кількості, %	100
3	Регіональний рівень	
3.1	Темпи зростання реальної заробітної плати у регіоні, %	≥ 110
3.2	Співвідношення середньої заробітної плати у регіоні із середнім рівнем заробітної плати в країні	≥ 1
3.3	Частка працівників, які одержують заробітну плату, нижчу від прожиткового мінімуму, від загальної чисельності працівників у регіоні	Немає
3.4	Частка працівників, які одержують заробітну плату за межею бідності, у регіоні	Немає

Продовження табл. 3.1

№ з/п	Індикатор	Стандарт
3.5	Коефіцієнт Джині у регіоні	[0,20, 0,35]
3.6	Децильний коефіцієнт у регіоні	[6, 8]
3.7	Частка основної заробітної плати у фонді оплати праці у регіоні, %	>60
3.8	Заборгованість з виплати заробітної плати у регіоні, грн	Немає
3.9	Урегулювання питань політики оплати праці під час колективних переговорів щодо укладення територіальної (регіональної) угоди відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди»	Так
3.10	Співвідношення кількості зобов'язань соціальних партнерів щодо оплати праці відповідно до чинної територіальної (регіональної) угоди порівняно з кількістю зобов'язань, передбачених попередньою територіальною (регіональною) угодою	≥ 1
3.11	Кількість положень територіальної (регіональної) угоди щодо оплати праці, які містять вищі зобов'язання соціальних партнерів порівняно із зобов'язаннями, передбаченими попередніми територіальними (регіональними) угодами	Усі
3.12	Співвідношення кількості положень територіальної (регіональної) угоди щодо оплати праці, які містять конкретні зобов'язання (цифри, суми, відсотки, документи, процедури, програми), до загальної кількості зобов'язань соціальних партнерів щодо оплати праці, %	100
3.13	Співвідношення тарифної ставки робітника 1-го розряду та мінімальної заробітної плати (співвідношення тарифної ставки робітника 1-го розряду та прожиткового мінімуму) відповідно до територіальної (регіональної) угоди	$\geq 1,1$
3.14	Відповідність переліку, розмірів та порядку виплати надбавок і доплат відповідно до територіальної (регіональної) угоди вимогам трудового законодавства, умовам генеральної угоди	Так
3.15	Наявність у територіальній (регіональній) угоді положень щодо запровадження систем участі персоналу в прибутку та/або в акціонерному капіталі на підприємствах регіону	Так
3.16	Наявність у територіальній (регіональній) угоді положень щодо запровадження соціальних пакетів на підприємствах регіону	Так

Продовження табл. 3.1

№ з/п	Індикатор	Стандарт
3.17	Наявність у територіальній (регіональній) угоді положень щодо запровадження програм соціального страхування (медичного, недержавного пенсійного, життя, від нещасних випадків тощо) на підприємствах регіону	Так
3.18	Частка виконаних соціальними партнерами положень (зобов'язань, домовленостей) територіальної (регіональної) угоди щодо оплати праці, від загальної їх кількості, %	100
4	Мікрорівень	
4.1	Темпи зростання реальної заробітної плати, %	≥ 110
4.2	Співвідношення тарифної ставки робітника 1-го розряду та мінімальної заробітної плати (співвідношення тарифної ставки робітника 1-го розряду та прожиткового мінімуму)	≥ 1
4.3	Співвідношення середньої заробітної плати на підприємстві із середньою заробітною платою в економіці країни	≥ 1
4.4	Співвідношення середньої заробітної плати на підприємстві із середньою заробітною платою в регіоні	≥ 1
4.5	Співвідношення середньої заробітної плати на підприємстві із середньою заробітною платою в галузі	≥ 1
4.6	Частка заробітної плати в операційних витратах з реалізованої продукції, робіт, послуг, %	≥ 35
4.7	Частка працівників, які одержують заробітну плату за межею бідності	Немає
4.8	Коефіцієнт Джині на підприємстві	[0,20, 0,35]
4.9	Децильний коефіцієнт на підприємстві	[6, 8]
4.10	Регламентація основних положень щодо оплати праці у внутрішніх нормативних документах — колективному договорі, положенні про оплату праці тощо	Так
4.11	Вільний доступ та ознайомлення працівників з основними положеннями щодо оплати праці, які містяться у внутрішніх нормативних документах підприємства	Так
4.12	Урегулювання питань оплати праці під час колективних переговорів щодо укладення колективного договору відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди»	Так

Продовження табл. 3.1

№ з/п	Індикатор	Стандарт
4.13	Використання аналітичних методів оцінювання посад і робіт (процедури грейдування) під час розроблення тарифних умов оплати праці	Так
4.14	Використання гнучких моделей оплати праці	Так
4.15	Співвідношення тарифної ставки робітника останнього розряду й тарифної ставки робітника 1-го розряду	[2, 3]
4.16	Співвідношення посадового окладу першого керівника підприємства (його заступника у разі використання контрактної форми трудового договору з першим керівником) і посадового окладу технічного службовця з найнижчим посадовим окладом на підприємстві	[4, 12]
4.17	Співвідношення між тарифними ставками робітників двох суміжних розрядів, посадовими окладами професіоналів, фахівців, технічних службовців двох суміжних категорій, кваліфікаційних груп, посадовими окладами керівників та їхніх заступників (додержання порогу відчутності), %	≥ 10
4.18	Перегляд посадових окладів, тарифних ставок, окладів за результатами підсумкового оцінювання (атестації)	Так
4.19	Залежність премій від індивідуальних результатів праці	Так
4.20	Залежність премій від колективних результатів праці (результатів роботи структурного підрозділу)	Так
4.21	Залежність премій від результатів діяльності підприємства	Так
4.22	Використання сучасних підходів до преміювання персоналу (на основі управління ефективністю/результативністю/за досягненням поставлених цілей, системи збалансованих показників тощо)	Так
4.23	Відповідність переліку, розмірів і порядку виплати надбавок і доплат вимогам трудового законодавства, умовам генеральної, галузевої та територіальної угод	Так
4.24	Наявність систем участі персоналу в прибутку та/або в акціонерному капіталі	Так
4.25	Наявність соціального пакета	Так
4.26	Використання програм соціального страхування (медичного, недержавного пенсійного, життя, від нещасних випадків, автомобіля тощо)	Так

№ з/п	Індикатор	Стандарт
4.27	Використання сучасних підходів до формування соціального пакета (формування за принципом кафетерію, шведського столу, відповідно до заслуг і досягнень тощо)	Так
4.28	Участь підприємства в оглядах заробітних плат	Так
4.29	Використання неофіційних виплат заробітної плати	Немає
4.30	Залежність заробітної плати від статі, віку, інших чинників, не пов'язаних з діяльністю працівника	Ні
4.31	Співвідношення рівня заробітної плати чоловіків і жінок, які виконують однакові за складністю обов'язки/роботи, мають однаковий рівень кваліфікації, працюють в однакових умовах, досягають однакових результатів тощо	1
4.32	Заборгованість з виплати заробітної плати, грн	Немає
4.33	Здійснення щонайменше раз на рік моніторингу ефективності політики трудових доходів	Так

Джерело: розроблено автором.

Варто зазначити, що на національному рівні неможливо здійснити оцінку впливу гендерної ознаки на розмір заробітної плати, що, на думку МОП і більшості вчених, є важливим у контексті аналізу гідної оплати праці. Це пов'язано з тим, що порівняльний аналіз можливий лише за умов виконання чоловіками та жінками однакових за складністю обов'язків чи робіт, які мають однаковий рівень кваліфікації, працюють в однакових умовах праці, досягають однакових результатів тощо, тобто потрібно максимально враховувати чинники, які об'єктивно можуть впливати на розмір заробітної плати. У зв'язку з цим оцінку впливу на розмір заробітної плати гендерної ознаки варто здійснювати на рівні конкретного підприємства, установи та організації.

Щодо впливу віку на розмір заробітної плати, то тут також варто зробити деякі зауваження. Дискримінація за віком є неприйнятною з погляду реалізації принципів гідної праці. Разом з тим потрібно взяти до уваги те, що працівники старших вікових груп переважно мають більший стаж роботи за молодших працівників. Стаж роботи може виступати критерієм диференціації різних складових заробітної плати: посадових окладів (тарифних ставок, окладів), премій, надбавок, винагород за результатами роботи за

рік тощо, що цілком є закономірним і справедливим. У зв'язку з цим працівники старших вікових груп об'єктивно можуть одержувати більший розмір заробітної плати порівняно з молодшими їхніми колегами.

3.2. Встановлення вагомості індикаторів гідної оплати праці

Кожен індикатор може мати різну вагомість (значущість) для визначення міри гідності оплати праці. Значущість використання тих чи тих індикаторів може також залежати від цілей і завдань дослідження, рівня оцінювання (макрорівень, галузевий, регіональний, мікрорівень чи індивідуальний), рівня соціально-економічного розвитку країн, специфіки окремих регіонів, галузей, підприємств та організацій. Без одних індикаторів не можна обійтися, оскільки управлінські рішення мають обов'язково ґрунтуватися на результатах їх оцінювання, інші індикатори можуть бути бажаними, окремі індикатори можуть мати необов'язковий характер. У зв'язку з цим під час формування інструментарію оцінювання оплати праці з погляду реалізації принципів гідної праці необхідно встановити коефіцієнти вагомості індикаторів.

Для встановлення вагомості індикаторів і визначення їх достовірності нами використано метод експертного опитування. Експертами виступили науковці та фахівці у сфері соціально-трудових відносин і оплати праці. Кількість експертів, які взяли участь в опитуванні, дорівнювала 13 осіб. У табл. 3.2 наведено основні характеристики експертів.

Таблиця 3.2

ХАРАКТЕРИСТИКА ЕКСПЕРТІВ

Характеристика	осіб	у % до загальної кількості експертів
Професійна група		
• викладачі	8	62
• науковці	3	23
• фахівці з оплати праці ФПУ	2	15
<i>Усього</i>	<i>13</i>	<i>100</i>

Закінчення табл. 3.2

Характеристика	осіб	у % до загальної кількості експертів
Вчене звання		
• професор	3	23
• доцент	6	46
• немає	4	31
<i>Усього</i>	<i>13</i>	<i>100</i>
Науковий ступінь		
• доктор наук	5	39
• кандидат наук	6	46
• немає	2	15
<i>Усього</i>	<i>13</i>	<i>100</i>
Стаж роботи		
• від 10 до 20 років	6	46
• понад 20 років	7	54
<i>Усього</i>	<i>13</i>	<i>100</i>

Джерело: складено автором.

Опитування проводилося у формі анкетування. Бланк анкети наведено у дод. А.

Експертам запропоновано встановити вагомість (значущість) індикаторів гідної оплати праці за такою шкалою:

- 0 балів — індикатор неважливий;
- 1–2 бали — індикатор майже неважливий;
- 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, як уже зазначалося, необхідно *перевірити на достовірність*.

Узагальнені оцінки експертів значущості індикаторів гідної оплати праці для макрорівня наведено у табл. 3.3.

Таблиця 3.3

**УЗАГАЛЬНЕНІ ЕКСПЕРТНІ ОЦІНКИ ЗНАЧУЩОСТІ ІНДИКАТОРІВ
ГІДНОЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЛЯ МАКРОРІВНЯ**

Індикатор гідної оплати праці	Кількість експертів, які оцінили індикатор у балах								Усього
	0	1	2	3	4	5	6	7	
1.1	0	0	0	0	0	0	7	6	13
1.2	0	0	0	0	1	4	4	4	13
1.3	0	0	0	0	0	3	4	6	13
1.4	0	0	0	0	2	1	7	3	13
1.5	0	0	0	0	3	3	5	2	13
1.6	0	0	0	1	2	7	3	0	13
1.7	0	0	0	0	2	7	3	1	13
1.8	0	0	0	0	1	5	6	1	13
1.9	0	0	0	0	3	7	2	1	13
1.10	0	0	0	2	7	4	0	0	13
1.11	0	0	1	1	8	3	0	0	13
1.12	0	0	0	2	8	3	0	0	13
1.13	0	0	0	1	7	3	2	0	13
1.14	0	0	0	1	1	10	1	0	13
1.15	0	0	0	0	1	5	4	3	13
1.16	0	0	0	0	7	4	2	0	13
1.17	0	0	2	3	7	1	0	0	13
1.18	0	0	0	4	7	2	0	0	13
1.19	0	0	1	3	5	4	0	0	13
1.20	0	0	1	1	7	4	0	0	13

Джерело: складено автором.

Результати експертного опитування можна використовувати у разі, якщо відхилення в експертних оцінках відповідають нормальному розподілу. Для визначення відповідності експертних оцінок нормальному розподілу обчислимо середньоквадратичне відхилення G і розмах варіації.

Розрахунок середньоквадратичного відхилення для першого індикатора наведено в табл. 3.4.

Таблиця 3.4

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ ПЕРШОГО ІНДИКАТОРА**

Оцінка експертів у балах, x	Кіл-ть 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 автором.

Середньоквадратичне відхилення для першого індикатора (формула (2.2)) 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 6-ти квадратичних відхилень, то статистичні характеристики є взаємопов'язаними й відповідають нормальному розподілу.

Перевірка достовірності експертних оцінок решти індикаторів гідної оплати праці для макрорівня наведено в дод. Б, для галузевого, регіонального рівнів і мікрорівня — у дод. В, Г і І відповідно.

Для визначення ступеня узгодженості експертних оцінок необхідно присвоїти індикаторам відповідні ранги. Згідно з теорією рангової кореляції найважливішим є індикатор, який набрав найбільшу кількість балів. Цей індикатор одержує перший ранг. Індикатор із найменшою кількістю балів одержує останній ранг. Порядкова шкала, яку отримаємо у результаті ранжування, має задовольняти умову рівності кількості рангів кількості індикаторів. Індикаторам, які набрали однакову кількість балів, потрібно виставити стандартизований ранг, значення якого є середньою сумою місць, які поділили між собою показники з однаковими рангами.

Результати ранжування індикаторів гідної оплати праці для макрорівня наведено у табл. 3.5.

Таблиця 3.5

**РАНЖУВАННЯ ІНДИКАТОРІВ
ГІДНОЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЛЯ МАКРОРІВНЯ**

Інди- катор	Експерти													Усього
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1.1	4	2,5	2	2	2,5	2	2,5	2	3	1,5	2,5	3	3,5	33
1.2	4	5,5	2	2	5,5	7,5	2,5	7	3	1,5	12,5	7,5	9,5	70
1.3	4	2,5	2	2	2,5	2	2,5	7	3	6,5	6,5	3	3,5	47
1.4	4	2,5	7	6	2,5	2	2,5	14,5	3	6,5	12,5	7,5	3,5	74
1.5	4	9	7	6	9	7,5	7	2	7,5	15,5	12,5	3	3,5	93,5
1.6	9	15	13,5	13,5	9	16	14	7	7,5	6,5	2,5	13	9,5	136
1.7	4	5,5	13,5	6	5,5	7,5	14	7	7,5	6,5	12,5	13	9,5	112
1.8	9	2,5	7	13,5	9	16	7	2	7,5	6,5	6,5	3	3,5	93
1.9	13	9	7	13,5	9	16	7	7	13,5	15,5	2,5	3	9,5	125,5
1.10	17,5	15	13,5	13,5	14	7,5	14	14,5	13,5	15,5	18	17,5	16,5	190,5
1.11	17,5	15	18,5	13,5	14	7,5	14	14,5	13,5	15,5	12,5	20	16,5	192,5
1.12	13	15	7	13,5	18	16	14	14,5	13,5	15,5	12,5	13	16,5	182
1.13	9	9	13,5	19,5	18	16	14	14,5	13,5	15,5	2,5	13	16,5	174,5
1.14	13	15	7	13,5	9	7,5	7	7	13,5	6,5	12,5	13	9,5	134
1.15	4	9	7	6	2,5	7,5	7	7	3	6,5	6,5	7,5	3,5	77
1.16	17,5	9	13,5	6	14	7,5	14	14,5	13,5	6,5	12,5	7,5	16,5	152,5
1.17	20	15	18,5	13,5	20	16	14	14,5	19	15,5	20	19	16,5	221,5
1.18	17,5	15	18,5	13,5	18	16	14	19,5	19	15,5	18	13	16,5	214
1.19	13	19,5	18,5	13,5	14	16	19,5	19,5	13,5	15,5	18	13	16,5	210
1.20	13	19,5	13,5	19,5	14	16	19,5	14,5	19	15,5	6,5	17,5	9,5	197,5

Джерело: складено автором.

Розрахуємо середній ранг, відхилення суми рангів від середнього рангу та квадрати таких відхилень (табл. 3.6).

Таблиця 3.6

**СЕРЕДНІЙ РАНГ, ВІДХИЛЕННЯ СУМИ РАНГІВ
ВІД СЕРЕДНЬОГО РАНГУ ТА КВАДРАТИ ВІДХИЛЕНЬ**

Індикатор	Кількість експертів k	Сума рангів ΣQ_i	Середній ранг $\bar{Q}$	Відхилення від середнього рангу $Q_i - \bar{Q}$	Квадрати відхилень Δ_i^2
1.1	13	33		-103,5	10712,25
1.2	13	70		-66,5	4422,25
1.3	13	47		-89,5	8010,25
1.4	13	74		-62,5	3906,25
1.5	13	93,5		-43	1849
1.6	13	136		-0,5	0,25
1.7	13	112		-24,5	600,25
1.8	13	93		-43,5	1892,25
1.9	13	125,5		-11	121
1.10	13	190,5		54	2916
1.11	13	192,5		56	3136
1.12	13	182		45,5	2070,25
1.13	13	174,5		38	1444
1.14	13	134		-2,5	6,25
1.15	13	77		-59,5	3540,25
1.16	13	152,5		16	256
1.17	13	221,5		85	7225
1.18	13	214		77,5	6006,25
1.19	13	210		73,5	5402,25
1.20	13	197,5		61	3721
Усього	—	2730	136,5		67237

Джерело: складено автором.

Для визначення ступеня узгодженості експертних оцінок розрахуємо коефіцієнт конкордації Кендала за формулою (2.4)

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

Розрахований коефіцієнт конкордації вказує на вищий від середнього ступінь узгодженості експертних оцінок.

Для оцінки істотності коефіцієнта конкордації розрахуємо критерій χ^2 за формулою (2.6): $0,6 \cdot 20 \cdot (13 - 1) = 144$.

Для рівня істотності $\alpha = 0,05$ і кількості ступенів вільності $\nu = k - 1 = 13 - 1 = 12$ табличне значення $\chi^2_{0,95}(12) = 5,23^1$, що значно менше від фактичного. Це підтверджує узгодженість експертних оцінок.

Відповідні розрахунки для перевірки ступеня узгодженості експертних оцінок індикаторів гідної оплати праці для галузевого, регіонального і мікрорівнів наведено в дод. Д, Е і Є відповідно.

Коефіцієнти конкордації Кендала для галузевого, регіонального і мікрорівнів становлять 0,7; 0,7 і 0,6 відповідно, що вказує на вищий від середнього ступінь узгодженості експертних оцінок. Розраховані критерії χ^2 підтвердили узгодженість експертних оцінок.

Оскільки під час перевірки узгодженості експертних оцінок було виявлено певні розбіжності в оцінках експертів, то за показник групової думки візьмемо медіану. Медіанні значення експертних оцінок і розраховані на їх основі коефіцієнти вагомості індикаторів гідної оплати праці для макrorівня наведено в табл. 3.7, для галузевого, регіонального і мікро рівнів — у дод. Ж.

Таблиця 3.7

МЕДІАННІ ЗНАЧЕННЯ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК І КОЕФІЦІЄНТИ ВАГОМОСТІ ІНДИКАТОРІВ ГІДНОЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЛЯ МАКРОРІВНЯ

Індикатор	Медіана	Коефіцієнт вагомості
1.1	6	0,061
1.2	6	0,061
1.3	6	0,061
1.4	6	0,061
1.5	6	0,061
1.6	5	0,051
1.7	5	0,051

¹Жлуктенко В. І. Теорія ймовірностей і математична статистика : навч.-метод. посіб. / В. І. Жлуктенко, С. І. Наконечний, С. С. Савіна. — У 2-х ч. — Ч. II. — Математична статистика. — Київ: КНЕУ, 2001. — С. 331.

Індикатор	Медіана	Коефіцієнт вагомості
1.8	6	0,061
1.9	5	0,051
1.10	4	0,041
1.11	4	0,041
1.12	4	0,041
1.13	4	0,041
1.14	5	0,051
1.15	6	0,061
1.16	4	0,041
1.17	4	0,041
1.18	4	0,041
1.19	4	0,041
1.20	4	0,041
<i>Усього</i>	98	1

Джерело: складено автором.

3.3. Методичні засади визначення комплексного показника гідної оплати праці

З метою здійснення порівняльного аналізу політики оплати праці з погляду реалізації принципів гідної праці в різних регіонах, видах економічної діяльності (галузях), на різних підприємствах певної галузі / виду економічної діяльності чи в різних країнах на глобальному рівні, як ми вже зазначали, має бути розроблена методика визначення загального (комплексного) показника / індексу. На основі такого комплексного показника може проводитися рейтингування та кластеризація підприємств, регіонів, видів економічної діяльності (галузей), країн залежно від міри забезпечення гідної оплати праці.

Розглянемо *процедуру визначення комплексного показника гідної оплати праці*. Для обчислення комплексного показника необхідно визначити *одиничні індекси за кожним індикатором*.

Алгоритм визначення одиничних індексів гідної оплати праці I_i наведено на рис. 3.2.

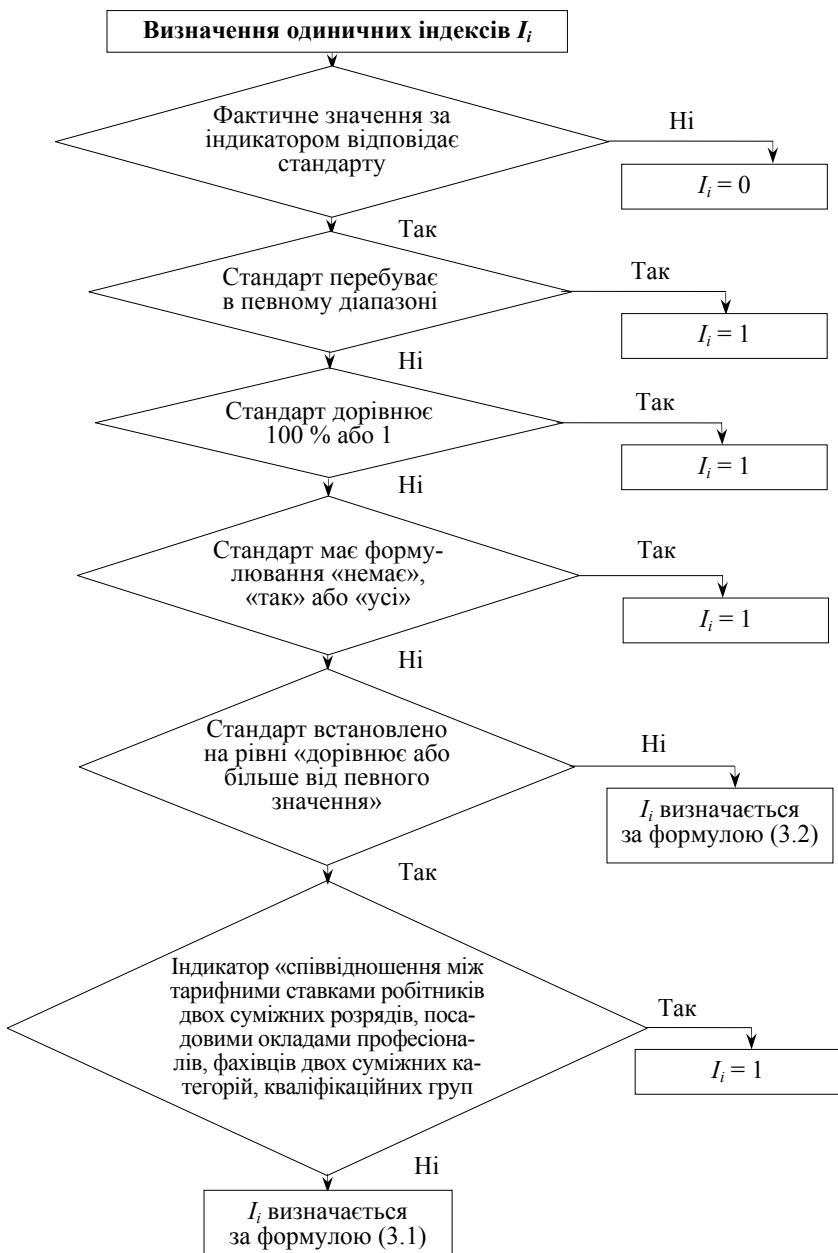


Рис. 3.2. Алгоритм визначення одиничних індексів гідної оплати праці
Джерело: розроблено автором.

Методичні підходи до розрахунку одиничних індексів I_i за різними індикаторами можуть різнитися залежно від специфіки індикаторів, одиниць виміру та встановлених стандартів.

У разі якщо фактичне значення за певним індикатором не відповідає встановленому стандарту, тоді 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. Аналогічно й у разі, якщо частка основної заробітної плати у фонді оплати праці менша від 60 %, то значення одиничного індексу дорівнює 0.

Визначення одиничних індексів I_i для певних країн, видів економічної діяльності (галузей), регіонів, підприємств за індикаторами, для яких фактичні значення відповідають, перебувають у 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 (приміром, для індикатора «частка витрат на оплату праці у ВВП» значення стандарту перебуває у межах діапазону від 60 до 70 %);
- дорівнюють 100 % (приміром, частка виконаних соціальними партнерами положень генеральної угоди щодо оплати праці, від загальної їх кількості);
- дорівнюють 1 (індикатор «співвідношення рівня заробітної плати чоловіків і жінок, які виконують однакові за складністю обов'язки / роботи, мають однаковий рівень кваліфікації, працюють в однакових умовах, досягають однакових результатів тощо»);
- мають такі формулювання, як «немає», «так» або «усі»;

2) одиничні індекси I_i встановлюються на рівні 1 у разі додержання стандартів за індикатором «співвідношення між тарифними ставками робітників двох суміжних розрядів, посадовими окладами професіоналів, фахівців, технічних службовців двох суміжних категорій, кваліфікаційних груп, посадовими окладами керівників та їхніх заступників» (мікрорівень і галузевий рівень);

3) одиничні індекси I_i визначаються на основі процедури стандартизації:

- за індикаторами, для яких стандарти встановлено на рівні «дорівнює або більше від певного значення» (приміром, для індикатора «темпи зростання реальної середньої заробітної плати в економіці країни» стандарт має значення ≥ 110) за формулою:

$$X_{\text{стандарт}} = \frac{[X_{\text{факт}} - X_{\text{мінім}}]}{[X_{\text{макс}} - X_{\text{мінім}}]}, \quad (3.1)$$

де $X_{\text{факт}}$ — фактичне значення, досягнуте певною країною (видом економічної діяльності / галуззю, регіоном, підприємством), за окремим індикатором; $X_{\text{мінім}}$ — найнижче значення за окремим індикатором серед країн (видів економічної діяльності / галузей, регіонів, підприємств), що досліджуються; $X_{\text{макс}}$ — найвище значення за окремим індикатором серед країн (видів економічної діяльності / галузей, регіонів, підприємств), що досліджуються;

• для індикаторів, для яких стандарти встановлено на рівні «менше або дорівнює певному значенню» (приміром, для індикатора «співвідношення середньої заробітної плати у виді економічної діяльності з найвищим і найнижчим рівнями заробітної плати найманих працівників» стандарт має значення ≤ 2) за формулою:

$$X_{\text{стандарт}} = \frac{[X_{\text{факт}} - X_{\text{макс}}]}{[X_{\text{мінім}} - X_{\text{макс}}]}. \quad (3.2)$$

Виходячи із сформульованих правил, одиничні індекси I_i розраховуються з використання процедури стандартизації:

1) за формулою (3.1) за такими індикаторами:

макрорівень:

- темпи зростання реальної середньої заробітної плати в економіці країни;
- співвідношення середньої заробітної плати в економіці країни із середньою заробітною платою у країнах Європи;
- співвідношення мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму;
- індекс Кейтца (співвідношення мінімальної та середньої заробітної плати);
- співвідношення тарифної ставки працівника 1-го тарифного розряду в бюджетному секторі економіки та мінімальної заробітної плати (співвідношення тарифної ставки працівника 1-го розряду та прожиткового мінімуму);
- частка оплати праці в сукупних доходах домогосподарств;
- частка основної заробітної плати у фонді оплати праці;
- співвідношення кількості зобов'язань соціальних партнерів щодо оплати праці відповідно до чинної генеральної угоди порівняно з кількістю зобов'язань, передбачених попередньою генеральною угодою;

галузовий рівень:

— темпи зростання реальної заробітної плати у виді економічної діяльності (галузі);

— співвідношення середньої заробітної плати у виді економічної діяльності (галузі) із середнім рівнем заробітної плати в економіці країни;

— частка основної заробітної плати у фонді оплати праці у виді економічної діяльності (галузі);

— співвідношення кількості зобов'язань соціальних партнерів щодо оплати праці відповідно до чинної галузевої угоди порівняно з кількістю зобов'язань, передбачених попередньою галузевою угодою;

— співвідношення тарифної ставки робітника 1-го розряду та мінімальної заробітної плати (співвідношення тарифної ставки робітника 1-го розряду та прожиткового мінімуму) відповідно до галузевої угоди;

регіональний рівень:

- темпи зростання реальної заробітної плати у регіоні;

- співвідношення середньої заробітної плати у регіоні із середнім рівнем заробітної плати в країні;

- частка основної заробітної плати у фонді оплати праці у регіоні;

- співвідношення кількості зобов'язань соціальних партнерів щодо оплати праці відповідно до чинної територіальної (регіональної) угоди порівняно з кількістю зобов'язань, передбачених попередньою територіальної (регіональної) угодою;

- співвідношення тарифної ставки робітника 1-го розряду та мінімальної заробітної плати (співвідношення тарифної ставки робітника 1-го розряду та прожиткового мінімуму) відповідно до територіальної (регіональної) угоди;

мікрорівень:

— темпи зростання реальної заробітної плати;

— співвідношення тарифної ставки робітника 1-го розряду та мінімальної заробітної плати (співвідношення тарифної ставки робітника 1-го розряду та прожиткового мінімуму);

— співвідношення середньої заробітної плати на підприємстві із середньою заробітною платою в економіці країни / у регіоні / у галузі;

— частка заробітної плати в операційних витратах із реалізованої продукції, робіт, послуг;

2) за формулою (3.2) за індикаторами:

макрорівень:

- співвідношення середньої заробітної плати у виді економічної діяльності з найвищим і найнижчим рівнями заробітної плати найманих працівників;

- співвідношення середньої заробітної плати у регіоні з найвищим і найнижчим рівнями заробітної плати найманих працівників.

У разі необхідності дослідження оплати праці з погляду реалізації принципів гідної праці лише в певній країні, виді економічної діяльності (галузі), регіоні чи на підприємстві пропонуємо 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, перебуває у 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:

$$\Pi_{\text{гідної_оплати_праці}} = \sum_{i=1}^n I_i \cdot \alpha_i, \quad (3.3)$$

де I_i — індекс за i -м індикатором; α_i — коефіцієнт вагомості i -го індикатора; n — кількість індикаторів.

Відповідно до даних табл. 3.1 для макрорівня $n = 20$, для галузевого рівня $n = 23$, для регіонального — $n = 18$ і для мікрорівня $n = 33$.

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

$$\Pi_{\text{гідної_оплати_праці}} \in [0; 1].$$

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 кількома методичними підходами.

Відповідно до *першого підходу* вся множина значень розбивається на рівні інтервали. Приклад установавлення діапазонів значень комплексного показника гідної оплати праці відповідно до першого підходу:

$$\text{Якщо } P_{\text{гідної_оплати_праці}} \in \left\{ \begin{array}{l} [0,8; 1] \\ [0,6; 0,8) \\ [0,4; 0,6) \\ [0,2; 0,4) \\ [0; 0,2) \end{array} \right\}, \text{ то } P_{\text{гідної_оплати_праці}} \in \left\{ \begin{array}{l} \text{високий рівень} \\ \text{вище середнього рівень} \\ \text{середній рівень} \\ \text{нижче середнього рівень} \\ \text{низький рівень} \end{array} \right\} \quad (3.4)$$

Цей підхід може застосовуватися під час оцінювання оплати праці в певній країні, виді економічної діяльності (галузі), регіоні, на підприємстві, а також під час дослідження оплати праці різних країн, видів економічної діяльності, регіонів, підприємств з використанням алгоритму, наведеного на рис. 3.2.

Згідно з *другим підходом* процедура розробки діапазонів містить такі етапи:

- визначення модального значення комплексного показника гідної оплати праці $P_{\text{мод}}$;

- поділ усіх країн (видів економічної діяльності, регіонів, підприємств) на дві групи з показниками відповідно більшими та меншими від модального значення;

- визначення у кожній групі середньоквадратичних відхилень $\sigma_{\text{макс}}$ та $\sigma_{\text{мін}}$.

Середньоквадратичні відхилення разом із модою, максимальним і мінімальним значенням комплексного показника гідної оплати праці визначають діапазони чотирьох рівнів.

Встановлення діапазонів значень комплексного показника гідної оплати праці згідно з другим підходом:

$$\text{Якщо } P_{\text{гідної_оплати_праці}} \in \left\{ \begin{array}{l} [\sigma_{\text{макс}}; P_{\text{макс}}] \\ [P_{\text{мод}}; \sigma_{\text{макс}}] \\ [\sigma_{\text{мін}}; P_{\text{мод}}] \\ [P_{\text{мін}}; \sigma_{\text{мін}}] \end{array} \right\}, \text{ то } P_{\text{гідної_оплати_праці}} \in \left\{ \begin{array}{l} \text{I рівень} \\ \text{II рівень} \\ \text{III рівень} \\ \text{IV рівень} \end{array} \right\}. \quad (3.5)$$

Цей підхід може застосовуватися лише під час дослідження оплати праці різних країн, видів економічної діяльності, регіонів, підприємств з використанням алгоритму, наведеного на рис. 3.2.

Слід зазначити, що показник гідної оплати праці є статистичною оцінкою для певного відрізка часу. Важливо не тільки визначати *рівень комплексного показника, а й і його динаміку з метою виявлення тенденцій у сфері оплати праці*. Показник гідної оплати праці може залишатися без змін, зростати (поліпшуватися) чи знижуватися (погіршуватися).

На підставі визначених рівнів і динаміки показника гідної оплати праці можна побудувати матрицю оцінки оплати праці з погляду реалізації принципів гідної праці (табл. 3.8).

Таблиця 3.8

**МАТРИЦЯ ОЦІНКИ ОПЛАТИ ПРАЦІ
З ПОГЛЯДУ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРИНЦИПІВ ГІДНОЇ ПРАЦІ**

Динаміка показника, П _{гідної_оплати_праці}	Рівень показника, П _{гідної_оплати_праці}				
	високий	вище від середнього	середній	нижче від середнього	низький
Зростає	1	4	7	10	13
Залишається без змін	2	5	8	11	14
Знижується	3	6	9	12	15

Джерело: розроблено автором.

Матриця оцінки оплати праці з погляду реалізації принципів гідної праці ґрунтується на поєднанні поділу країн (видів економічної діяльності, регіонів, підприємств) на групи залежно від рівня показника гідної оплати праці та його динаміки. Поєднання цих двох класифікаційних груп дає 15 позицій країн (видів економічної діяльності, регіонів, підприємств) залежно від досягнутого рівня та здатності підтримувати, підвищувати чи, навпаки, неспроможності утримувати цей рівень.

Найвищий рейтинг мають країни (види економічної діяльності, регіони, підприємства), які займають першу позицію, найнижчий — котрі займають 15-ту позицію.

Дослідження рівня та динаміки показника гідної оплати праці є важливою процедурою, яка дає змогу виявити країни (види економічної діяльності, регіони, підприємства) з найвищим рівнем матеріального забезпечення найманих працівників, справедливою оплатою праці, що ґрунтується на задіянні ринкових і договірних елементів її регулювання, використанні сучасних підходів та інструментів до її формування.

АНАЛІЗ ОПЛАТИ ПРАЦІ В КОНТЕКСТІ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ КОНЦЕПЦІЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

4.1. Аналіз політики оплати праці на національному рівні

Політика оплати праці є однією з найважливіших складових соціально-економічної політики держави й разом з тим чи не найпроблемнішою для української економіки.

Одним із найважливіших показників, що характеризує політику оплати праці й водночас матеріальний добробут найманих працівників, є *розмір і динаміка заробітної плати*. Динаміку середньої заробітної плати в економіці України протягом 2006–2018 рр. наведено на рис. 4.1.

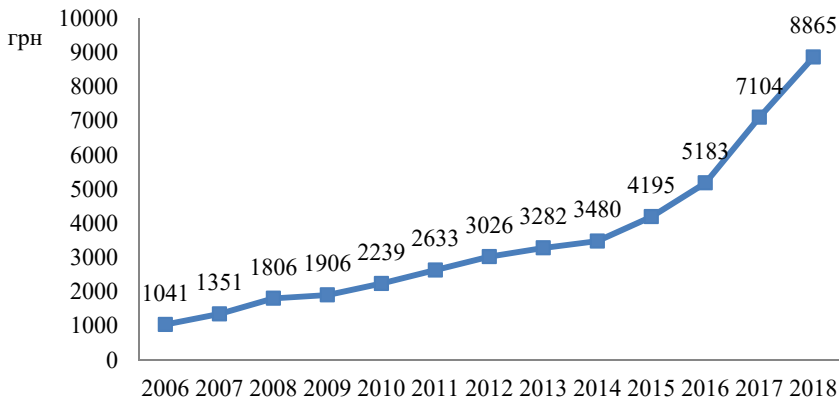


Рис. 4.1. Динаміка середньої заробітної плати в економіці України протягом 2006–2018 рр.¹

Джерело: складено за даними Держстату України (ukrstat.gov.ua).

¹Починаючи з 2015 р. статистичні дані наводяться без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини тимчасово окупованих територій у Донецькій і Луганській областях.

Як свідчать дані рис. 4.1, протягом 2006–2018 рр. простежується позитивна динаміка рівня середньої заробітної плати в економіці України: її розмір за цей період збільшився у 8,5 рази. Разом з тим якщо брати до уваги інфляційні процеси, то показник реальної заробітної плати зріс несуттєво.

Темпи зростання / зниження реальної заробітної плати в Україні протягом 2006–2018 рр. наведено на рис. 4.2.

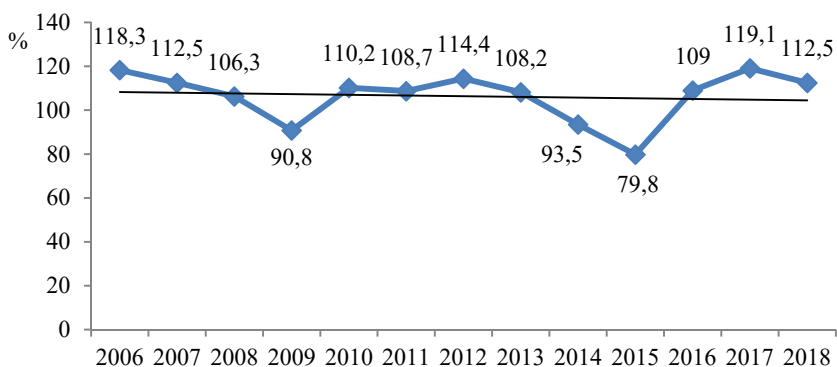


Рис. 4.2. Темпи зростання / зниження реальної заробітної плати в Україні протягом 2006–2018 рр. (до попереднього року)

Джерело: складено за даними Держстату України (ukrstat.gov.ua).

Як свідчать дані рис. 4.2, у кризові та посткризові періоди (2008–2010 рр., 2014–2015 рр.) простежується зниження реальної заробітної плати. Лінія тренду вказує на загальну негативну тенденцію у динаміці реальної заробітної плати протягом досліджуваного періоду, що негативно характеризує політику оплати праці з погляду реалізації принципів гідної праці.

Якщо перерахувати середню заробітну плату в економіці України в євро (за курсом НБУ станом на кінець відповідного року¹), то маємо хоча і не суттєве (порівняно з гривневим еквівалентом), проте підвищення номінальної середньої заробітної плати на 78,5 % протягом 2006–2018 рр.: у 2006 р. середня заробітна плата дорівнювала 156,52 євро, а в 2018 р. — 279,53 євро.

За рівнем заробітної плати Україна значно відстає від країн Європи. До країн – аутсайдерів з найнижчою середньою заробітною платою в Європі в 2018 р. належали Болгарія (586 євро), Румунія

¹<https://bank.gov.ua/control/uk/curmetal/currency/search/form/day>.

(787 євро) та Угорщина (955 євро). 3-поміж країн Європи – лідерів за рівнем заробітної плати: Німеччина (5191 євро), Люксембург (4412 євро) та Швеція (3340 євро)¹. Це означає, що середня заробітна плата у 2018 р. в Україні у 2,1 рази є нижчою від аналогічного показника європейської країни з найнижчим рівнем трудових доходів і в 18,6 рази — країни з найвищим рівнем трудових доходів.

Україна також значно поступається за рівнем заробітної плати країнам СНД. Так, у 2017 р., за даними Міждержавного статистичного комітету СНД, розмір середньомісячної заробітної плати в Україні дорівнював 238 євро, тоді як в Азербайджані становив 272 євро, Вірменії — 326 євро, Білорусі — 378 євро, Казахстані — 410 євро, Росії — 595 євро².

Важливим показником, що характеризує політику оплати праці в контексті реалізації принципів гідної праці, є *частка працівників, які одержують заробітну плату, нижчу від законодавчо встановлених соціальних стандартів: прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати, а також за межею бідності*. Динаміку кількості штатних працівників, яким заробітну плату нараховано в межах законодавчо встановлених соціальних стандартів в Україні протягом 2006–2017 рр. зображено на рис. 4.3.



Рис. 4.3. Динаміка кількості штатних працівників, яким заробітну плату нараховано в межах законодавчо встановлених соціальних стандартів, що діяли у грудні відповідного року, в Україні протягом 2006–2017 рр.

Джерело: складено за даними Держстату України (ukrstat.gov.ua).

¹<https://www.reinisfischer.com/average-salary-european-union-2018>.

²<http://www.cisstat.com>.

Протягом 2006–2017 рр. частка працівників, які одержували заробітну плату, нижчу від мінімальної заробітної плати, постійно змінювалася. Найнижче значення цього показника зафіксовано в 2015 р. — 2,7 %. Зростання частки працівників, які одержували заробітну плату, нижчу від мінімальної заробітної плати, у 2017 р. обумовлено збільшенням розміру мінімальної заробітної плати та зміною ролі і змісту цього показника в оплаті праці, про що йтиметься далі.

Щодо частки працівників, які одержували заробітну плату, нижчу від прожиткового мінімуму, то протягом досліджуваного періоду цей показник зменшився в 6,5 разу, що можна вважати позитивною тенденцією. Держстат України не наводить даних про кількість працівників, які одержували заробітну плату за 2017 р., нижчу від прожиткового мінімуму. Це може вказувати на відсутність або незначну кількість таких працівників.

Разом з тим варто зазначити, що прожитковий мінімум на сьогодні в Україні не є дієвим соціальним стандартом, а отже, показник частки працівників, які одержують заробітну плату, нижчу від прожиткового мінімуму, не віддзеркалює рівень матеріального добробуту найманих працівників, якість їхнього трудового життя й наявність умов для повноцінного відтворення робочої сили й розвитку.

Якщо взяти фактичний прожитковий мінімум, який розраховує та оприлюднює Міністерство соціальної політики України, то відповідно до даних Держстату України у 2018 р. 38,8 % домогосподарств одержували середньодушові грошові доходи нижчі від фактичного прожиткового мінімуму (3262,67 грн)¹.

За розрахунками фахівців Світового банку, поріг абсолютної бідності для мешканців країн Центральної та Східної Європи становить 4,3 дол. США на добу, тобто 130 дол. США на місяць. Станом на 1.01.2019 прожитковий мінімум в Україні дорівнював 1921 грн, що в доларовому еквіваленті становить 69,38. Це майже вдвічі менше від межі абсолютної бідності.

Гривневий еквівалент порогу абсолютної бідності в Україні станом на 31.12.2017 становив 3648,74 грн на місяць. Відповідно до даних Держстату України у грудні 2017 р. 6,6 % найманих працівників в економіці України одержували заробітну плату меншу від 3200 грн (мінімальної заробітної плати) і 20,7 % — від 3200,01 до 4000,00 грн². Це означає, що значна кількість найма-

¹Витрати і ресурси домогосподарств України у 2018 р. (за даними вибіркового обстеження умов життя домогосподарств України) // Статистичний збірник. — Ч. 1. — Київ: Державна служба статистики України — 2019. — С. 253.

²<http://ukrstat.gov.ua>: офіційний сайт Державної служби статистики України.

них працівників в Україні одержували заробітну плату нижчу від порогу абсолютної бідності, встановленого для мешканців країн Центральної та Східної Європи. Якщо врахувати непрацездатних членів родини, зокрема дітей, то відсоток громадян, трудовий дохід яких у розрахунку на одного члена домогосподарства нижчий від порогу абсолютної бідності, є набагато більшим, про що свідчать дані вибіркового обстеження умов життя домогосподарств України¹.

Співвідношення мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму (для працездатних осіб) протягом 2006–2018 рр. наведено в табл. 4.1.

Таблиця 4.1

**СПІВВІДНОШЕННЯ МІНІМАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ
ТА ПРОЖИТКОВОГО МІНІМУМУ В УКРАЇНІ
ПРОТЯГОМ 2006–2018 рр., на кінець року**

Рік	Мінімальна заробітна плата, грн	Прожитковий мінімум для працездатних осіб, грн	Співвідношення мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму
2006	400	505	0,79
2007	460	568	0,81
2008	605	669	0,9
2009	744	744	1
2010	922	922	1
2011	1004	1004	1
2012	1134	1134	1
2013	1218	1218	1
2014	1218	1218	1
2015	1378	1378	1
2016	1600	1600	1
2017	3200	1762	1,82
2018	3723	1921	1,94

Джерело: складено за даними Міністерства фінансів України².

Як свідчать дані табл. 4.1, починаючи з 2009 по 2016 рр. мінімальна заробітна плата в Україні встановлювалася на рівні прожиткового мінімуму, що загалом можна вважати позитивним

¹Витрати і ресурси домогосподарств України у 2018 році (за даними вибіркового обстеження умов життя домогосподарств України) // Статистичний збірник. — Ч. 1. — Київ: Державна служба статистики України — 2019. — С. 253.

²<https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/min>: офіційний сайт Міністерства фінансів України.

кроком у напрямі забезпечення дієвості в Україні соціальних стандартів і гарантій. Разом з тим цей крок суттєво не позначився на матеріальному добробуті переважної більшості найманих працівників, оскільки величина мінімальної заробітної плати ґрунтувалася на рівні заниженого розміру прожиткового мінімуму.

З реформуванням інституту мінімальної заробітної плати в 2017 р. цей соціальний стандарт перевищив прожитковий мінімум для працездатних осіб: у 2017 р. — в 1,82 рази, у 2018 р. — в 1,94 рази. На кінець 2019 р. очікується перевищення мінімальної заробітної плати прожиткового мінімуму майже вдвічі.

Важливим індикатором оцінювання політики оплати праці з погляду реалізації принципів гідної праці є *співвідношення мінімальної та середньої заробітної плати (індекс Кейтца)*. Динаміку індексу Кейтца протягом 2006–2018 рр. наведено на рис. 4.4.

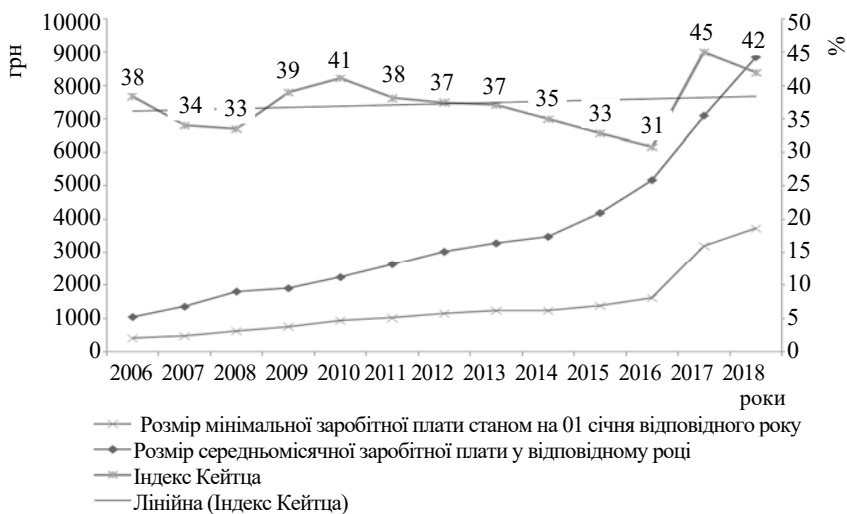


Рис. 4.4. Динаміка індексу Кейтца протягом 2006–2018 рр.

Джерело: складено за даними Держстату України (ukrstat.gov.ua).

У досліджуваному періоді індекс Кейтца постійно коливався, що обумовлено різними темпами зростання мінімальної та середньої заробітної плати в Україні. Найнижче значення індексу Кейтца зафіксовано в 2016 р. — 31 %, найбільше у 2017 р. — 45 %, що насамперед пов'язано з реформуванням інституту мінімальної заробітної плати. Незважаючи на постійні коливання індексу Кейтца, лінія тренду, зображена на рис. 4.3, вказує на хоч і незначну, проте позитивну динаміку цього показника.

Для порівняння: рекомендоване МОП значення цього показника становить 50 %, а Європейським Союзом — 60 %¹. Зазначені нормативи в Україні не виконуються й, відповідно, частка мінімальної заробітної плати у середній заробітній платі є заниженою. Якщо врахувати проблему тінізації трудових доходів, у зв'язку з чим дані Держстату України щодо розмірів заробітних плат, які одержують працівники в різних видах економічної діяльності, є заниженими, то ця частка буде ще меншою.

Реформи у сфері оплати праці, пов'язані зі зміною змісту та ролі мінімальної заробітної плати в системі оплати праці, як ми вже зазначали, привели до підвищення індексу Кейтца у 2017 р. Проте після 2017 р. простежується поступове зниження цього показника: у 2018 р. індекс Кейтца становив 42 %, у травні 2019 р. цей показник ще зменшився і дорівнював 41 %.

Наступний індикатор, що характеризує політику трудових доходів, — *співвідношення тарифної ставки працівника 1-го тарифного розряду в бюджетному секторі економіки та мінімальної заробітної плати (прожиткового мінімуму)*.

Оплата праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери здійснюється на основі єдиної тарифної сітки, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери»².

Починаючи з 2008 р.³ посадовий оклад (тарифна ставка) працівника 1-го тарифного розряду у бюджетному секторі економіки встановлювався на рівні, меншому від законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати. У зв'язку із втратою, починаючи з 01.01.2017, мінімальною заробітною плати статусу мінімальної соціальної гарантії розрив між тарифною ставкою працівника 1-го тарифного розряду та мінімальною заробітною платою збільшився вдвічі.

Згідно з новими законодавчими нормами мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) встановлюється у розмірі, не меншому за прожитковий мінімум (ст. 96 КЗпП України). Посадові

¹Мінімальна заробітна плата — основний соціальний стандарт [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://expert.fpsu.org.ua/sotsialno-ekonomichnij-zakhist/37-minimalna-zarobitna-plata-osnovnij-sotsialnij-standart>.

²Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери [Електронний ресурс]: Постанова Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 1298. — Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1298-2002-%D0%BF>.

³З набуттям чинності Постанови Кабінету Міністрів України «Питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій бюджетної сфери» від 25.10.2008 р. № 939.

оклади (тарифні ставки, ставки заробітної плати) в бюджетному секторі економіки з 1 січня 2017 р. розраховуються виходячи з розміру посадового окладу (тарифної ставки) працівника 1-го тарифного розряду, встановленого у розмірі прожиткового мінімуму для працездатних осіб станом на 1.01 календарного року.

Станом на 1.01.2019 прожитковий мінімум для працездатних осіб дорівнював 1921 грн. Посадовий оклад (тарифну ставку) працівника 1-го тарифного розряду на 2019 р. встановлено у розмірі 1921 грн. З 1.07.2019 прожитковий мінімум для працездатних осіб встановлено в розмірі 2007 грн, з 01.12.2019 — 2102 грн. Отже, з 1.07.2019 співвідношення тарифної ставки працівника 1-го тарифного розряду в бюджетному секторі економіки та прожиткового мінімуму дорівнювало 0,96, з 01.12.2019 — 0,91, що нижче встановленого стандарту.

Щодо частки витрат на оплату праці у ВВП, то динаміку цього показника в Україні протягом 2008–2018 рр. наведено на рис. 4.5.

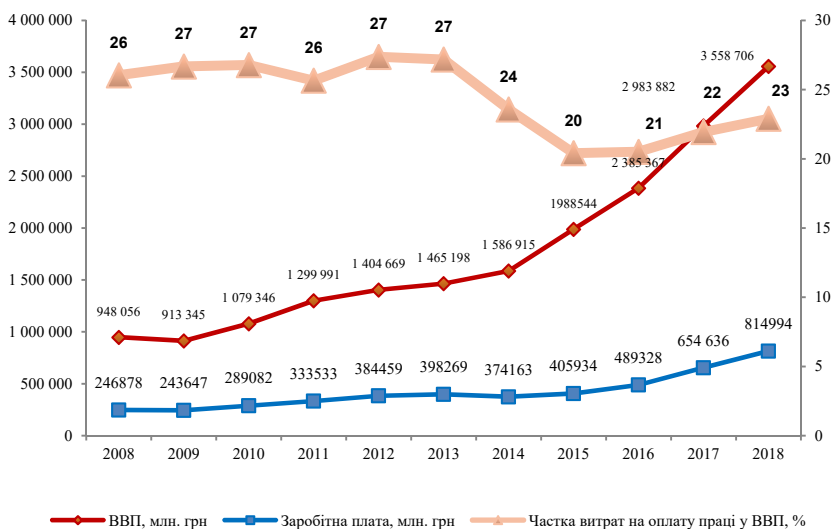


Рис. 4.5. Динаміка частки витрат на оплату праці у ВВП в Україні протягом 2008–2018 рр.

Джерело: складено за даними Держстату України (ukrstat.gov.ua)

Як свідчать дані рис. 4.5, частка витрат на оплату праці у ВВП в Україні є суттєво заниженою. Крім того, якщо до 2013 р. цей показник коливався на рівні 26–27 %, то з поглибленням кризових явищ в економіці країни він суттєво знизився. У 2015 р. порівняно з 2013 р. частка витрат на оплату праці у ВВП зменшилася

на 35 %. Після 2014 р. простежується незначне підвищення цього показника. З рис. 4.5 видно, що темпи зростання ВВП в Україні суттєво перевищують темпи зростання заробітної плати. Реформування інституту мінімальної заробітної плати у 2017 р. не привело до збільшення частки витрат на оплату праці у ВВП.

Ситуація, що склалася в Україні, є загрозливою не тільки з погляду забезпечення матеріального добробуту населення та гідної оплати праці, а й з погляду економічного зростання, оскільки за таких умов, й з урахуванням перманентних інфляційних процесів, суттєво знижується купівельна спроможність населення.

Важливим індикатором оцінювання політики оплати праці з погляду реалізації принципів гідної праці є *частка оплати праці в сукупних доходах домогосподарств*. Динаміку цього показника в Україні протягом 2006–2018 рр. зображено на рис. 4.6.



Рис. 4.6. Динаміка частки оплати праці в сукупних доходах домогосподарств в Україні протягом 2006–2018 рр.

Джерело: складено за даними Держстату України (ukrstat.gov.ua).

Частка оплати праці в сукупних доходах населення в Україні є надзвичайно низькою (див. рис. 4.6), хоча починаючи з 2017 р. цей показник має тенденцію до збільшення. Дані рис. 4.6 свідчать, що показник частки оплати праці в сукупних доходах населення знижується в кризові та посткризові періоди (2008–2010 рр., 2014–2016 рр.), що обумовлено низкою чинників, зокрема, зростанням безробіття і зниженням темпів зростання заробітної плати.

Варто зазначити, що стабільно високою залишається частка соціальної допомоги та інших одержаних поточних трансфертів у сукупних доходах домогосподарств. Така політика не сприяє формуванню дієвих стимулів до продуктивної зайнятості внаслідок браку умов для одержання гідної винагороди за працю.

Важливе місце в системі індикаторів оцінювання політики оплати праці посідає *диференціація заробітної плати*. В Україні залишаються високими міжгалузеві та міжрегіональні співвідношення в оплаті праці.

Середньомісячна заробітна плата у 2018 р. у таких видах економічної діяльності, як охорона здоров'я та надання соціальної допомоги; тимчасове розміщування й організація харчування та освіта дорівнювала 5853, 5875 і 7041 грн відповідно. Натомість у фінансовій і страховій діяльності середньомісячна заробітна плата становила 16 161 грн, у сфері інформації та телекомунікацій — 14 276 грн, державного управління й оборони, обов'язкового соціального страхування — 12 698 грн.

Щодо регіонального розрізу, то до регіонів із найнижчим рівнем заробітної плати у 2018 р. належали Тернопільська, Чернівецька та Чернігівська обл.: 6969, 6991 та 6995 грн відповідно. З-поміж регіонів з найвищим рівнем заробітної плати: м. Київ — 13 542 грн, Донецька та Київська обл. — 9686 і 9097 грн відповідно.

Динаміку галузевої та регіональної диференціації заробітної плати в Україні протягом 2006–2018 рр. наведено на рис. 4.7.



Рис. 4.7. Динаміка галузевої та регіональної диференціації заробітної плати в Україні протягом 2006–2018 рр.

Джерело: складено за даними Держстату України (ukrstat.gov.ua).

Найбільше значення галузевої диференціації (див. рис. 4.7) спостерігалось у 2008 р. — 1: 4,1. Не зважаючи на постійні коливання показника галузевої диференціації заробітної плати протягом досліджуваного періоду, простежується тенденція до його зниження, що загалом можна вважати позитивним явищем з погляду забезпечення гідної оплати праці.

Варто зазначити, що вплив галузевої диференціації на розвиток економіки є неоднозначним. З одного боку, наявність видів економічної діяльності та галузей з вищим рівнем заробітної плати пришвидшує дію закону ринкової селекції. Це сприяє звільненню працівників (носіїв людського капіталу) з неефективних, неконкурентоспроможних підприємств, де оплата праці є низькою, і, відповідно, пошуку місць докладання праці у конкурентоспроможних сферах діяльності з вищим рівнем заробітної плати. Проте відтік людського капіталу з таких видів економічної діяльності, як охорона здоров'я та надання соціальної допомоги, освіта, надання послуг, розвиток яких має першочергове значення для забезпечення економічного розвитку країни, її конкурентоспроможності, не можна вважати позитивним явищем.

Найбільше значення регіональної диференціації мало місце протягом 2006–2007 рр. — 1 : 2,4 (див. рис. 4.7). Високий рівень заробітної плати в окремих регіонах визначається насамперед структурою зайнятості населення. Тому регіональна диференціація обумовлена здебільшого галузевою диференціацією. Аналогічно галузевій регіональна диференціація спонукає людей залишати регіони з низьким рівнем оплати праці й шукати робочі місця у тих регіонах, в яких рівень оплати праці є вищим. Внутрішні міграційні переміщення людського капіталу здебільшого супроводжуються зміною сфери докладання праці.

Важливими індикаторами оцінювання диференціації трудових доходів є *індекс Джині* та *децильний коефіцієнт*. Відповідно до результатів вибіркового обстеження домогосподарств у 2018 р.: індекс Джині дорівнював 0,26, децильний коефіцієнт диференціації загальних доходів населення (співвідношення доходів 10 % домогосподарств з найвищим і 10 % домогосподарств з найнижчим рівнями доходів) становив 3,8, а за показником «оплати праці» децильний коефіцієнт дорівнював 7,0¹.

Індекс Джині та децильні коефіцієнти відповідно до офіційних даних Держстату України вказують на невисокий рівень диференціації доходів населення. Разом з тим, враховуючи вибіркковість

¹Витрати і ресурси домогосподарств України у 2018 році (за даними вибіркового обстеження умов життя домогосподарств України) // Статистичний збірник. — Ч. 1. — Київ: Державна служба статистики України — 2019. — С. 231, 277.

обстеження, відсутність інформації про включення доходів осіб з мільярдними статками¹ і навіть з доходами в сотні тисяч, наявність тіньових зарплатних схем, зробити об'єктивні висновки щодо диференціації доходів населення на основі аналізу даних Держстату України неможливо.

Структуру фонду оплати праці за видами економічної діяльності у 2018 р. наведено на рис. 4.8.



Рис. 4.8. Структура фонду оплати праці за видами економічної діяльності в Україні у 2018 р.

Джерело: складено за даними Держстату України (ukrstat.gov.ua).

¹Ураховуючи те, що середньодушовий еквівалент загальних доходів 10 % домогосподарств з найвищим рівнем доходів у 2018 р., за даними Держстату України, дорівнював 18609,5 грн під час обстеження доходи громадян з мільярдними статками (і навіть з доходами в сотні тисяч) не ураховувалися.

Як свідчать дані рис. 4.8, за структурою фонду оплати праці різні види економічної діяльності значно різняться. Проте у багатьох видах економічної діяльності частка основної заробітної плати є низькою — не перевищує 60 %, а в сфері державного управління й оборони, обов’язкового соціального страхування — трохи більше від третини. Оскільки основна заробітна плата має постійний характер, то така структура не сприяє формуванню у працівників відчуття стабільності, впевненості, захищеності, що може виступати значним демотиваційним чинником.

Важливим показником, що характеризує політику оплати праці в контексті реалізації принципів гідної праці, є *заборгованість з виплати заробітної плати*. Динаміку цього показника в Україні протягом 2006–2019 рр. наведено на рис. 4.9.

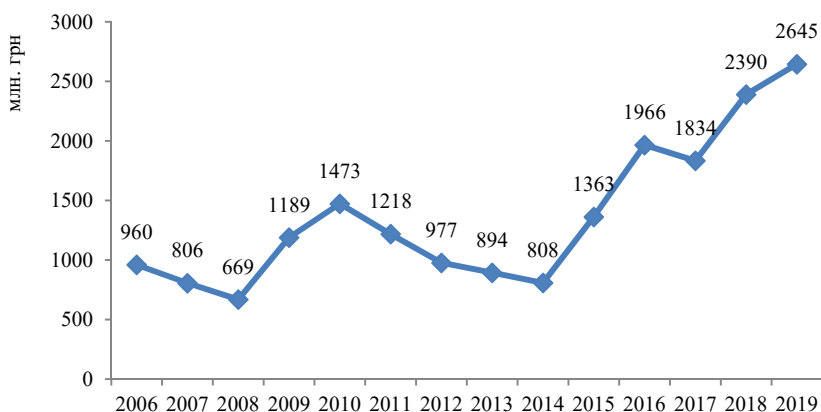


Рис. 4.9. Динаміка заборгованості з виплати заробітної плати на початок року в Україні протягом 2006–2019 рр.

Джерело: складено за даними Держстату України (ukrstat.gov.ua).

Варто зазначити, що показник заборгованості з виплати заробітної плати, на думку більшості як вчених, так і інститутів громадянського суспільства, посідає важливе місце серед індикаторів гідної оплати праці. Показник заборгованості з виплати заробітної плати в Україні починаючи з 2014 р. має тенденцію до збільшення: на початку 2019 р. перевищив більше ніж утричі аналогічний показник 2014 р. Це негативно характеризує політику оплати праці з погляду забезпечення гідної праці, оскільки наявність заборгованості з виплати заробітної плати унеможливорює

задоволення працівниками навіть мінімальних фізіологічних потреб та потреб у безпеці й захищеності, не кажучи вже про задоволення потреб вищих рівнів.

Отже, аналіз політики оплати праці з погляду реалізації концепції гідної праці в Україні засвідчив наявність низки негативних явищ і тенденцій, зокрема, низького рівня заробітної плати, незадовільної структури та диференціації доходів тощо. Низький рівень заробітної плати, який не забезпечує розширене відтворення робочої сили, часто значно нижчий від межі бідності, виступає демотиваційним чинником, не спонукає до поліпшення результатів праці, не закріплює персонал на підприємстві, призводить до втрати у працівників інтересу до трудової діяльності як способу одержання доходів.

Політика низької оплати праці негативно позначається на людському розвитку, якості трудового життя, призводить до втрати людського капіталу як підприємствами, так і країною загалом. Це негативно впливає на кінцеві результати діяльності підприємства та економічний розвиток країни та, відповідно, на рівень їх конкурентоспроможності.

4.2. Аналіз оплати праці на галузевому рівні (на прикладі освіти)

Аналіз оплати праці з погляду реалізації принципів гідної праці *на галузевому рівні* здійснено на прикладі освіти.

Освіта є одним із найважливіших видів економічної діяльності, який відповідає за відтворення та передачу знань, умінь, навичок, формування ціннісних орієнтацій, духовний і культурний розвиток, підготовку фахівців до вирішення різноманітних проблем, що стоять перед суспільством. Отже, освіті належить пріоритетна роль у формуванні та розвитку людського капіталу, а отже, у створенні передумов для розвитку економіки та забезпечення конкурентоспроможності країни. У зв'язку з цим освіта має бути привабливою для фахівців з погляду забезпечення якості трудового життя, гідних умов і оплати праці.

Одним із найважливіших показників, що характеризує політику оплати праці на галузевому рівні аналогічно макрорівню, є *розмір і динаміка заробітної плати*. Динаміку номінальної та реальної заробітної плати в галузі освіти в Україні протягом 2006–2018 рр. зображено в табл. 4.2.

Таблиця 4.2

**ДИНАМІКА НОМІНАЛЬНОЇ ТА РЕАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ
В ГАЛУЗІ ОСВІТИ В УКРАЇНІ ПРОТЯГОМ 2006–2018 рр.**

Рік	Номінальна заробітна плата у галузі освіти, грн	Індекс цін до 2006 р., %	Реальна заробітна плата у галузі освіти, грн	Темпи зростання реальної заробітної плати, %
2006	806	100	806	—
2007	1060	112,8	940	116,6
2008	1448	141,2	1025	109,0
2009	1611	163,7	984	96,0
2010	1889	179,1	1055	107,2
2011	2081	193,4	1076	102,0
2012	2527	194,6	1299	120,7
2013	2696	194	1390	107,0
2014	2745	217,4	1263	90,9
2015	3132	323,3	969	76,7
2016	3769	368,3	1023	105,6
2017	5857	421,3	1390	135,9
2018	7041	467,2	1507	108,4

Джерело: складено за даними Держстату України (ukrstat.gov.ua).

Якщо номінальна заробітна плата у галузі освіти протягом 2006–2018 рр. мала тенденцію до зростання, то темпи зростання реальної заробітної плати не відзначилися стійкою позитивною тенденцією, а в 2014 та 2015 рр. у зв'язку зі значними інфляційними процесами реальна заробітна плата у галузі освіти суттєво знизилася, що негативно характеризує політику оплати праці з погляду реалізації принципів гідної праці.

Наступний індикатор оцінювання політики оплати праці — співвідношення середньої заробітної плати у виді економічної діяльності (галузі) із середнім рівнем заробітної плати в економіці країни. Як уже зазначалося, освіта належить до видів економічної діяльності з найнижчим рівнем заробітної плати.

Динаміку середньомісячної заробітної плати у галузі освіти та в економіці України протягом 2006–2018 рр. наведено на рис. 4.10.



Рис. 4.10. Динаміка середньомісячної заробітної плати у галузі освіти та в економіці України протягом 2006–2018 рр.

Джерело: складено за даними Держстату України (ukrstat.gov.ua).

Протягом 2006–2018 рр. відставання заробітної плати у галузі освіти порівняно із середнім рівнем заробітної плати в економіці України збільшилося.

Співвідношення середньої заробітної плати в освіті із середнім рівнем заробітної плати в економіці України протягом досліджуваного періоду коливалося. Найбільше значення такого співвідношення було в 2009 р. — 0,85, найменше — у 2017 р. — 0,73. У 2018 р. порівняно з 2017 р. зазначене співвідношення знизилося — з 0,82 до 0,79.

Важливим показником, що характеризує політику оплати праці, є частка працівників, які одержують заробітну плату, нижчу від прожиткового мінімуму та за межею бідності, від загальної чисельності працівників у виді економічної діяльності (галузі). Протягом досліджуваного періоду частка працівників у галузі освіти, які одержували заробітну плату, нижчу від прожиткового мінімуму, зменшилася (аналогічно ситуації, що склалася загалом в економіці України), що можна вважати позитивною тенденцією. Держстат України не наводить даних щодо кількості працівників, які одержували заробітну плату за 2017 р., нижчу від прожиткового мінімуму.

Як уже зазначалося, прожитковий мінімум на сьогодні не є дієвим соціальним стандартом, а отже, зазначений показник не віддзеркалює рівень матеріального добробуту працівників і наявність умов для повноцінного відтворення робочої сили.

Щодо частки працівників галузі, які одержували заробітну плату за межею бідності, то, як уже було з'ясовано, гривневий еквівалент порогу абсолютної бідності в Україні станом на 31.12.2017 становив 3648,74 грн на місяць. Відповідно до даних Держстату України у грудні 2017 р. 9,0 % найманих працівників у галузі освіти одержували заробітну плату меншу від 3200 грн (мінімальної заробітної плати) і 23,2 % — від 3200,01 до 4000,00 грн¹, що більше від економіки України загалом. Це означає, що значна кількість освітян одержували заробітну плату нижчу від порогу абсолютної бідності, встановленого для мешканців країн Центральної та Східної Європи.

Частка основної заробітної плати у галузі освіти є низькою — у 2018 р. вона становила 52 % (див. рис. 4.8), що негативно характеризує політику оплати праці з погляду забезпечення гідної оплати праці. Оскільки основна заробітна плата має постійний характер, то структура заробітної плати не сприяє формуванню в освітян відчуття стабільності, захищеності, що може виступати значним демотиваційним чинником.

Важливим показником оцінювання політики оплати праці є *заборгованість із виплати заробітної плати*. Динаміку цього показника в галузі освіти в Україні протягом 2006–2019 рр. наведено на рис. 4.11.

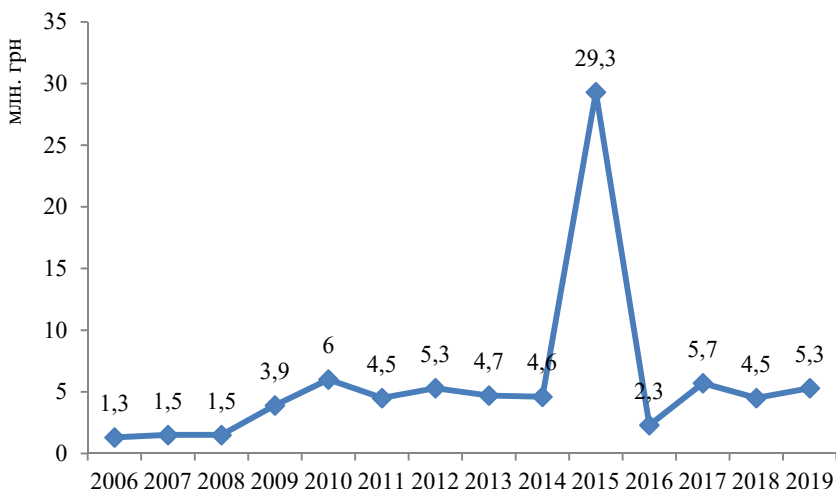


Рис. 4.11. Динаміка заборгованості з виплати заробітної плати у галузі освіти в Україні на початок року протягом 2006–2019 рр.

Джерело: складено за даними Держстату України (ukrstat.gov.ua).

¹<http://ukrstat.gov.ua> // Офіційний сайт Державної служби статистики України.

Найбільше значення показник заборгованості з виплати заробітної плати у галузі освіти мав у період загострення економічної кризи у 2015 р. — 29,3 млн грн. На початок 2019 р. цей показник дорівнював 5,3 млн грн. Наявність заборгованості, як уже зазначалося, негативно характеризує політику оплати праці з погляду забезпечення гідної праці, оскільки це унеможливило задоволення навіть мінімальних потреб працівників.

У контексті аналізу реалізації принципів гідної праці важливо проаналізувати *диференціацію заробітної плати різних професійно-кваліфікаційних груп працівників*. Освіта належить до бюджетних галузей й оплата праці здійснюється відповідно до єдиної тарифної сітки¹.

Проаналізуємо єдину тарифну сітку з погляду забезпечення оптимальних міжкваліфікаційних співвідношень в оплаті праці. Єдина тарифна сітка містить 25 розрядів із діапазоном тарифних коефіцієнтів 1: 4,51. Розраховану міжрозрядну різницю єдиної тарифної сітки наведено в табл. 4.3.

Таблиця 4.3

**МІЖРОЗРЯДНА РІЗНИЦЯ ЄДИНОЇ ТАРИФНОЇ СІТКИ
ДЛЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ УСТАНОВ, ЗАКЛАДІВ
ТА ОРГАНІЗАЦІЙ ОКРЕМИХ ГАЛУЗЕЙ БЮДЖЕТНОЇ СФЕРИ УКРАЇНИ**

Розряди ЄТС	Тарифні коефіцієнти	Відносне зростання тарифних коефіцієнтів, %	Розряди ЄТС	Тарифні коефіцієнти	Відносне зростання тарифних коефіцієнтів, %
1	2	3	1	2	3
1	1,0	—	14	2,42	6,6
2	1,09	9,0	15	2,58	6,6
3	1,18	8,3	16	2,79	8,1
4	1,27	7,6	17	3,0	7,5
5	1,36	7,1	18	3,21	7,0
6	1,45	6,6	19	3,42	6,5
7	1,54	6,2	20	3,64	6,4
8	1,64	6,5	21	3,85	5,8
9	1,73	5,5	22	4,06	5,5
10	1,82	5,2	23	4,27	5,2
11	1,97	8,2	24	4,36	2,1
12	2,12	7,6	25	4,51	3,4
13	2,27	7,1	—	—	—

Джерело: складено автором.

¹Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери [Електронний ресурс]: Постанова Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 1298. — Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1298-2002-%D0%BF>.

Серед *недоліків єдиної тарифної сітки для оплати праці працівників окремих галузей бюджетної сфери* виокремимо такі:

— надзвичайно малий діапазон: для 25-розрядної тарифної сітки діапазон 1: 4,51 є дуже малим, що не дозволяє забезпечити об'єктивну диференціацію тарифних ставок, окладів і посадових окладів працівників;

— міжрозрядна різниця усіх розрядів сітки менша від 10 %, що є мінімальною різницею в оплаті праці двох суміжних кваліфікаційних категорій, розрядів чи груп з оплати праці. Це вказує на неврахування відмінностей у складності праці, відповідальності, рівні кваліфікації працівників;

— відсутність логіки під час встановлення значень тарифних коефіцієнтів, використання змішаного типу зростання міжрозрядної різниці, яка диференціюється від 2,1 % (24 розряд) до 9 % (2 розряд);

— брак об'єктивної методики оцінювання складності обов'язків і робіт працівників і професійних стандартів (кваліфікаційних характеристик професій і посад) для окремих галузей бюджетної сфери, що ставить під сумнів об'єктивність віднесення професій і посад до розрядів єдиної тарифної сітки;

— віднесення посад і професій не до певного розряду тарифної сітки, а встановлення діапазону розрядів, відсутність правил щодо встановлення посадового окладу (тарифної ставки) працівникам, що обіймають відповідні посади чи виконують роботи, у межах визначеного діапазону розрядів. При цьому для окремих посад діапазон охоплює 5, 6 і навіть 7 розрядів.

Поряд з цим єдина тарифна сітка має жорсткі рамки, не враховує галузевої специфіки й особливостей організацій, установ і закладів. Останні позбавлені можливостей індивідуалізувати заробітну плату працівників з урахуванням результатів праці, досягнень, досвіду роботи, рівня компетентності тощо.

Варто взяти до уваги, що терміни «тарифний розряд»¹ і «тарифний коефіцієнт»² не зовсім коректно застосовувати до керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців, до яких належить більшість працівників бюджетної сфери, оскільки ці терміни використовуються під час побудови тарифних сіток для визначення тарифних ставок робітників.

¹Тарифний розряд є показником міри складності праці, яку виконує робітник, та рівня його кваліфікації.

²Тарифні коефіцієнти показують, у скільки разів тарифні ставки 2-го і наступних розрядів вищі за тарифну ставку 1-го розряду.

Треба також зазначити, що після впровадження єдиної тарифної сітки Кабінет Міністрів України неодноразово приймав рішення щодо внесення змін до системи оплати праці працівників окремих галузей бюджетної сфери, зокрема діапазонів тарифних розрядів і підвищення посадових окладів працівників закладів і організацій окремих галузей. Приміром, постановою Кабінету Міністрів України від 11.07.2007 № 894 змінено діапазони тарифних розрядів для працівників фізичної культури та спорту. Постановою Кабінету Міністрів України від 15.08.2007 № 1050 змінено діапазони тарифних розрядів для керівних працівників, художнього, артистичного складу, професіоналів і фахівців закладів культури і мистецтв, а постановою від 03.02.2010 № 109 встановлено, що під час визначення максимальних розмірів посадових окладів (ставок заробітної плати) керівних працівників, художнього та артистичного персоналу закладів культури, яким надано статус академічних, застосовується додатковий коефіцієнт підвищення посадових окладів, максимальний розмір якого не перевищує 2, а інших працівників цих закладів — 1,3.

Подібні зміни призвели до порушень міжкваліфікаційних співвідношень у розмірах посадових окладів працівників однакової кваліфікації, спричинили виникнення міжгалузевих диспропорцій у розмірах посадових окладів працівників, які виконують однакові за складністю обов'язки й мають однаковий рівень кваліфікації.

Необхідно також взяти до уваги негативні тенденції в політиці оплати праці в бюджетній сфері, що пов'язані з поглибленням зрівнялівки в оплаті праці внаслідок реформування інституту мінімальної заробітної плати. У зв'язку із запровадженням з 01.01.2017 доплати до рівня мінімальної заробітної плати¹ станом на 01.01.2019 заробітна плата [посадовий оклад (тарифна ставка, оклад) разом з доплатою до мінімального рівня] працівників з 1 по 12 тарифні розряди дорівнювала 4173 грн (табл. 4.4). Унаслідок цього діапазон єдиної тарифної сітки зменшився більше ніж вдвічі — до 1: 2,08, що практично призвело до руйнування тарифної системи оплати праці в бюджетній сфері.

¹Відповідно до ст. 3¹ Закону України «Про оплату праці» у разі, якщо нарахована заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці, є нижчою за законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, роботодавець провадить доплату до рівня мінімальної заробітної плати, яка виплачується щомісячно одночасно з виплатою заробітної плати.

Таблиця 4.4

**ОСНОВНА ЗАРОБІТНА ПЛАТА ВІДПОВІДНО
ДО ЄДИНОЇ ТАРИФНОЇ СІТКИ, грн**

Розряд	Основна заробітна плата (посадовий оклад, тарифна ставка, оклад)	Заробітна плата, основна заробітна плата разом з доплатою до мінімального рівня
1	1921	4173
2	2094	4173
3	2267	4173
4	2440	4173
5	2613	4173
6	2785	4173
7	2958	4173
8	3150	4173
9	3323	4173
10	3496	4173
11	3784	4173
12	4073	4173
13	4361	—
14	4649	—
15	4956	—
16	5360	—
17	5763	—
18	6166	—
19	6570	—
20	6992	—
21	7396	—
22	7799	—
23	8203	—
24	8376	—
25	8664	—

Джерело: складено автором.

Законодавчі зміни спричинили зрівнялівку в оплаті праці працівників різних категорій і професійних груп (робітників, які виконують найпростіші роботи, професіоналів і фахівців, і навіть керівників), неврахування базових чинників диференціації заробітної плати — складності праці, відповідальності та рівня кваліфікації працівників. Так, посади керівників планово-фінансових, планово-економічних підрозділів належать до 11–13 розрядів єдиної тарифної сітки, посадові оклади для яких, виходячи з тарифної ставки працівника 1-го розряду у розмірі 1921 грн, станом на 01.01.2019 становили 3784, 4073 та 4361 грн. Ураховуючи доплату до мінімального рівня, розмір заробітної плати робітників, які виконували найпростіші роботи (гардеробника, вантажника, прибиральника виробничих (службових) приміщень, території тощо), дорівнював 4173 грн.

Зрівнялівка в оплаті праці, що склалася в бюджетному секторі економіки, зокрема в галузі освіти, виступає значним демотиваційним чинником для різних категорій працівників, насамперед для професіоналів і керівників.

Отже, аналіз політики оплати праці з погляду забезпечення гідної праці в галузі освіти показав, що остання (політика) має низку недоліків: низький рівень і незадовільна диференціація заробітної плати, міжгалузеві диспропорції в оплаті праці, жорсткі рамки єдиної тарифної сітки, поглиблення зрівнялівки в оплаті праці, що стало наслідком реформування інституту мінімальної заробітної плати, тощо. Низький рівень винагороди за працю, що не забезпечує розширене відтворення робочої сили, суттєве відставання заробітної плати освітян від оплати праці в інших видах економічної діяльності демотивує працівників, призводить до втрати в них інтересу до трудової діяльності як способу отримання доходів. Політика низької заробітної плати у галузі освіти веде до пошуку працівниками роботи в інших видах економічної діяльності з вищим рівнем оплати праці та міграції за кордон.

4.3. Аналіз оплати праці на регіональному рівні (на прикладі Київської області)

Аналіз оплати праці з погляду реалізації принципів гідної праці на регіональному рівні здійснено на прикладі Київської області.

Динаміку номінальної та реальної заробітної плати у Київській області протягом 2006–2018 рр. наведено в табл. 4.5.

Таблиця 4.5

**ДИНАМІКА НОМІНАЛЬНОЇ ТА РЕАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ
У КИЇВСЬКІЙ ОБЛ. ПРОТЯГОМ 2006–2018 рр.**

Рік	Номінальна заробітна плата у Київській обл., грн	Індекс цін до 2006 р., %	Реальна заробітна плата у Київській обл., грн	Темпи зростання реальної заробітної плати, %
2006	1058	100	1058	—
2007	1362	112,8	1207	114,1
2008	1852	141,2	1312	108,7
2009	1987	163,7	1214	92,5
2010	2295	179,1	1281	105,5
2011	2761	193,4	1428	111,5
2012	3157	194,6	1622	113,6
2013	3351	194	1727	106,5
2014	3489	217,4	1605	92,9
2015	4153	323,3	1285	80,1
2016	5229	368,3	1420	110,5
2017	7188	421,3	1706	120,1
2018	9097	467,2	1947	114,1

Джерело: складено за даними Держстату України (ukrstat.gov.ua).

Якщо номінальна заробітна плата у Київській обл. протягом 2006–2018 рр. мала тенденцію до зростання, то темпи зростання реальної заробітної плати не відзначилися стійкою позитивною тенденцією, а в 2014 та 2015 рр. через значні інфляційні процеси реальна заробітна плата в регіоні, як і загалом в Україні, суттєво знизилася, що негативно характеризує політику оплати праці.

Наступний індикатор оцінювання політики оплати праці — *співвідношення середньої заробітної плати у регіоні із середнім рівнем заробітної плати в країні*. Динаміку середньомісячної заробітної плати в Київській обл. та в Україні протягом 2006–2018 рр. наведено на рис. 4.12.

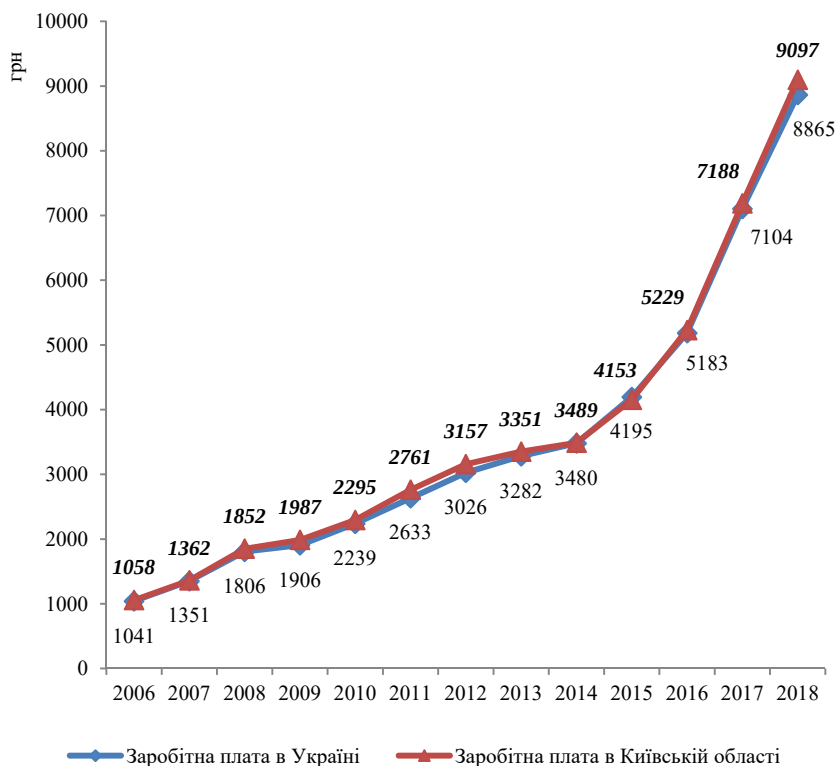


Рис. 4.12. Динаміка середньомісячної заробітної плати в Київській обл. та в Україні протягом 2006–2018 рр.

Джерело: складено за даними Держстату України (ukrstat.gov.ua).

Київська область належить до регіонів із середнім рівнем заробітної плати. Протягом досліджуваного періоду розміри середніх заробітних плат у Київській обл. та в Україні загалом практично збігались. Співвідношення середньої заробітної плати в Київській обл. із середнім рівнем заробітної плати в країні у 2006–2018 рр. перевищувало 1, за винятком 2015 р., коли середня заробітна плата в регіоні була дещо нижчою від аналогічного показника в Україні. Загалом така тенденція вказує на те, що Київська обл. є привабливим регіоном з погляду оплати праці. Разом з тим, зважаючи на низький рівень заробітної

плати в Україні, про що вже йшлося, наявну оплату праці не можна вважати гідною. Крім того, якщо порівняти заробітні плати в Київській обл. та в місті Києві, де у 2018 р. середньомісячна заробітна плата дорівнювала 13 542 грн, то область суттєво програє. Це спонукає значну частину населення шукати роботу в Києві.

Важливим показником, що характеризує політику оплати праці, є *частка працівників, які одержують заробітну плату, нижчу від прожиткового мінімуму та за межею бідності, від загальної чисельності працівників у регіоні*. У досліджуваному періоді частка працівників у Київській обл., які одержували заробітну плату, нижчу від прожиткового мінімуму, зменшилася (аналогічно ситуації, що склалася загалом в Україні), що можна вважати позитивною тенденцією.

Щодо частки працівників області, які одержували заробітну плату за межею бідності, то відповідно до даних Держстату України у грудні 2017 р. 5,0 % найманих працівників одержували заробітну плату меншу від 3200 грн (мінімальної заробітної плати) і 24,8 % — від 3200,01 до 4000,00 грн¹, що більше, ніж в Україні загалом. Це означає, що значна кількість найманих працівників Київської обл. одержували заробітну плату нижчу від порогу абсолютної бідності, визначеного для мешканців країн Центральної та Східної Європи.

Як свідчать дані Держстату України, *частка основної заробітної плати у Київській обл., як і в Україні загалом є низькою* — у 2018 р. вона становила 59 %², що негативно характеризує політику оплати праці.

Важливим показником оцінювання політики оплати праці є *заборгованість з виплати заробітної плати*. Динаміку цього показника у Київській обл. протягом 2006–2019 рр. наведено на рис. 4.13.

Як свідчать дані рис. 4.13, заборгованість з виплати заробітної плати в Київській обл. суттєво зросла з початком кризи в Україні — з 2014 р. У 2014 р. порівняно з 2013 р. заборгованість із виплати заробітної плати в Київській обл. зросла майже в 100 разів. Наявність заборгованості негативно характеризує політику оплати праці з погляду забезпечення гідної праці, як уже зазначалося, оскільки це унеможливило задоволення актуальних потреб працівників.

¹<http://ukrstat.gov.ua> // Офіційний сайт Державної служби статистики України.

²Там само.

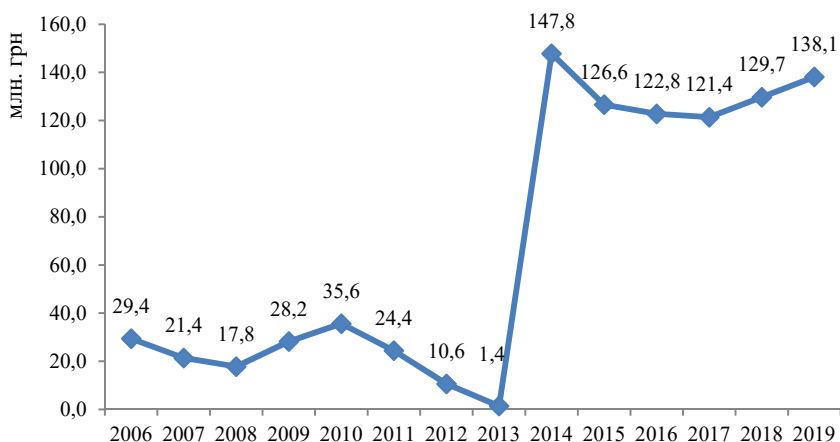


Рис. 4.13. Динаміка заборгованості з виплати заробітної плати у Київській обл. на початок року протягом 2006–2019 рр.

Джерело: складено за даними Держстату України (ukrstat.gov.ua).

Отже, показники рівня та динаміки заробітної плати, структури фонду оплати праці, заборгованості з виплати заробітної в Київській обл. негативно характеризують політику оплати праці з погляду забезпечення гідної праці. Суттєве відставання заробітної плати жителів Київської обл. від оплати праці киян демотивує працівників, призводить до пошуку роботи в Києві та міграції за кордон.

АНАЛІЗ КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В КОНТЕКСТІ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ КОНЦЕПЦІЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

5.1. Оцінка рівня розвитку соціального партнерства в сфері оплати праці на національному рівні

Провідну роль у формуванні політики оплати праці має відігравати соціальне партнерство, складовою якого є колективно-договірне регулювання заробітної плати. Серед основних сфер, котрі охоплює поняття гідної праці, озвучених Й. Сомавіа на конференції МОП у червні 1999 р., розвиток системи трипартизму та соціального діалогу, зокрема через зміцнення позицій усіх сторін соціально-трудових відносин (соціальних акторів)¹.

До стратегічних пріоритетів, які забезпечують гідну працю та економічне зростання, на думку Н. Майіда, належить забезпечення представництва в соціальному діалозі².

Одним із чинників, які обумовлюють дефіцит гідної праці, на думку експертів МОП, є позбавлення прав на роботі та недосконалість соціального діалогу³.

Необхідним компонентом гідності праці, на думку Р. Анкера, І. Чернишева, Ф. Еггера, Ф. Мехрана та Дж. Ріттера, є свобода працівників щодо колективного представництва своїх інтересів⁴.

¹*Somavia J.* Address in the International Labour Conference, ILO (Geneva), 87th Session, 1.06.1999. — Retrieved from: <http://www.ilo.org/legacy/english/lib/century/sources/sources1999.htm>.

²*Majid N.* Economic growth, social policy and decent work / N. Majid; Employment Sector, International Labour Office, Geneva. — 2001. — Retrieved from: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_142345.pdf.

³Reducing the decent work deficit: a global challenge, Report of the Director-General, International Labour Conference, ILO (Geneva), 89th Session, 2001. — Retrieved from: [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09383/09383\(2001-89\)76.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09383/09383(2001-89)76.pdf). — P. 8.

⁴*Anker R.* Measuring decent work with statistical indicators: Working Paper / R. Anker, I. Chernyshev, P. Egger, F. Mehran, J. Ritter ; International Labour Office, Geneva. — 2002. — № 2. — Retrieved from: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_079089.pdf. — P. 2.

Д. Гай, розглядаючи питання гідної праці та показники її виміру, апелює до чотирьох пріоритетних сфер, виділених МОП, серед яких і соціальний діалог. Через соціальний діалог працівники реалізують право висловлювати свої погляди, захищати свої інтереси та брати участь у дискусіях з метою обговорення з роботодавцями та владою питань, пов'язаних із роботою¹.

Ф. Бонне, Дж. Фігуередо та Г. Стендінг розглядають проблематику гідної праці на різних рівнях і виокремлюють різні форми безпеки, що стосуються роботи. Однією з таких форм, на думку науковців, є безпека представництва².

З-поміж трьох пріоритетів програми гідної праці для України на 2016–2019 рр. — сприяння ефективному соціальному діалогу. До кінцевих результатів реалізації цього пріоритету належать:

- забезпечення відповідності законодавства про працю міжнародним трудовим нормам і директивам ЄС;

- покращення системи колективних переговорів і врегулювання трудових спорів;

- зміцнення спроможності соціальних партнерів та інституцій соціального діалогу³.

Отже, серед пріоритетних сфер, які лежать в основі концепції гідної праці, міжнародні організації та науковці виокремлюють представництво та соціальний діалог. У зв'язку з цим важливим напрямом імплементації концепції гідної праці є забезпечення рівноправного представництва основних сторін соціально-трудових відносин і розвиток соціального партнерства, зокрема й щодо регулювання оплати праці.

Соціальне партнерство є найефективнішою та найцивілізованішою формою побудови соціально-трудових відносин, оскільки передбачає узгодження інтересів основних сторін цих відносин, рівноправність сторін, визнання прав і обов'язків кожної сторони.

Аналізуючи стан системи соціально-трудових відносин в Україні, практику ведення переговорних процедур, роль у колективно-договірному регулюванні різних суб'єктів і сторін, структуру і зміст колективних угод і договорів, зроблено висновок, що, попри тривалу практику ведення колективних переговорів і укладання договорів та угод, інститут соціального партнерства пере-

¹*Ghai D. Decent work: Concept and indicators / D. Ghai // International Labor Review (Geneva). — 2003. — Vol. 142. — № 2. — P. 113.*

²*Bonnet F. A family of decent work indexes / F. Bonnet, J. Figueiredo, G. Standing // International Labor Review (Geneva). — 2003. — Vol. 142. — № 2. — P. 214.*

³Програма гідної праці МОП для України на 2016-2019 роки [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_470684.pdf.

буває лише на етапі формування, характеризується нерозвиненістю інституціональних ознак.

Соціальному партнерству в Україні притаманні характерні для етапу формування ознаки:

- сформовано законодавство, що регулює соціально-трудові відносини на засадах соціального партнерства, зокрема, процедуру, зміст, суб'єкти та систему колективних переговорів;
- організаційно оформлені сторони і суб'єкти соціального партнерства, що унормовано ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні»;
- законодавчо закріплена Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» та сформована система арбітражу для вирішення колективних трудових спорів і конфліктів.

Правові основи регулювання соціально-трудових відносин на засадах соціального партнерства містять нормативні акти:

- КЗпП України;
- Закон України «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010 № 2862-VI;
- Закон України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 № 3356-XII;
- Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22.06.2012 № 5026-VI;
- Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 № 1045-XIV;
- Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 № 137/98-ВР;
- Постанова Кабінету Міністрів України «Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів» від 13.02.2013 № 115.

Крім того, окремі законодавчі акти містять норми щодо регулювання деяких питань соціально-трудої сфери на засадах соціального партнерства, зокрема, Закони України «Про оплату праці», «Про охорону праці», «Про відпустки» та ін.

Україна також ратифікувала Європейську соціальну хартію, Конвенції МОП № 154 «Про сприяння колективним переговорам» і № 98 «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів».

В Україні простежуються окремі формальні характеристики етапу розвитку інституціональних ознак соціального партнерства:

- конституційно закріплені норми та принципи соціальної держави, зокрема, статтею 1 Конституції Україну проголошено со-

ціальною державою, а права і свободи людини та її гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави (ст. 3);

- збільшуються масштаби профспілкового руху. Згідно з даними ЄДРПОУ кількість професійних спілок і їх об'єднань протягом 2006–2018 рр. збільшилися у 1,8 рази (рис. 5.1);

- розвивається переговорний процес і процес укладання колективних договорів і угод. Протягом 1991–2019 рр. було укладено 13 генеральних угод;

- розвивається науково-методичне й інформаційне забезпечення соціального партнерства. Цьому сприяє робота Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України, Національного інституту стратегічних досліджень при Президенті України, Науково-дослідного інституту праці і зайнятості населення Міністерства соціальної політики України і НАН України, Інституту економіки та прогнозування НАН України та ін.

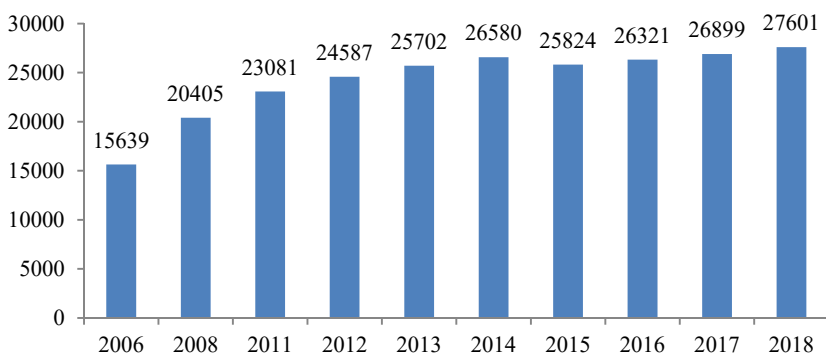


Рис. 5.1. Динаміка кількості професійних спілок і їх об'єднань згідно з даними ЄДРПОУ протягом 2006–2018 рр.

Джерело: складено за даними Держстату України (ukrstat.gov.ua).

Не зважаючи на розвиток окремих формальних інституціональних ознак соціального партнерства в Україні, ознаки розвитку не виявляються повною мірою. Цей висновок ґрунтується на таких результатах дослідження.

В Україні мають місце проблеми та негативні тенденції у переговорному процесі. Однією з таких тенденцій є зволікання з укладенням колективних угод. Характерною є наявність часового лагу між терміном закінчення дії угоди та терміном підписання нової внаслідок труднощів дійти спільної згоди партнерів щодо певних питань, насамперед ключових питань з оплати праці. Як

наслідок, подовжується термін дії попередніх угод, окремі положення та норми яких є застарілими й не відповідають реаліям економічної ситуації, ситуації, що склалася на ринку праці, не сприяють вирішенню наявних проблем у соціально-трудовій сфері. Така ситуація простежується щодо укладання генеральних угод. Так, Генеральна угода на 2010–2012 рр. була підписана сторонами лише в листопаді 2010 р. Протягом 2013–2015 рр. залишалася чинною попередня угода. Генеральну угоду на 2016–2017 рр. було підписано в серпні 2016 р. Генеральну угоду на новий термін (2019–2021 рр.) підписано в березні 2019 р. Протягом понад року соціальні партнери не могли дійти єдиної думки щодо ключових питань, зокрема оплати праці.

Наступна проблема полягає в слабкості професійних спілок як представника та захисника інтересів найманих працівників. Соціологічні дослідження, проведені різними організаціями, показують низький рівень довіри найманих працівників до професійних спілок. Відповідно до загальнонаціонального дослідження, проведеного соціологічною службою Центру Разумкова 7–14 лютого 2019 р., лише 2,4 % громадян України повністю довіряють професійним спілкам, 20,7 % — скоріше довіряють; 28,9 % громадян зовсім не довіряють цьому суспільному інституту і 28,6 % — скоріше не довіряють; 19,5 % було важко визначитися з відповіддю¹. Отже, більше половини громадян України не довіряють професійним спілкам як захиснику інтересів найманих працівників.

Необхідно також зазначити, що попри збільшення кількості професійних спілок, за експертними оцінками, приблизно на половині усіх підприємств і установ, а також на переважній більшості малих і середніх підприємств нового приватного сектору професійних спілок взагалі немає². Крім того, установлення критеріїв репрезентативності, передбачених ст. 6 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», унеможливує участь у соціальному діалозі частини незалежних професійних спілок.

Значною перешкодою для розвитку соціального партнерства є постійне невиконання державою своєї ролі і функцій як гаранта соціально-економічних і трудових прав громадян внаслідок використання трипартистської моделі соціального партнерства.

¹Рівень довіри до суспільних інститутів та електоральні орієнтації громадян України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://razumkov.org.ua/uploads/socio/2019_02_press.pdf.

²Щодо стану соціально-трудових відносин в Україні та основних напрямів їхнього реформування [Електронний ресурс]: Аналітична записка Національного інституту стратегічних досліджень при Президенті України. — Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/958/>.

Варто взяти до уваги недосконалість українського законодавства в частині регулювання соціально-трудових відносин на засадах соціального партнерства:

- законодавством України не передбачено поширення норм і положень угод (генеральної, галузевих і територіальних) на підприємства, які не брали участь у переговорному процесі та підписанні угод. Статтею 9 Закону України «Про колективні договори і угоди» передбачено, що положення генеральної, галузевої (міжгалузевої), територіальної угод є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які підписали угоду;

- Закон України «Про соціальний діалог в Україні» передбачає можливість досягнення згоди між сторонами соціального діалогу, зокрема статтею 8 визначено, що досягнення компромісу між сторонами за результатами узгоджувальних процедур не може бути підставою для перешкоджання роботі органів соціального діалогу;

- законодавство України не зобов'язує сторони соціального партнерства, зокрема органи державної влади, виконувати рішення, ухвалені тристоронніми або двосторонніми органами соціального діалогу; стаття 9 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» передбачає, що такі рішення є лише обов'язковими для розгляду;

- процедури примирення є громіздкими і неефективними. Положення Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» суттєво ускладнюють процес розв'язання колективних трудових спорів. Жорсткими є норми щодо порядку оголошення і проведення страйку, що практично створює перешкоди для захисту працівниками своїх інтересів та ін.

Отже, аналіз системи соціально-трудових відносин в Україні засвідчив, що, незважаючи на тривалу практику ведення колективних переговорів та укладання договорів і угод, інститут соціального партнерства перебуває лише на етапі формування, характеризується нерозвиненістю інституціональних ознак.

Оцінку рівня врегулювання принципів і норм реалізації політики оплати праці Генеральними угодами на 2016–2017 рр.¹ і 2019–2021 рр.² відповідно до законодавства³ наведено в табл. 5.1.

¹Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2016–2017 роки [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0001120-16>.

²Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019–2021 роки [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0001120-19#n2>.

³Ст. 8 Закону України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 р. № 3356.

Таблиця 5.1

**ОЦІНКА РІВНЯ ВРЕГУЛЮВАННЯ ПРИНЦИПІВ І НОРМ
РЕАЛІЗАЦІЇ ПОЛІТИКИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ГЕНЕРАЛЬНИМИ УГОДАМИ
НА 2016–2017 рр. І 2019–2021 рр. ВІДПОВІДНО ДО ЗАКОНОДАВСТВА**

Принципи та норми реалізації політики оплати праці, що мають бути врегульовані Генеральною угодою відповідно до ст. 8 Закону України «Про колективні договори і угоди»	Генеральна угода на 2016–2017 рр.		Генеральна угода на 2019–2021 рр.	
	норми угоди	оцінка рівня врегулювання (так, ні, частково)	норми угоди	оцінка рівня врегулювання (так, ні, частково)
Мінімальні соціальні гарантії оплати праці та доходів всіх груп і верств населення, які забезпечували б достатній рівень життя	2.4, 2.5, 2.6, 2.21, 2.22, 2.26, 2.27, 2.28, 2.29, 2.30	Так	2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5, 2.7, 2.19	Так
Розмір прожиткового мінімуму	2.10	Частково	—	Ні
Розмір мінімальних нормативів	2.7, 2.12, додаток 3	Частково	2.15, 2.20, додаток 3	Частково
Соціальне страхування	—	Ні	—	Ні
Умови зростання фондів оплати праці	2.1, 2.2, 2.3, 2.20, 2.32	Частково	2.6, 2.11, 2.12, 2.13, 2.19, 2.34, 2.36	Частково
Установлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці	2.5	Частково	2.34	Частково
Забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків та заборона дискримінації	—	Ні	—	Ні

Джерело: складено автором.

Як свідчать дані табл. 5.1, не всі принципи і норми реалізації політики оплати праці, що мають бути врегульовані угодою на національному рівні згідно із законодавством України, унормовані Генеральними угодами на 2016–2017 рр. і 2019–2021 рр. Так, в угодах бракує норм щодо соціального страхування та забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків та заборони

дискримінації. Крім того, в угоді на 2019–2021 рр. не врегульованим залишився розмір прожиткового мінімуму.

Урегульованість мінімальних нормативів, умов зростання фондів оплати праці, міжгалузевих співвідношень в оплаті праці можна вважати лише частковою. Зазначене ґрунтується на таких висновках.

По-перше, переважна більшість положень щодо принципів і норм реалізації політики оплати праці сформульовано як спільні домовленості. Таке формулювання зобов'язань не сприяє їхньому виконанню, оскільки немає конкретних відповідальних осіб.

По-друге, положення, насамперед щодо питань, які потребують узгодження на галузевому (міжгалузевому), територіальному й локальному рівнях і включення до колективних угод і договорів, мають лише рекомендаційний характер (пп. 2.39 — 2.44 Генеральної угоди на 2016–2017 рр. і пп. 2.34 — 2.37 Генеральної угоди на 2019–2021 рр.), що не зобов'язує соціальних партнерів урегульовувати ці питання на різних рівнях.

По-третє, значна частина положень щодо зобов'язань соціальних партнерів має декларативний (неконкретний, загальний) характер, особливо це стосується положень «забезпечити» та «вживати заходів» без конкретизації самих заходів.

Приміром, п. 2.12 Генеральної угоди на 2019–2021 рр. передбачено, що сторони домовилися вживати заходів для підвищення середньої заробітної плати в бюджетній сфері. Подібні положення характеризують угоди як «угоди про наміри».

З метою оцінки рівня розвитку колективно-договірного регулювання оплати праці визначимо співвідношення кількості положень генеральної угоди щодо оплати праці до загальної кількості зобов'язань соціальних партнерів щодо оплати праці, які містять конкретні зобов'язання (суми, цифри, відсотки, процедури, документи, програми).

Із 44 зобов'язань соціальних партнерів щодо принципів і норм реалізації політики оплати праці, передбачених Генеральною угодою на 2016–2017 рр. — лише 19 (43,2 %) є конкретними. Щодо Генеральної угоди на 2019–2021 рр., то із 37 положень — 18 (48,6 %) містять конкретні зобов'язання соціальних партнерів.

Відсутність відповідальних осіб за реалізацію відповідних положень (заходів) і брак конкретних інструментів створюють підстави для невиконання домовленостей сторонами, неможливості здійснити контроль за реалізацією зобов'язань і покарати винних у порушенні норм, передбачених угодою.

Порівняння кількості зобов'язань сторін генеральних угод, укладених у період з 2002 до 2019 рр., щодо оплати праці наведено в табл. 5.2.

Таблиця 5.2

**ПОРІВНЯННЯ КІЛЬКОСТІ ЗОБОВ'ЯЗАНЬ СТОРІН
ГЕНЕРАЛЬНИХ УГОД, УКЛАДЕНИХ У ПЕРІОД З 2002 ДО 2019 рр.,
ЩОДО ОПЛАТИ ПРАЦІ¹**

Угода	Спільні зобов'язання/ сторони домовилися	Зобов'язання сторони власників (роботодавців)	Зобов'язання Кабінету Міністрів України	Зобов'язання сторони професійних спілок	Разом
Генеральна угода на 2002–2003 рр.	6	1	6	1	14
Генеральна угода на 2004–2005 рр.	13	4	8	3	28
Генеральна угода на 2008–2009 рр.	8	3	6	2	19
Генеральна угода на 2010–2012 рр.	16	4	3	3	26
Генеральна угода на 2016–2017 рр.	25 + 4 (спільні зобов'язання КМУ та сторони роботодавців)	0	9	6	44
Генеральна угода на 2019–2021 рр.	30	0	0	7	37

Джерело: складено автором.

Як свідчать дані табл. 5.2, до укладання Генеральної угоди на 2019–2021 рр. простежувалося збільшення загальної кількості зобов'язань сторін щодо оплати праці, зокрема зобов'язань Кабінету Міністрів України та сторони професійних спілок, що можна вважати позитивним з позиції формування соціально-трудових відносин на засадах соціального партнерства. Нова Генеральна

¹Разом з доповненнями.

угода (на 2019–2021 рр.) містить меншу кількість зобов'язань сторін. Крім того, сторона роботодавців і Кабінет Міністрів України не несуть *особистої* відповідальності за жодне зобов'язання, а лише у вигляді спільних домовленостей. Формулювання зобов'язань у вигляді спільних домовленостей, як вже зазначалося, не сприяє розвитку колективно-договірного регулювання оплати праці.

Підписані нові угоди не завжди поліпшують матеріальне становище найманих працівників порівняно з попередніми. Так, Генеральними угодами на 2004–2005 рр. (п. 2.2) та 2008–2009 рр. (п. 2.8) передбачено встановлення тарифної ставки робітника 1-го розряду (за винятком бюджетних установ) у розмірі 120 % мінімальної заробітної плати.

Генеральною угодою на 2010–2012 рр. передбачено, що розмір заробітної плати некваліфікованого працівника небюджетної сфери за повністю виконану норму часу у нормальних умовах праці повинен перевищувати фактичний розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб, а конкретний розмір мінімальних ставок (окладів) установлюється в галузевих угодах і колективних договорах (п. 2.2).

Встановлену Генеральною угодою на 2008–2009 рр. гарантію щодо розміру тарифної ставки робітника 1-го розряду не містять і Генеральні угода на 2016–2017 рр. та 2019–2021 рр.

Проаналізуємо виконання соціальними партнерами основних положень Генеральної угоди на 2016–2017 рр. у сфері оплати праці.

Оцінити рівень виконання положень, котрі мають загальний характер і не містять конкретних зобов'язань, неможливо. Як ми зазначали, із 44 лише 19 зобов'язань є конкретними. Із 19 зобов'язань 6 стосуються положень, які мають реалізовуватися на конкретних підприємствах та в організаціях або визначатися галужевими (територіальними) угодами.

Розглянемо рівень виконання соціальними партнерами решти зобов'язань. У п. 2.15 зазначено, що сторони домовилися протягом 2016 р. розробити та узгодити Методику розрахунку розміру мінімальної заробітної плати. Такої методики в Україні станом на кінець дії Генеральної угоди не існувало, що вказує на невиконання сторонами цього зобов'язання.

Аналогічно й п. 2.16 стосується розробки та подання до Верховної Ради України протягом 2016 р. законопроекту щодо захисту заробітної плати відповідно до Конвенції № 173 МОП про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності робото-

давця шляхом створення інституту гарантування таких виплат. Зазначеного законопроекту не було розроблено й подано до Верховної Ради України, що також вказує на невиконання соціальними партнерами цього пункту Генеральної угоди.

Пункт 2.19 містить зобов'язання щодо збільшення частки основної заробітної плати в структурі фонду оплати праці до кінця 2016 р. до 62 %, до кінця 2017 р. — до 64 %. За даними Держстату України, частка основної заробітної плати в структурі фонду оплати праці у 2016 р. становила 58,7 %, у 2017 р. — 58,4 %. Це свідчить про невиконання сторонами цього зобов'язання.

Досить неоднозначним є п. 2.22 Генеральної угоди на 2016–2017 рр., де зазначено, що протягом дії Угоди шляхом підвищення заробітної плати щороку зменшувати не менш ніж на 3 % частку працівників, які отримують заробітну плату нижче за 2 мінімальні заробітні плати, та не менш ніж на 2 % збільшувати частку працівників, які отримують заробітну плату вище від 4 мінімальних заробітних плат. По-перше, у п. 2.22 йдеться про відсоток збільшення частки працівників, а не про відсоткові пункти.

По-друге, у зв'язку зі зміною починаючи з 2017 р. сутності та ролі поняття «мінімальна заробітна плата» в системі оплати праці оцінити рівень виконання соціальними партнерами у 2017 р. цього пункту неможливо.

По-третє, бракує відповідних даних Держстату України щодо частки працівників, які отримують заробітну плату нижче за 2 та 4 мінімальні заробітні плати відповідно. Статистичним збірником «Праця в Україні у 2016 році» наведено дані про частки працівників, які отримували заробітну плату до 1600 грн, від 1600,01 до 2000 грн, від 2000,01 до 2500 грн, від 2500,01 до 3000 грн, від 3000,01 до 3500 грн і т. д. Оскільки розмір мінімальної заробітної плати станом на 01.12.2016 дорівнював 1600 грн, то оцінити рівень виконання сторонами цього пункту у 2016 р. також неможливо.

Аналогічно статистичним збірником «Праця в Україні у 2017 році» наведено дані про частки працівників, які отримували заробітну плату до 3200 грн, від 3200,01 до 4000 грн, від 4000,01 до 5000 грн, від 5000,01 до 6000 грн, від 6000,01 до 7000 грн і т. д. Розмір мінімальної заробітної плати у 2017 р. дорівнював 3200 грн, тому оцінити рівень виконання сторонами п. 2.22 Генеральної угоди на 2016–2017 рр. у цьому році, також неможливо.

Попри наявність в угоді низки зобов'язань соціальних партнерів стосовно до вживання дій щодо погашення заборгованості з виплати заробітної плати, як уже зазначалося, цю проблему в Україні не вирішено.

Отже, аналіз показав, що більшість положень Генеральної угоди на 2016–2017 рр. у сфері оплати праці залишилися невиконаною. Аналіз виконання соціальними партнерами основних положень Генеральної угоди на 2010–2012 рр. у сфері оплати праці також засвідчив, що практично всі зобов'язання у сфері оплати праці залишилися невиконаними¹.

5.2. Аналіз колективно-договірного регулювання оплати праці на галузевому рівні (на прикладі освіти)

Аналіз рівня розвитку соціального партнерства в сфері оплати праці на галузевому рівні засвідчив, що у більшості видів економічної діяльності та галузей України практика укладання угод перебуває в кризовому стані, угоди не мають або втрачають силу «галузевого нормативного акта», який має містити конкретні зобов'язання соціальних партнерів щодо регулювання соціально-трудових відносин, зокрема у сфері оплати праці, і за порушення зобов'язань і норм посадові особи мають нести відповідальність.

Особливо незадовільною є практика колективно-договірного регулювання в галузях бюджетної сфери, хоч угоди укладаються і переговори соціальних партнерів ведуться. Водночас вітчизняна практика має й певні досягнення у регулюванні соціально-трудових відносин на галузевому рівні. На жаль, позитивний досвід і досягнення не одержали значного поширення.

Дослідження структури та змісту галузевих угод показало, що угоди суттєво різняться, що обумовлено особливостями видів економічної діяльності, галузей, підприємств, організацій і установ, що належать до відповідних видів економічної діяльності.

Оцінка наявності норм щодо регулювання питань оплати праці, які мають містити галузеві угоди відповідно до чинного законодавства (зокрема ст. 8 Закону України «Про колективні договори і угоди»), у відповідних галузевих угодах свідчить про те, що не всі норми містять чинні угоди.

Основним недоліком змісту більшості галузевих угод є те, що значна частина зобов'язань соціальних партнерів має аналогічно Генеральній угоді неконкретний декларативний характер. Це

¹Цимбалюк С. О. Формування компенсаційної політики в умовах трансформації соціально-трудових відносин: монографія / С. О. Цимбалюк. — Київ: КНЕУ, 2015. — С. 124–128.

стосується таких положень: «опрацювати питання», «домагатися», «сприяти», «спрямувати свою діяльність на створення умов», «забезпечувати», «не допускати» й т. ін.

Значна кількість положень галузевих угод не містить конкретних механізмів і термінів реалізації зобов'язань сторін, відповідальних посадових осіб, що аналогічно Генеральній угоді створює підстави для невиконання домовленостей, неможливості здійснити контроль за реалізацією зобов'язань.

Часто галузеві угоди дублюють законодавчі норми без розширення компенсацій і надання працівникам додаткових гарантій. Таке дублювання не потрібне, оскільки соціальні партнери зобов'язані додержуватися законодавчих норм. Дублювання законодавчих норм може призвести до неправильного тлумачення, що сторони домовилися виконувати лише визначені відповідною угодою законодавчі норми.

Договірне регулювання питань оплати праці має суттєві галузеві відмінності. У бюджетному секторі економіки (наприклад, у сфері охорони здоров'я, освіти і науки, казначейської, архівної служб та ін.) ключові питання з оплати праці (установлення для підприємств галузі мінімальних гарантій заробітної плати відповідно до кваліфікації на основі єдиної тарифної сітки, міжкваліфікаційних [міжпосадових] співвідношень в оплаті праці, мінімальних розмірів доплат і надбавок) галузовими угодами не врегульовані.

Держава в односторонньому порядку регулює питання оплати праці працівників бюджетної сфери. Статтею 8 Закону України «Про оплату праці» передбачено, що держава встановлює умови і розміри оплати праці працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету. Разом з тим ст. 98 КЗпП України визначено, що оплата праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, здійснюється на підставі законів та інших нормативно-правових актів України, генеральної, галузевих, територіальних угод, колективних договорів, у межах бюджетних асигнувань і позабюджетних доходів. Фактично така ситуація призвела до того, що соціального партнерства щодо регулювання оплати праці в галузях бюджетної сфери немає, натомість домінує державний патерналізм.

У галузях небюджетного сектору економіки ключові питання оплати праці урегульовані, зокрема, питання встановлення мінімальних гарантій заробітної плати відповідно до кваліфікації, міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці, мінімальних розмірів доплат і надбавок з урахуванням специфіки, умов праці окремих професійних груп і категорій працівників.

У результаті проведеного аналізу встановлено, що у більшості галузевих угод визначені міжкваліфікаційні (міжпосадові, міжрозрядні) співвідношення в оплаті праці не є науково обґрунтованими:

- не визначено процедуру тарифікації робіт;
- не забезпечено об'єктивної диференціації основної заробітної плати (не дотримано порогу відчутності у міжкваліфікаційних / міжпосадових співвідношеннях, який має становити не менше ніж 10 %);
- немає індивідуалізації в оплаті праці.

Схемами посадових окладів частини галузевих угод для відповідних посад передбачено вилку (діапазон) міжпосадових співвідношень, проте не визначено критерії встановлення відповідного коефіцієнта для конкретного працівника у межах установленого діапазону.

Більшість галузевих угод хоч і містять мінімальні гарантії заробітної плати відповідно до кваліфікації працівників, проте вони не охоплені єдиною шкалою. Ураховуючи велику кількість тарифних сіток і схем посадових окладів, що встановлюють тарифні коефіцієнти і міжпосадові (міжкваліфікаційні) співвідношення в оплаті праці працівників різних підприємств галузі, професійних груп, очевидно, що найоптимальнішим варіантом було б охоплення всіх професій і посад єдиною шкалою: розроблення галузевої єдиної тарифної сітки.

З-поміж недоліків практики встановлення доплат і надбавок треба взяти до уваги такі:

- має місце ототожнення доплат і надбавок¹, що обумовлено передусім браком законодавчих норм щодо розмежування цих виплат;
- не визначено для окремих доплат і надбавок чітких розмірів (приміром, доплату за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника встановлено в розмірі до 100 % тарифної ставки (окладу) відсутнього працівника);
- не передбачено підстав для призначення та виплати окремих надбавок і доплат (приміром, надбавки за виконання особливо важливої роботи на термін її виконання, за високі досягнення в праці);
- не розроблено критеріїв диференціації окремих доплат і надбавок.

¹Виплати, які за своїм змістом і призначенням є доплатами відносять до надбавок, і, навпаки, виплати, які є надбавками, називають доплатами.

Щодо соціальних гарантій і компенсацій, то більшість галузевих угод містить домовленості сторін щодо здійснення виплат соціального характеру, надання компенсацій, додаткових соціальних гарантій. Проте часто положення мають загальний характер: не містять конкретних заходів, чітких розмірів, умов виплати чи надання певних гарантій. Частина положень окремих угод мають рекомендаційний характер, що дає підстави для невиконання керівниками домовленостей. Вагомий недолік більшості галузевих угод — брак комплексних програм соціального розвитку працівників відповідних галузей, а також відсутність зобов'язань соціальних партнерів щодо розроблення таких програм. Серйозною перешкодою на шляху до розвитку соціального партнерства є брак або гальмування розвитку виробничої демократії.

Серед недоліків більшості проаналізованих галузевих угод слід також назвати:

- брак чітко прописаного порядку використання норм, визначених угодою, у колективних договорах;

- відсутність порядку та механізму інформування працівників про зміст угоди, унаслідок чого часто працівники не обізнані зі змістом і зі своїми правами у сфері соціально-трудових відносин.

Аналіз колективно-договірного регулювання оплати праці на галузевому рівні здійснено на прикладі освіти. Результати оцінювання рівня врегулювання принципів і норм реалізації політики оплати праці Галузевою угодою між Міністерством освіти і науки України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2016–2020 рр.¹ відповідно до законодавства наведено в табл. 5.3.

Як свідчать дані табл. 5.3, не всі принципи та норми реалізації політики оплати праці, що мають бути врегульовані угодою на галузевому рівні відповідно до законодавства, унормовані Галузевою угодою у сфері освіти і науки на 2016–2020 рр. У чинній угоді бракує норм щодо встановлення для підприємств галузі (підгалузі) мінімальних гарантій заробітної плати відповідно до кваліфікації на основі єдиної тарифної сітки та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці. Ці питання регламентовані в односторонньому порядку Кабінетом Міністрів України, хоча, як вже зазначалося, мають бути предметом колективних переговорів. Частково врегульованими є норми щодо мі-

¹Галузева угода між Міністерством освіти і науки України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2016–2020 роки [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://pon.org.ua/ugo>.

німальних розмірів доплат і надбавок з урахуванням специфіки, умов праці окремих професійних груп і категорій працівників. Частину доплат і надбавок також регламентовано нормативними актами Кабінету Міністрів України. У галузевій угоді у сфері освіти і науки бракує також норм щодо житлово-побутового, медичного, культурного обслуговування, організації оздоровлення та відпочинку, умов зростання фондів оплати праці.

Таблиця 5.3

**ОЦІНКА РІВНЯ ВРЕГУЛЮВАННЯ ПИТАНЬ ЩОДО ОПЛАТИ ПРАЦІ
ГАЛУЗЕВОЮ УГОДОЮ У СФЕРІ ОСВІТИ І НАУКИ НА 2016–2020 рр.
ВІДПОВІДНО ДО ЗАКОНОДАВСТВА**

Принципи та норми реалізації політики оплати праці, що мають бути врегульовані галузевою угодою відповідно до ст. 8 Закону України «Про колективні договори і угоди»	Норми Галузевої угоди у сфері освіти на 2016–2020 рр.	Оцінка рівня врегулювання (так, ні, частково)
Мінімальні гарантії заробітної плати відповідно до кваліфікації на основі єдиної тарифної сітки по мінімальній межі	—	Ні
Мінімальні розміри доплат і надбавок з урахуванням специфіки, умов праці окремих професійних груп і категорій працівників	6.1.2 — 6.1.4, 6.1.6, 6.3.4 — 6.3.9, 6.3.18, 6.3.20, 6.3.21, 6.3.23	Частково
Мінімальні соціальні гарантії, компенсацій, пільг у сфері праці	6.3.2, 6.3.10, 6.3.11, 6.3.14 — 6.3.17, 6.3.19, 6.3.22, 6.3.24	Частково
Житлово-побутове, медичне, культурне обслуговування	—	Ні
Організація оздоровлення і відпочинку	—	Ні
Умови зростання фондів оплати праці	—	Ні
Міжкваліфікаційні (міжпосадові) співвідношення в оплаті праці	—	Ні
Забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків	6.2.9	Частково

Джерело: складено автором.

Порівняння кількості зобов'язань щодо оплати праці сторін галузевих угод у сфері освіти і науки, укладених у період з 2007 до 2016 рр., наведено в табл. 5.4.

Таблиця 5.4

**КІЛЬКІСТЬ ЗОБОВ'ЯЗАНЬ ЩОДО ОПЛАТИ ПРАЦІ СТОРІН
ГАЛУЗЕВИХ УГОД У СФЕРІ ОСВІТИ І НАУКИ, УКЛАДЕНИХ
У ПЕРІОД З 2007 ДО 2016 РР.**

Угода	Зобов'язання Міністерства освіти і нау- ки України	Спільні зобов'язання/ сторони до- мовилися	Рекомендації сторін керів- никам закла- дів освіти та науки	Зобов'язан- ня ЦК проф- спілки	Разом
Галузева угода на 2007–2009 рр.	9	9	10	3	31
Галузева угода на 2011–2015 рр.	8	7	20	8	43
Галузева угода на 2016–2020 рр.	8	10	25	8	51

Джерело: складено автором.

Як свідчать дані табл. 5.4, кількість зобов'язань щодо оплати праці сторін галузевих угод у сфері освіти і науки має тенденцію до збільшення, що загалом можна вважати позитивною практикою з погляду реалізації принципів гідної праці. Значно збільшилась кількість зобов'язань професійної спілки, зокрема за рахунків посилення контролю та оцінки додержання установами та організаціями трудового законодавства й виконання договірних гарантій з оплати праці, активізації інформаційної, координаційної та консультативної діяльності.

Кількість зобов'язань збільшилася головним чином за рахунок рекомендацій для керівників закладів освіти і науки, що вказує на децентралізацію колективно-договірного регулювання оплати праці. З одного боку, в умовах актуалізації підвищення автономії закладів освіти це можна вважати позитивним кроком. З другого, виконання тих чи тих зобов'язань щодо оплати праці закладами освіти та науковими установами бюджетної сфери перед найманими працівниками залежать від фінансових можливостей, які своєю чергою залежать від фінансування державою.

Крім того, домовленості сторін носять рекомендаційний, а не обов'язковий характер, що не зобов'язує керівників закладів освіти і науки їх виконувати, а це негативно характеризує колективно-договірне регулювання оплати праці. Негативним вбачається той факт, що окремі норми, передбачені законодавством і Генеральною угодою, яких обов'язково мають дотримуватися усі підприємства, установи та організації незалежно від форми влас-

ності та організаційно-правової форми діяльності, у Галузевій угоді у сфері освіти і науки на 2016–2020 рр. носять рекомендаційний характер. Це стосується установлення доплат за суміщення професій, посад, розширення зони обслуговування, виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників без звільнення від своєї основної роботи (п. 6.3.6), оплати за роботу в нічний час (п. 6.3.7), за роботу в надурочний час, у святкові, неробочі та вихідні дні (п. 6.3.9), своєчасної виплати заробітної плати (п. 6.3.11), здійснення компенсації втрати частини заробітної плати через порушення термінів її виплати (п. 6.3.14), здійснення індексації грошових доходів (п. 6.3.15) тощо.

Порівняльний аналіз галузевих угод у сфері освіти та науки на 2011–2015 та 2016–2020 рр. засвідчив, що норми галузевої угоди на 2016–2020 рр. практично дублюють положення попередньої угоди. Винятком є кілька положень рекомендаційного характеру щодо встановлення керівниками закладів освіти та науки окремих виплат (підвищених розмірів основної заробітної плати, доплат, надбавок, премій тощо) для деяких категорій працівників. Разом з тим переважну частину цих положень передбачено чинним законодавством.

З метою оцінки рівня розвитку колективно-договірного регулювання оплати праці визначимо співвідношення кількості положень галузевої угоди щодо оплати праці, які містять конкретні зобов'язання, до загальної кількості зобов'язань соціальних партнерів щодо оплати праці. Із 51 зобов'язання соціальних партнерів щодо принципів і норм реалізації політики оплати праці, передбачених Галузевою угодою у сфері освіти і науки на 2016–2020 рр. — лише 23 (45 %) містять конкретні зобов'язання. Решта положень мають загальний характер, не містять чітких зобов'язань чи розмірів відповідних виплат.

Одним із основних показників оцінки договірного регулювання оплати праці є міра виконання соціальними партнерами положень Галузевої угоди. Щодо зобов'язань стратегічного характеру, які містить Галузева угода у сфері освіти і науки на 2011–2015 рр., то більшість з них залишилась не виконаною з огляду на дублювання їх в Галузевій угоді на 2016–2020 рр. Щодо інших зобов'язань, то їх виконання потрібно досліджувати окремо в кожному закладі освіти.

Отже, аналіз виявив недостатній, скоріше слабкий, рівень розвитку соціального діалогу, а отже, слабку участь соціального партнерства у формуванні політики оплати праці на галузевому рівні й, зокрема, у сфері освіти і науки, що спричиняє неналежну соціальну захищеність найманих працівників.

5.3. Аналіз колективно-договірного регулювання оплати праці на регіональному рівні (на прикладі Київської області)

На відміну від колективних угод національного та галузевого рівнів, законодавство не регламентує чіткого переліку питань, щодо яких мають проводитися колективні переговори на територіальному рівні, й обмежує предмет територіальних (регіональних) угод регулюванням соціальних гарантій, пільг і компенсацій. Законодавство містить таке загальне формулювання: угоди на територіальному рівні регулюють норми соціального захисту найманих працівників, включають вищі порівняно з генеральною угодою соціальні гарантії, компенсації та пільги (ст. 8 Закону України «Про колективні договори і угоди»).

Якщо законодавством передбачено співвідношення положень галузевих і територіальних (регіональних) угод і колективних договорів порівняно з генеральною угодою, а також положень колективного договору стосовно до відповідних норм галузевих і територіальних (регіональних) угод, то співвідношення положень галузевих й територіальних (регіональних) угод законодавство не регламентує.

Аналіз змісту окремих територіальних (регіональних) угод, розміщених на сайті Федерації професійних спілок України¹, засвідчив, що вони регулюють ширше коло питань, аніж це передбачено чинним законодавством.

На наш погляд, норми територіальних (регіональних) угод щодо регулювання соціально-трудових відносин, зокрема відносин щодо оплати праці, мають ураховувати специфічні особливості відповідного регіону, а отже, положення цих угод повинні відображати ці особливості.

Частиною територіальних (регіональних) угод визначено, що вони є нормативними актами, що вбачається позитивним з позицій правової природи цих угод. Разом з тим норми та положення територіальних (регіональних) угод (так само, як генеральної та галузевих) не поширюються на підприємства, які не брали участь у переговорному процесі та підписанні угод (згідно зі ст. 9 Закону України «Про колективні договори і угоди»). У зв'язку з цим, не зважаючи на визнання соціальними партнерами територіальних (регіональних) угод нормативними актами, останні (угоди) не можна вважати такими, оскільки їх положення і норми не є обов'язковими для усіх підприємств, що розміщені на відповідній території (у регіоні).

¹ <http://www.fpsu.org.ua> // Офіційний сайт Федерації профспілок України.

Проаналізувавши структуру та зміст територіальних угод у частині зобов'язань соціальних партнерів щодо оплати праці, нами зроблено висновок, що угоди цього рівня не можуть претендувати на визнання їх територіальними (регіональними) нормативними актами. Цей висновок ґрунтується на такому:

— положення та норми не враховують специфічні особливості регіону, зокрема не визначають розмір регіонального прожиткового мінімуму та регіональної мінімальної заробітної плати і їх співвідношення;

— переважна більшість не містять переліку гарантій і компенсацій, котрі фінансуються з місцевого бюджету, зокрема виплат добровільного характеру, які не передбачені законодавством;

— значна частина положень територіальних (регіональних) угод дублюють законодавчі норми й норми, передбачені Генеральною угодою, лише деякі пункти угод містять вищі гарантії порівняно з угодою, укладеною на національному рівні, та ін.

Аналогічно галузевим угодам значна кількість положень територіальних (регіональних) угод має декларативний неконкретний характер і не містить конкретних механізмів реалізації взятих на себе сторонами зобов'язань, бракує персоніфікації відповідальних осіб.

Аналіз колективно-договірного регулювання оплати праці на територіальному рівні проведемо на прикладі Київської обл. Територіальною угодою між Київською обласною державною адміністрацією, Спільним представницьким органом об'єднань організацій роботодавців Київської обл. і Київською обласною радою профспілок на 2016–2020 рр.¹ передбачено, що вона є правовим актом соціального діалогу, що загалом можна вважати позитивним з погляду визначення правової природи цієї угоди.

Територіальна угода в Київській обл. на 2016–2020 рр. містить широкий перелік спільних домовленостей і зобов'язань сторін щодо оплати праці. Разом з тим переважна більшість зобов'язань сторін дублює законодавчі норми та положення генеральної угоди без надання найманим працівникам додаткових гарантій і розширення компенсацій. Значна кількість положень має декларативний (неконкретний) характер.

Порівняння кількості зобов'язань щодо оплати праці сторін Територіальних угод у Київській обл. на 2013–2015 рр. і 2016–2020 рр. наведено в табл. 5.5.

¹Територіальна угода між Київською обласною державною адміністрацією, Спільним представницьким органом об'єднань організацій роботодавців Київської області та Київською обласною радою профспілок на 2016-2020 роки [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://www.msp.gov.ua/files/ugody/ter/10-1.pdf>.

Таблиця 5.5

**ПОРІВНЯННЯ КІЛЬКОСТІ ЗОБОВ'ЯЗАНЬ ЩОДО ОПЛАТИ ПРАЦІ СТОРІН
ТЕРИТОРІАЛЬНИХ УГОД НА 2013–2015 рр. і 2016–2020 рр.**

Показник	Територіальна угода на 2013–2015 рр.	Територіальна угода на 2016–2020 рр.
1. Кількість зобов'язань сторін у сфері оплати праці	47	71
1.1. Кількість спільних зобов'язань / сторони домовилися	—	10
1.2. Кількість зобов'язань місцевих органів виконавчої влади — Обл-держадміністрації	17	20
1.3. Кількість зобов'язань сторони власників — Обласного об'єднання організацій роботодавців	16	23
1.4. Кількість зобов'язань сторони профспілок — Облпрофради	14	18
2. Темпи зростання середньої заробітної плати	Зростання темпів реальної заробітної плати (ЗП) відповідно до темпів зростання обсягів виробництва і продуктивності праці (п. 2.2.30)	Передбачити у колективних договорах зобов'язання щодо спрямування коштів на підвищення рівня ЗП (п. 2.2.1). Зростання темпів реальної ЗП відповідно до темпів зростання продуктивності праці та обсягів виробництва (п. 2.2.47)
3. Мінімальні гарантії в оплаті праці працівників небюджетної сфери	Мінімальна тарифна ставка (ТС) робітника І розряду установлюється у розмірі не нижчому, ніж передбачено Генеральною та галузевими угодами (п. 2.2.10, 2.2.19).	Мінімальна ТС робітника І розряду встановлюється у розмірі не нижчому, ніж передбачено Генеральною і галузевими угодами (п. 2.2.23, 2.2.35).

Закінчення табл. 5.5

Показник	Територіальна угода на 2013–2015 рр.	Територіальна угода на 2016–2020 рр.
	Вживати заходів щодо встановлення мінімального розміру ТС некваліфікованого працівника у розмірі не менше 120 % МЗП (п. 2.2.22)	Вживати заходів щодо встановлення мінімального розміру ТС некваліфікованого працівника у розмірі не менше 120 % МЗП (п. 2.2.38)
4. Регіональний прожитковий мінімум	Зобов'язання Облдержадміністрації щодо розроблення та забезпечення застосування регіонального коефіцієнту перевищення прожиткового мінімуму в області над визначеним законодавством мінімумом під час встановлення мінімальних ТС працівників (п. 2.2.5)	—
5. Міжкваліфікаційні та міжпосадові співвідношення в оплаті	—	Запровадження через колективні договори тарифної системи як основи диференціації ЗП відповідно до галузевих угод (п. 2.2.8)
6. Виплати, що фінансуються з місцевого бюджету	Виплата матеріальної допомоги на оздоровлення працівникам клубних установ і бібліотек (п. 2.2.6)	Виплата працівникам бібліотек, музеїв, клубних установ, педагогічним працівникам закладів сфери культури та освіти державної і комунальної власності матеріальної допомоги на оздоровлення, вирішення соціально-побутових питань, доплат за вислугу років, грошової винагороди за сумлінну працю і зразкове виконання посадових обов'язків тощо (п. 2.2.18.1)
7. Норми щодо відсутності дисципліни в оплаті праці	Забезпечення гендерної рівності в оплаті праці (п. 2.2.16)	Забезпечення гендерної рівності в оплаті праці (п. 2.2.29)

Джерело: складено автором.

Територіальною угодою в Київській обл. на 2016–2020 рр. передбачено ширший перелік зобов'язань сторін у сфері оплати праці порівняно з угодою на 2013–2015 рр., що можна вважати позитивною тенденцією. Проте, зважаючи на те, що переважна більшість зобов'язань сторін дублює законодавчі норми та положення генеральної угоди й значна кількість положень угод має неконкретний і загальний характер, то збільшення кількості зобов'язань суттєво не впливає на підвищення матеріального добробуту працівників.

Позитивним є збільшення зобов'язань Облдержадміністрації щодо кількості виплат, котрі фінансуються з місцевого бюджету.

Негативно характеризує переговорний процес брак у Територіальній угоді в Київській обл. на 2016–2020 рр. зобов'язань Облдержадміністрації щодо розроблення та забезпечення застосування регіонального коефіцієнту перевищення прожиткового мінімуму в області над встановленим законодавством мінімумом.

Порівняльний аналіз територіальних угод у Київській обл. на 2013–2015 та 2016–2020 рр. засвідчив, що норми Територіальної угоди на 2016–2020 рр. практично дублюють положення попередньої угоди. Винятком є збільшення кількості зобов'язань Облдержадміністрації, про що вже йшлося, щодо виплат для деяких категорій працівників, що фінансуються з місцевого бюджету (п. 2.2.18.1).

Із 71 зобов'язання соціальних партнерів щодо принципів і норм реалізації політики оплати праці, передбачених Територіальною угодою в Київській обл. на 2016–2020 рр. — лише 34 (48 %) містять конкретні зобов'язання. Решта положень мають загальний характер, не містять чітких зобов'язань чи розмірів відповідних виплат.

Територіальною угодою в Київській обл. на 2016–2020 рр. передбачено зобов'язання Обласного об'єднання організацій роботодавців вживати заходів зі встановлення мінімального розміру тарифної ставки некваліфікованого працівника на рівні, не менше від 120 % мінімальної заробітної плати (п. 2.2.38), що можна вважати позитивним у контексті оцінювання політики оплати праці.

У Територіальній угоді в Київській обл. на 2016–2020 рр. бракує зобов'язань та/або рекомендацій щодо запровадження систем участі персоналу в прибутку, в акціонерному капіталі, соціальних пакетів, програм соціального страхування (медичного, недержавного пенсійного, життя, від нещасних випадків тощо) на підпри-

ємствах регіону, що негативно характеризує політику оплати праці на територіальному рівні.

Одним із основних показників оцінки договірнього регулювання оплати праці є міра виконання соціальними партнерами положень територіальної угоди. Щодо зобов'язань стратегічного характеру, які містить Територіальна угода в Київській обл. на 2013–2015 рр., то більшість з них залишилися невиконаними з огляду на дублювання їх у Територіальній угоді на 2016–2020 рр. Щодо інших зобов'язань, то перевірити рівень виконання частини з них, які мають загальний характер, практично неможливо. Виконання частини зобов'язань потрібно досліджувати окремо на кожному підприємстві, в установі та закладі регіону.

Отже, з проведеного аналізу структури та змісту територіальних угод, зокрема угод в Київській обл., можна зробити висновки про брак чітких зобов'язань соціальних партнерів стосовно оплати праці, дублювання законодавчих норм і положень Генеральної угоди без надання найманим працівникам додаткових гарантій і розширення компенсацій, низького рівня виконання соціальними партнерами положень угод. Це вказує на слабку участь соціального партнерства у формуванні політики оплати праці на територіальному рівні, зокрема в Київській області.

5.4. Оцінка рівня розвитку колективно-договірнього регулювання оплати праці на локальному рівні

Законодавством передбачено, що на локальному рівні основним нормативним документом, в якому закріплюються всі норми щодо оплати праці, є колективний договір. Згідно зі ст. 97 КЗпП України форми та системи оплати праці, тарифні сітки, схеми посадових окладів, ставки, умови запровадження та розміри доплат, надбавок, премій та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат устанавлюються підприємствами самостійно у колективному договорі. У зв'язку з цим власник (керівник) в односторонньому порядку не має права приймати рішення з питань оплати праці. Ці питання повинні бути узгоджені із первинною профспілковою організацією, а якщо її немає — із представниками, обраними на загальних зборах найманих працівників або вповноважених ними органів.

Колективний договір має укладатися на всіх підприємствах, на яких використовується наймана праця і які мають статус юридичної особи, незалежно від виду економічної діяльності, форми власності та розміру. Це створює передумови для поширення практики використання колективного договору для регулювання оплати праці, надання найманим працівникам різних гарантій і компенсацій, зокрема соціальних виплат і благ, а також участі трудового колективу у формуванні, розподілі та використанні прибутку.

Динаміку кількості зареєстрованих колективних договорів і кількості працівників, котрі охоплені колективними договорами, протягом 2006–2018 рр., наведено на рис. 5.2.

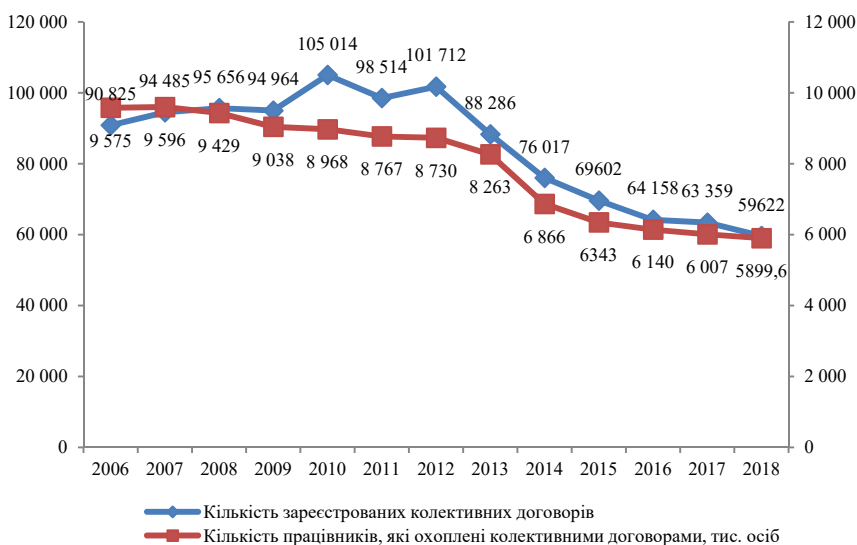


Рис. 5.2. Динаміка кількості зареєстрованих колективних договорів протягом 2006–2018 рр.

Джерело: складено за даними Держстату України (ukrstat.gov.ua).

У досліджуваному періоді суттєво зменшилася кількість зареєстрованих колективних договорів (на 34 %) і чисельність працівників, охоплених колективними договорами (на 38 %). Така тенденція передусім обумовлена зменшенням кількості штатних працівників. Разом з тим простежується зниження кількості працівників, які охоплені колективними договорами, у відсотках до облікової чисельності штатних працівників (рис. 5.3).

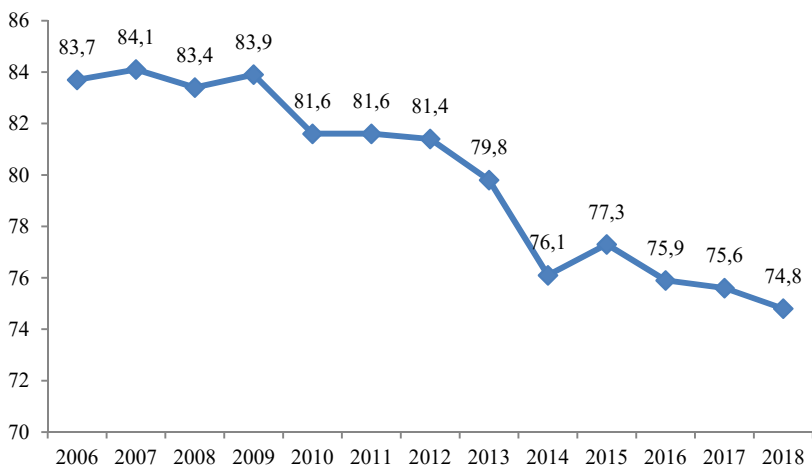


Рис. 5.3. Динаміка кількості працівників, охоплених колективними договорами протягом 2008–2018 рр. (у відсотках до облікової чисельності штатних працівників)

Джерело: складено за даними Держстату України (ukrstat.gov.ua).

Кількість працівників, які охоплені колективними договорами, за видами економічної діяльності станом на 31.12.2018, наведено на рис. 5.4.

Як свідчать дані рис. 5.4, найвищий рівень охоплення працівників колективними договорами має місце в організаціях і закладах охорони здоров'я та надання соціальної допомоги, освіти (понад 90 %); найнижчий рівень охоплення — на підприємствах тимчасового розміщування й організації харчування, на підприємствах, що здійснюють операції з нерухомим майном, надання інших видів послуг, на підприємствах оптової та роздрібною торгівлі, ремонту автотранспортних засобів і мотоциклів, на будівництві (менше від 50 %).

З даних, наведених на рис. 5.4, можна зробити висновок, що визначення розміру заробітної плати та порядку надання найманим працівникам різних її складників здійснюється без участі соціального партнерства для:

- 69,2 % працівників, зайнятих тимчасовим розміщуванням і організацією харчування;
- 62,5 % — операціями з нерухомим майном;
- 61,8 % — наданням інших видів послуг;

- 60 % — оптовою та роздрібною торгівлею, ремонтом автотранспортних засобів і мотоциклів;
- 56,6 % — зайнятих на будівництві.



Рис. 5.4. Дані про кількість працівників, охоплених колективними договорами, за видами економічної діяльності станом на 31.12.2018 (у відсотках до облікової чисельності штатних працівників)

Джерело: складено за даними Держстату України (ukrstat.gov.ua).

Необхідно зазначити, що практика укладання договорів залишається поширеною на великих підприємствах і в бюджетному секторі економіки. Однак на середніх і малих підприємствах, на-

самперед у сферу послуг, регулювання соціально-трудових відносин на засадах соціального партнерства майже відсутнє. Бракує статистики щодо кількості підприємств, на яких укладені колективні договори.

За нашими підрахунками, кількість підприємств та організацій, на яких укладені колективні договори, дорівнює близько 9,6 % загальної кількості. Ця цифра ґрунтується на таких розрахунках. Кількість суб'єктів ЄДРПОУ на початок 2018 р. дорівнювала 1 235 024. Протягом 2018 р. зареєстровано 59 622 колективних договорів. На промислових підприємствах колективний договір укладається на 1—2 роки, на підприємствах невиробничої сфери на 2—3 роки, в органах управління — на триваліший термін¹. Якщо взяти за середній термін укладання договорів 2 роки, то кількість підприємств і організацій, на яких вони укладені, від загальної кількості дорівнює: $59\,622 \cdot 2 : 1\,235\,024 \cdot 100 = 9,6 \%$.

При цьому цей показник проти 2012 р. суттєво зменшився. Так, кількість підприємств і організації, на яких були укладені колективні договори, від загальної кількості становила $101\,712 : 1\,323\,807 \cdot 100 = 15,4 \%$.

Законодавством визначено, що всі питання щодо оплати праці встановлюються в колективному договорі з додержанням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (територіальними/регіональними) угодами (ст. 97 КЗпП України). Практично в усіх колективних договорах зазначається, що вони (колективні договори) укладені відповідно до чинного законодавства, положень генеральної, галузевої та територіальної угод.

Разом з тим мають місце випадки порушення цих норм. Існує практика виплати найманим працівникам заробітної плати меншої від мінімальної заробітної плати. Частка таких працівників від загальної кількості штатних працівників у 2017 р. в Україні становила 6,6 %, у 2016 р. — 2,8 %.

Має місце також практика встановлення в колективних договорах мінімальної тарифної ставки (окладу), нижчої від розміру мінімальної тарифної ставки (окладу), визначеної галузевою угодою. Так, станом на 31.12.2017 1,7 % від облікової кількості штатних працівників було зайнято на підприємствах з мінімальною

¹Правові та існуючі практики колективних переговорів із укладення колективних договорів [Електронний ресурс]: аналітичний звіт за результатами дослідження. — Режим доступу: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_205656.pdf.

тарифною ставкою (окладом) нижчою, ніж це передбачено галузевою угодою¹.

У розрізі видів економічної діяльності найбільший відсоток працівників, зайнятих на підприємствах, на яких мінімальна тарифна ставка (оклад) була встановлена нижче від розміру, визначеного галузевою угодою:

— на промислових підприємствах — 4,7 %;

— на підприємствах тимчасового розміщування й організації харчування — 1,8 %;

— у будівництві — 1,7 %².

Слід зазначити, що законодавство допускає встановлення в колективних договорах мінімальної тарифної ставки на рівні нижчому від рівня, визначеного генеральною, галузевою (міжгалузевою) або територіальною угодами. Згідно зі ст. 14 Закону України «Про оплату праці» норми колективного договору, що допускають оплату праці нижче від норм, визначених генеральною, галузевою (міжгалузевою) або територіальною угодами, можуть тимчасово застосовуватися на період подолання фінансових труднощів підприємства терміном не більш як шість місяців.

Разом з тим ці норми не можуть бути нижчими від державних норм і гарантій в оплаті праці. Відповідно до ст. 5 Закону України «Про колективні договори і угоди» умови колективних договорів або угод, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними. А отже, і встановлення розміру заробітної плати нижче від мінімальної заробітної плати є порушенням трудового законодавства.

Ураховуючи те, що колективний договір може передбачати додаткові, зокрема вищі порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, політику оплати праці в Україні негативно характеризують дані щодо кількості працівників, які працюють на підприємствах, на яких розмір мінімальної тарифної ставки вищий від законодавчо встановленої мінімальної заробітної плати та від розміру мінімальної тарифної ставки, встановленого галузевою угодою.

Станом на 31.12.2017 5,7 % працівників було зайнято на підприємствах, на яких розмір мінімальної тарифної ставки був встановлений вище від мінімальної заробітної плати, і 8,3 % — на підприємствах з мінімальною тарифною ставкою вищою від передбаченої галузевою угодою³. Дані в розрізі видів економічної діяльності наведено на рис. 5.5.

¹ Праця в Україні у 2017 році: статист збірн. / відповід. за випуск І. В. Сенік. — Київ: Державна служба статистики України, Август Трейд, 2018. — С. 250.

² Там само.

³ Там само. — С. 247, 250.



- Відсоток працівників, зайнятих на підприємствах, на яких розмір мінімальної тарифної ставки (окладу) встановлений вище від галузевого
- Відсоток працівників, зайнятих на підприємствах, на яких розмір мінімальної тарифної ставки (окладу) встановлений вище від МЗП

Рис. 5.5. Дані про працівників, зайнятих на підприємствах різних видів економічної діяльності, на яких станом на 31.12.2017 розмір мінімальної тарифної ставки встановлений вище від державних і галузевих гарантій

Джерело: складено за даними Держстату України (ukrstat.gov.ua).

Як свідчать дані рис. 5.5, найбільший відсоток працівників, зайнятих на підприємствах, на яких розмір мінімальної тарифної ставки був установлений вище від мінімальної заробітної плати:

оптової та роздрібної торгівлі, ремонту автотранспортних засобів і мотоциклів; тимчасового розміщування й організації харчування; діяльності у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування; промисловості; професійної, наукової та технічної діяльності.

Найбільший відсоток працівників, зайнятих на підприємствах, на яких мінімальна тарифна ставка була встановлена вище від розміру, визначеного галузевою угодою: промисловості; будівництва; оптової та роздрібної торгівлі, ремонту автотранспортних засобів і мотоциклів; діяльності у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування; професійної, наукової та технічної діяльності.

Якщо мінімальні гарантії на більшості підприємств не перевищують мінімальні державні та галузеві норми та гарантії, то цілком очевидно, що про надання гарантій і компенсацій добровільного неов'язкового характеру на таких підприємствах не може й йтися.

Дослідження підтверджує зроблений раніше висновок про низький рівень розвитку соціального партнерства на підприємствах бюджетного сектору економіки. Найменша частка працівників, зайнятих на підприємствах, на яких розмір мінімальної тарифної ставки встановлений вище від державних і галузевих гарантій, працює в закладах охорони здоров'я і надання соціальної допомоги, освіти, мистецтва та державного управління.

Щодо переговорного процесу з укладання колективних договорів, слід зазначити, що мають місце випадки відмови роботодавців розпочинати колективні переговори, неможливість дійти згоди партнерів стосовно основних соціально-економічних питань, насамперед щодо оплати праці, намагання роботодавців уникнути зобов'язань у соціально-трудових відносинах, спроби тиснути на найманих працівників і їхніх представників.

Отже, винятково важливу роль у формуванні політики оплати праці з погляду реалізації принципів гідної праці має відігравати соціальне партнерство, складовою якого є колективно-договірне регулювання. Визначення розміру винагороди, структури заробітної плати, умов і темпів її зростання, порядку надання соціальних гарантій і компенсацій найманим працівникам з використанням інструментів колективно-договірного регулювання є ключовим принципом формування політики оплати праці на засадах гідної праці.

Аналіз колективно-договірного регулювання оплати праці в Україні виявив слабкий рівень розвитку договірних засад регулювання оплати праці на різних рівнях, низьку соціальну відповідальність партнерів, що спричиняє неналежну соціальну захищеність найманих працівників й негативно характеризує політику оплати праці з погляду реалізації принципів гідної праці.

ОЦІНКА ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ З ПОГЛЯДУ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРИНЦИПІВ ГІДНОЇ ПРАЦІ

6.1. Визначення індексів гідної оплати праці

Сформований нами інструментарій оцінювання оплати праці з погляду реалізації принципів гідної праці містить набір індикаторів оцінювання оплати праці на різних рівнях (див. табл. 3.1). Процедура оцінювання оплати праці передбачає розрахунок одиничних індексів за сформованими індикаторами та визначення комплексних показників гідної оплати праці на кожному рівні: макрорівні, галузевому та регіональному рівнях і мікрорівні.

Оскільки в нашому дослідженні оцінюємо оплату праці з погляду реалізації принципів гідної праці лише в Україні, в окремому виді економічної діяльності (освіті) та регіоні (у Київській області), то одиничні індекси визначатимемо у такому порядку:

— у разі якщо фактичне значення за певним індикатором не відповідає встановленому стандарту, тоді одиничний індекс I_i за цим індикатором дорівнює 0;

— у разі якщо фактичне значення за певним індикатором відповідає, перебуває у межах чи перевищує встановлений стандарт, тоді одиничний індекс I_i за цим індикатором дорівнює 1.

Визначення одиничних індексів на макрорівні

Темпи зростання реальної середньої заробітної плати в економіці України у 2018 р. порівняно з 2017 становили 112,5 % (див. рис. 4.2), що більше від встановленого стандарту за цим показником, тому одиничний індекс за цим індикатором дорівнює 1.

За рівнем заробітної плати Україна значно поступається країнам Європи. Співвідношення середньої заробітної плати в економіці України із середніми заробітними платами в країнах Європи в 2018 р. коливалося в межах від 0,05 (порівняно з Німеччиною) до 0,48 (стосовно Болгарії), що значно менше від встановленого стандарту, а отже, $I_{1.2} = 0$.

Щодо частки працівників, які одержують заробітну плату, нижчу від прожиткового мінімуму, то, не зважаючи на те, що у 2017 р. Держстат України не наводить таких даних, а також беручи до уваги наявність працівників, які одержували заробітну плату нижчу від фактичного прожиткового мінімуму, то одиничний індекс за цим індикатором доцільно встановити на нульовому рівні.

В Україні значна кількість¹ найманих працівників, як ми вже з'ясували, одержували заробітну плату нижчу від порогу абсолютної бідності, визначеного для мешканців країн Центральної та Східної Європи, тому $I_{1.4} = 0$.

Співвідношення мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму у 2018 р. дорівнювало 1,94 (див. табл. 4.1), тому одиничний індекс за цим індикатором дорівнює 1.

Індекс Кейтца (співвідношення мінімальної та середньої заробітної плати) у 2018 р. дорівнював 42 % (див. рис. 4.4), що менше від встановленого стандарту, тому одиничний індекс за цим індикатором визначено на нульовому рівні.

Щодо співвідношення тарифної ставки працівника 1-го тарифного розряду в бюджетному секторі економіки та прожиткового мінімуму, то з 1.07.2019 воно становило 0,96, а з 01.12.2019 — 0,91, що менше від встановленого стандарту. У зв'язку з цим одиничний індекс за цим індикатором дорівнює 0.

Частка витрат на оплату праці у ВВП у 2018 р. дорівнювала 23 % (див. рис. 4.5), що майже втричі менше від встановленого стандарту, тому $I_{1.8} = 0$.

Частка оплати праці в сукупних доходах домогосподарств у 2018 р. становила 49 % (див. рис. 4.6), що також значно менше від встановленого стандарту, тому одиничний індекс за цим індикатором визначено на нульовому рівні.

Щодо показників диференціації трудових доходів, то співвідношення середньої заробітної плати у виді економічної діяльності з найвищим і найнижчим рівнями заробітної плати найманих працівників (галузева диференціація) у 2018 р. дорівнювало 2,8 (див. рис. 4.7), що не відповідає встановленому стандарту. У зв'язку з цим одиничний індекс за цим індикатором дорівнює 0.

Співвідношення середньої заробітної плати у регіоні з найвищим і найнижчим рівнями заробітної плати найманих працівників (регіональна диференціація) у 2018 р. становило 1,9 (див. рис. 4.7), що відповідає встановленому стандарту, тому одиничний індекс за цим індикатором дорівнює 1.

¹Точну кількість таких працівників відповідно до даних Держстату України визначити неможливо.

Коефіцієнт Джині у 2018 р. дорівнював 0,26, що в межах встановленого стандарту, тому одиничний індекс за цим індикатором встановлено на рівні 1.

Децильний коефіцієнт за показником «оплата праці» у 2018 р. становив 7,0, що також відповідає встановленому стандарту, тому $I_{1,13} = 1$.

Частка основної заробітної плати у фонді оплати праці у 2018 р. дорівнювала 57 % (див. рис. 4.8), що менше від визначеного стандарту, тому одиничний індекс за цим індикатором встановлено на нульовому рівні.

В Україні залишаються високими показники заборгованості з виплати заробітної плати й на початок 2019 р. розмір заборгованості становив 2645 млн грн (див. рис. 4.9). У зв'язку з цим одиничний індекс за цим індикатором дорівнює 0.

Щодо урегулювання питань політики оплати праці під час колективних переговорів з укладення Генеральної угоди відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди», то, як засвідчили результати проведеного дослідження, не всі принципи та норми реалізації політики оплати праці унормовані Генеральною угодою на 2019–2021 рр. (див. табл. 5.1), тому $I_{1,16} = 0$.

Співвідношення кількості зобов'язань соціальних партнерів щодо оплати праці відповідно до чинної Генеральної угоди на 2019–2021 рр. порівняно з кількістю зобов'язань, передбачених попередньою Генеральною угодою на 2016–2017 рр., дорівнює 0,84 (див. табл. 5.2), що менше від встановленого стандарту. У зв'язку з цим одиничний індекс за цим індикатором дорівнює 0.

Співвідношення кількості положень Генеральної угоди на 2019–2021 рр. щодо оплати праці, які містять конкретні зобов'язання (цифри, суми, відсотки, документи, процедури, програми), до загальної кількості зобов'язань соціальних партнерів щодо оплати праці дорівнює 48,6 %. Це значно менше від визначеного стандарту, тому одиничний індекс за цим індикатором встановлено на нульовому рівні.

Не всі положення Генеральної угоди на 2019–2021 рр. щодо оплати праці, як ми з'ясували, містять вищі зобов'язання соціальних партнерів порівняно із зобов'язаннями, передбаченими попередніми угодами, зокрема Генеральною угодою на 2016–2017 рр., тому одиничний індекс за цим індикатором дорівнює 0.

Аналіз рівня виконання положень Генеральної угоди на 2016–2017 рр. у сфері оплати праці також засвідчив, що більшість положень залишилися невиконаною, тому $I_{1,20} = 0$.

Узагальнену інформацію щодо стандартів, фактичних значень й одиничних індексів гідної оплати праці за сформованими індикаторами на макрорівні наведено в табл. 6.1.

Таблиця 6.1

ОДИНИЧНІ ІНДЕКСИ ГІДНОЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА МАКРОРІВНІ

Індикатор	Стандарт	Фактичне значення	Одиничний індекс, I_i
1.1. Темпи зростання реальної середньої заробітної плати в економіці країни, %	≥ 110	112,5	1
1.2. Співвідношення середньої заробітної плати в економіці країни із середньою заробітною платою в країнах Європи	≥ 1	[0,05; 0,48]	0
1.3. Частка працівників, які одержують заробітну плату, нижчу від прожиткового мінімуму, від загальної чисельності працівників	Немає	Існує	0
1.4. Частка працівників, які одержують заробітну плату за межею бідності	Немає	Існує	0
1.5. Співвідношення мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму	≥ 1	1,94	1
1.6. Індекс Кейтца (співвідношення мінімальної та середньої заробітної плати), %	≥ 45	42	0
1.7. Співвідношення тарифної ставки працівника 1-го тарифного розряду в бюджетному секторі економіки та мінімальної заробітної плати (співвідношення тарифної ставки працівника 1-го розряду та прожиткового мінімуму)	≥ 1	0,96	0
1.8. Частка витрат на оплату праці у ВВП, %	[60, 70]	23	0
1.9. Частка оплати праці в сукупних доходах домогосподарств, %	≥ 65	49	0
1.10. Співвідношення середньої заробітної плати у виді економічної діяльності з найвищим і найнижчим рівнями заробітної плати найманих працівників	≤ 2	2,8	0
1.11. Співвідношення середньої заробітної плати у регіоні з найвищим і найнижчим рівнями заробітної плати найманих працівників	≤ 2	1,9	1

Закінчення табл. 6.1

Індикатор	Стандарт	Фактичне значення	Одиничний індекс, I_i
1.12. Коефіцієнт Джині	[0,20, 0,35]	0,26	1
1.13. Децильний коефіцієнт (співвідношення доходів 10 % працівників з найвищим рівнем та 10 % працівників з найнижчим рівнем доходів)	[6, 8]	7,0	1
1.14. Частка основної заробітної плати у фонді оплати праці, %	>60	57	0
1.15. Заборгованість з виплати заробітної плати, грн	Немає	2645 млн.	0
1.16. Урегулювання питань політики оплати праці під час колективних переговорів щодо укладення генеральної угоди відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди»	Так	Частково	0
1.17. Співвідношення кількості зобов'язань соціальних партнерів щодо оплати праці відповідно до чинної генеральної угоди порівняно з кількістю зобов'язань, передбачених попередньою генеральною угодою	≥ 1	0,84	0
1.18. Співвідношення кількості положень генеральної угоди щодо оплати праці, які містять конкретні зобов'язання (цифри, суми, відсотки, документи, процедури, програми), до загальної кількості зобов'язань соціальних партнерів щодо оплати праці, %	100	48,6	0
1.19. Кількість положень генеральної угоди щодо оплати праці, які містять вищі зобов'язання соціальних партнерів порівняно із зобов'язаннями, передбаченими попередніми генеральними угодами	Усі	Не всі	0
1.20. Частка виконаних соціальними партнерами положень (зобов'язань, домовленостей) генеральної угоди щодо оплати праці, від загальної їх кількості, %	100	Не всі	0

Джерело: складено автором.

Визначення одиничних індексів на галузевому рівні (на прикладі освіти)

Темпи зростання реальної заробітної плати у галузі освіти у 2018 р. порівняно з 2017 р. дорівнювали 108 % (див. табл. 4.2), що менше від встановленого стандарту, тому одиничний індекс за цим індикатором дорівнює 0.

Співвідношення середньої заробітної плати у галузі освіти із середнім рівнем заробітної плати в економіці країни у 2018 р. становило 0,79, що не відповідає визначеному стандарту, тому одиничний індекс за цим індикатором установлено на нульовому рівні.

Щодо частки працівників, які одержують заробітну плату, нижчу від прожиткового мінімуму у галузі освіти, то, як уже зазначалося, Держстат України не наводить таких даних за 2017 р. Разом з тим, зважаючи на наявність працівників, які одержували заробітну плату, нижчу від фактичного прожиткового мінімуму, то, як і на макrorівні, одиничний індекс за цим індикатором доцільно встановити на нульовому рівні.

Відповідно до даних Держстату України у грудні 2017 р. 9,0 % найманих працівників у галузі освіти одержували заробітну плату меншу від 3200 грн і 23,2 % — від 3200,01 до 4000,00 грн. Це означає, що частина працівників галузі освіти одержували заробітну плату, нижчу від порогу абсолютної бідності, визначеного для мешканців країн Центральної та Східної Європи, тому $I_{2.4} = 0$.

Оскільки Держстат України не містить інформацію про коефіцієнт Джині та децильний коефіцієнт у розрізі видів економічної діяльності та галузей, то значення цих коефіцієнтів візьмемо на рівні економіки України. У 2018 р. коефіцієнт Джині дорівнював 0,26, децильний коефіцієнт — 7,0, що в межах установлених стандартів, тому одиничні індекси за цими індикаторами дорівнюють 1.

Частка основної заробітної плати у фонді оплати праці у галузі освіти у 2018 р. становила 52 %, що менше від визначеного стандарту, тому одиничний індекс за цим індикатором встановлено на нульовому рівні.

Сума заборгованості з виплати заробітної плати у галузі освіти на початок 2019 р. дорівнювала 5,3 млн грн (див. рис. 4.11). У зв'язку з цим індекс за цим індикатором дорівнює 0.

Результати аналізу засвідчили, що не всі принципи та норми реалізації політики оплати праці, що мають бути врегульовані угодою на галузевому рівні відповідно до законодавства, унормовані Галузевою угодою у сфері освіти і науки на 2016–2020 рр., тому $I_{2.9} = 0$.

Співвідношення кількості зобов'язань соціальних партнерів щодо оплати праці відповідно до чинної Галузевої угоди на 2016–2020 рр. порівняно з кількістю зобов'язань, передбачених попередньою Галузевою угодою на 2011–2015 рр., дорівнює 1,19 (див. табл. 5.4), що більше від встановленого стандарту. У зв'язку з цим одиничний індекс за цим індикатором дорівнює 1.

Порівняльний аналіз галузевих угод у сфері освіти та науки на 2011–2015 та 2016–2020 рр. засвідчив, що норми Галузевої угоди на 2016–2020 рр. дублюють положення попередньої угоди, тобто не всі положення чинної угоди щодо оплати праці містять вищі зобов'язання соціальних партнерів. У зв'язку з цим $I_{2.11} = 0$.

Співвідношення кількості положень Галузевої угоди у сфері освіти і науки на 2016–2020 рр. щодо оплати праці, які містять конкретні зобов'язання (цифри, суми, відсотки, документи, процедури, програми), до загальної кількості зобов'язань соціальних партнерів щодо оплати праці дорівнює 45 %. Це значно менше від встановленого стандарту, тому одиничний індекс за цим індикатором встановлено на нульовому рівні.

Освіта належить до бюджетних галузей й оплата праці здійснюється, як уже зазначалося, відповідно до єдиної тарифної сітки¹. Під час розроблення єдиної тарифної сітки аналітичні методи оцінювання посад і робіт не використовувалися, у зв'язку з чим $I_{2.13} = 0$.

Відповідно до єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери, зокрема і освіти, кожному тарифному розряду присвоєно відповідний тарифний коефіцієнт, що не передбачає диференціації основної заробітної плати (тарифних ставок, окладів, посадових окладів) за рівнями чи встановлення діапазону (вилки). Отже, одиничний індекс за індикатором «використання гнучких моделей оплати праці» дорівнює 0.

З 1.07.2019 співвідношення тарифної ставки працівника 1-го розряду в бюджетному секторі економіки, зокрема у галузі освіти, та прожиткового мінімуму, як уже зазначалося, дорівнювало 0,96, а з 01.12.2019 — 0,91, що значно нижче від встановленого стандарту. Виходячи з цього $I_{2.15} = 0$.

Співвідношення перших шести розрядів єдиної тарифної сітки дорівнює 1 : 1,45 (див. табл. 4.3), що набагато нижче від визначеного стандарту, тому $I_{2.16}$ встановлено на нульовому рівні.

¹Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери [Електронний ресурс]: Постанова Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 1298. — Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1298-2002-%D0%BF>.

Загальний діапазон єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери дорівнює $1 : 4,51$, що відповідає встановленому стандарту, тому формально $I_{2.17} = 1$. Разом з тим такий діапазон може бути прийнятним для малих підприємств, а для 25-розрядної сітки він є дуже малим і не дозволяє забезпечити об'єктивну диференціацію посадових окладів, окладів і тарифних ставок працівників.

Міжрозрядна різниця усіх розрядів єдиної тарифної сітки менша від 10 %, що вказує на неврахування відмінностей у складності праці, відповідальності, рівні кваліфікації працівників двох суміжних розрядів. Отже, $I_{2.18} = 0$.

Аналіз засвідчив, що окремі норми, передбачені законодавством і генеральною угодою, в Галузевій угоді у сфері освіти і науки на 2016–2020 рр. носять рекомендаційний характер. Це стосується, як ми вже зазначали, установлення доплат за суміщення професій, посад, розширення зони обслуговування, виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників без звільнення від своєї основної роботи, оплати за роботу в нічний час, за роботу в надурочний час, у святкові, неробочі та вихідні дні тощо. Крім того, не всі доплати та надбавки, що передбачені Генеральною угодою, містить Галузева угода у сфері освіти і науки на 2016–2020 рр. У зв'язку з цим $I_{2.19}$ встановлено на нульовому рівні.

Галузевою угодою у сфері освіти і науки на 2016–2020 рр. не передбачено положень щодо запровадження систем участі персоналу в прибутку та/або в акціонерному капіталі в організаціях, установах і закладах освіти, що є логічним, зважаючи на належність освіти до бюджетної сфери. Разом з тим брак таких складових компенсаційного пакета знижує привабливість оплати праці освітян. Виходячи з цього $I_{2.20} = 0$.

Галузева угода у сфері освіти і науки на 2016–2020 рр. також не містить положень щодо запровадження соціальних пакетів і програм соціального страхування (медичного, недержавного пенсійного, життя, від нещасних випадків тощо) в організаціях, установах і закладах освіти, що також негативно впливає на конкурентоспроможність оплати праці у галузі освіти. Отже, індекси $I_{2.21}$ та $I_{2.22}$ дорівнюють 0.

Щодо частки виконаних соціальними партнерами положень Галузевої угоди, то те, що стосується зобов'язань стратегічного характеру, які містить Галузева угода у сфері освіти і науки на 2011–2015 рр., то, як уже зазначалося, більшість з них залишилася не виконаною з огляду на дублювання їх в Галузевій угоді на

2016–2020 рр. Щодо інших зобов’язань, то міру їх виконання потрібно досліджувати окремо в кожному закладі освіти. У зв’язку з цим одиничний індекс за цим індикатором встановлено на нульовому рівні.

Узагальнену інформацію щодо стандартів, фактичних значень й одиничних індексів гідної оплати праці за сформованими індикаторами в галузі освіти наведено в табл. 6.2.

Таблиця 6.2

ОДИНИЧНІ ІНДЕКСИ ГІДНОЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ В ГАЛУЗІ ОСВІТИ

Індикатор	Стандарт	Фактичне значення	Одиничний індекс, I_i
2.1. Темпи зростання реальної заробітної плати у виді економічної діяльності (галузі), %	≥ 110	108	0
2.2. Співвідношення середньої заробітної плати у виді економічної діяльності (галузі) із середнім рівнем заробітної плати в економіці країни	≥ 1	0,79	0
2.3. Частка працівників, які одержують заробітну плату, нижчу від прожиткового мінімуму, від загальної чисельності працівників у виді економічної діяльності (галузі)	Немає	Існує	0
2.4. Частка працівників, які одержують заробітну плату за межею бідності, у виді економічної діяльності (галузі)	Немає	Існує	0
2.5. Коефіцієнт Джині у виді економічної діяльності (галузі)	[0,20, 0,35]	0,26	1
2.6. Децильний коефіцієнт у виді економічної діяльності (галузі)	[6, 8]	7,0	1
2.7. Частка основної заробітної плати у фонді оплати праці у виді економічної діяльності (галузі), %	>60	52	0
2.8. Заборгованість з виплати заробітної плати у виді економічної діяльності (галузі), грн	Немає	5,3 млн.	0
2.9. Урегулювання питань політики оплати праці під час колективних переговорів щодо укладення галузевої угоди відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди»	Так	Частково	0

Продовження табл.6.2

Індикатор	Стандарт	Фактичне значення	Одиничний індекс, I_i
2.10. Співвідношення кількості зобов'язань соціальних партнерів щодо оплати праці відповідно до чинної галузевої угоди порівняно з кількістю зобов'язань, передбачених попередньою галузевою угодою	≥ 1	1,19	1
2.11. Кількість положень галузевої угоди щодо оплати праці, які містять вищі зобов'язання соціальних партнерів порівняно із зобов'язаннями, передбаченими попередніми галузевими угодами	Усі	Не всі	0
2.12. Співвідношення кількості положень галузевої угоди щодо оплати праці, які містять конкретні зобов'язання (цифри, суми, відсотки, документи, процедури, програми), до загальної кількості зобов'язань соціальних партнерів щодо оплати праці, %	100	45	0
2.13. Використання аналітичних методів оцінювання посад і робіт (процедури грейдування) під час розроблення тарифних умов оплати праці відповідно до галузевої угоди	Так	Ні	0
2.14. Використання гнучких моделей оплати праці (встановлення не стабільних тарифних ставок, окладів, посадових окладів для відповідних професій, посад, кваліфікаційних груп, грейдів, а їх диференціація за рівнями чи встановлення діапазону) відповідно до галузевої угоди	Так	Ні	0
2.15. Співвідношення тарифної ставки робітника 1-го розряду та мінімальної заробітної плати (співвідношення тарифної ставки робітника 1-го розряду та прожиткового мінімуму) відповідно до галузевої угоди	$\geq 1,1$	0,96	0
2.16. Співвідношення тарифних ставок робітників останніх розрядів і тарифних ставок робітників 1-го розряду відповідно до тарифних сіток, які містить галузева угода	[2, 3]	1,45	0

Закінчення табл.6.2

Індикатор	Стандарт	Фактичне значення	Одиничний індекс, I_i
2.17. Співвідношення посадових окладів перших керівників підприємств (їх заступників) і посадових окладів технічних службовців з найнижчими посадовими окладами відповідно до схем посадових окладів, які містить галузева угода	[4, 12]	4,51	0
2.18. Співвідношення між тарифними ставками робітників двох суміжних розрядів, посадовими окладами професіоналів, фахівців, технічних службовців двох суміжних категорій, кваліфікаційних груп, посадовими окладами керівників та їхніх заступників (додержання порогу відсутності) відповідно до тарифних сіток, схем посадових окладів, які містить галузева угода, %	≥ 10	< 10	0
2.19. Відповідність переліку, розмірів та порядку виплати надбавок і доплат відповідно до галузевої угоди вимогам трудового законодавства, умовам генеральної угоди	Так	Ні	0
2.20. Наявність у галузевій угоді положень щодо запровадження систем участі персоналу в прибутку та/або в акціонерному капіталі на підприємствах виду економічної діяльності (галузі)	Так	Немає	0
2.21. Наявність у галузевій угоді положень щодо запровадження соціальних пакетів на підприємствах виду економічної діяльності (галузі)	Так	Немає	0
2.22. Наявність у галузевій угоді положень щодо запровадження програм соціального страхування (медичного, недержавного пенсійного, життя, від нещасних випадків тощо) на підприємствах виду економічної діяльності (галузі)	Так	Немає	0
2.23. Частка виконаних соціальними партнерами положень (зобов'язань, домовленостей) галузевої угоди щодо оплати праці, від загальної їх кількості, %	100	Не всі	0

Джерело: складено автором.

Визначення одиничних індексів на регіональному рівні (на прикладі Київської області)

Темпи зростання реальної заробітної плати в Київській обл. у 2018 р. порівняно з 2017 р. дорівнювали 114,1 % (див. табл. 4.5), що більше від установленого стандарту, тому одиничний індекс за цим індикатором дорівнює 1.

Щодо співвідношення середньої заробітної плати у Київській обл. із середнім рівнем заробітної плати в країні, то у 2018 р. цей показник дорівнював 1,03, що більше від визначеного стандарту, у зв'язку з чим $I_{3,2} = 1$.

Щодо частки працівників, які одержують заробітну плату, нижчу від прожиткового мінімуму у Київській обл., то, як вже зазначалося, Держстат України не наводить даних про кількість таких працівників за 2017 р. Разом з тим, зважаючи на наявність працівників, які мали заробітну плату, нижчу від фактичного прожиткового мінімуму, одиничний індекс за цим індикатором доцільно встановити на нульовому рівні.

Відповідно до даних Держстату України у грудні 2017 р. 5,0 % найманих працівників Київської обл. одержували заробітну плату меншу від 3200 грн та 24,8 % — від 3200,01 до 4000,00 грн. Це означає, що частина працівників регіону одержували заробітну плату, нижчу від порогу абсолютної бідності, визначеного для мешканців країн Центральної та Східної Європи, тому $I_{3,4} = 0$.

Оскільки Держстат України не містить інформацію про коефіцієнт Джині та децильний коефіцієнт у розрізі регіонів, тоді значення цих коефіцієнтів візьмемо на макрорівні. У 2018 р. коефіцієнт Джині дорівнював 0,26, децильний коефіцієнт — 7,0, що у межах встановлених стандартів, тому одиничні індекси за цими індикаторами дорівнюють 1.

Частка основної заробітної плати у фонді оплати праці в Київській обл. у 2018 р. становила 59 %, що менше від визначеного стандарту, тому одиничний індекс за цим індикатором встановлено на нульовому рівні.

Сума заборгованості з виплати заробітної плати у Київській обл. на початок 2019 р. дорівнювала 138,1 млн грн (див. рис. 4.13), у зв'язку з чим індекс за цим індикатором дорівнює 0.

Оскільки законодавство не визначає чіткого переліку питань, з яких мають проводитися колективні переговори на територіальному рівні, тому складно визначити рівень урегулювання Територіальною угодою питань політики оплати праці відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди». Зважаючи на те що Територіальна угода в Київській області на 2016–2020 рр.

містить широкий перелік спільних домовленостей і зобов'язань сторін щодо оплати праці, $I_{3,9}$ встановлено на рівні 1.

Співвідношення кількості зобов'язань соціальних партнерів щодо оплати праці відповідно до чинної Територіальної угоди у Київській області на 2016–2020 рр. порівняно з кількістю зобов'язань, передбачених попередньою Територіальною угодою на 2013–2015 рр., дорівнює 1,51 (див. табл. 5.5), що більше від встановленого стандарту. У зв'язку з цим одиничний індекс за цим індикатором дорівнює 1.

Порівняльний аналіз Територіальних угод у Київській області на 2013–2015 і 2016–2020 рр. засвідчив, що норми Територіальної угоди на 2016–2020 рр. практично дублюють положення попередньої угоди. Винятком є збільшення кількості зобов'язань Облдержадміністрації, про що вже йшлося, щодо виплат для деяких категорій працівників, котрі фінансуються з місцевого бюджету. Отже, не всі положення чинної Територіальної угоди щодо оплати праці містять вищі зобов'язання соціальних партнерів, тому $I_{3,11} = 0$.

Щодо співвідношення кількості положень Територіальної угоди про оплату праці, які містять конкретні зобов'язання (цифри, суми, відсотки, документи, процедури, програми), до загальної кількості зобов'язань соціальних партнерів стосовно оплати праці, то із 71 зобов'язання, передбаченого Територіальною угодою в Київській області на 2016–2020 рр., — лише 48 % містять конкретні зобов'язання. У зв'язку з цим одиничний індекс за цим індикатором дорівнює 0.

Територіальною угодою в Київській області на 2016–2020 рр. передбачено зобов'язання Обласного об'єднання організацій роботодавців вживати заходів зі встановлення мінімального розміру тарифної ставки некваліфікованого працівника на рівні, не менше від 120 % мінімальної заробітної плати (п. 2.2.38), тому $I_{3,13} = 1$.

Територіальною угодою в Київській області на 2016–2020 рр. не передбачено повного переліку, розмірів і порядку виплати надбавок і доплат. Проте угода містить зобов'язання партнерів щодо забезпечення відповідності надбавок і доплат законодавству, генеральній та відповідним галузевим угодам під час укладання колективних договорів на підприємствах, в установах, організаціях (пп. 2.2.9, 2.2.10). У зв'язку з цим $I_{3,14} = 1$.

У Територіальній угоді в Київській області на 2016–2020 рр. бракує зобов'язань та/або рекомендацій щодо запровадження систем участі персоналу в прибутку, в акціонерному капіталі, соціальних пакетів, програм соціального страхування (медичного, недержавного пенсійного, життя, від нещасних випадків тощо) на

підприємствах регіону. Отже, одиничні індекси за цими індикаторами дорівнюють 0.

Щодо частки виконаних соціальними партнерами положень (зобов'язань, домовленостей) Територіальної угоди, то що стосується зобов'язань стратегічного характеру, які містить Територіальна угода в Київській області на 2013–2015 рр., то більшість з них залишилися невиконаними з огляду на дублювання їх у Територіальній угоді на 2016–2020 рр. Стосовно інших зобов'язань, то перевірити рівень виконання частини з них, які мають загальний характер, практично неможливо. У зв'язку з цим одиничний індекс за цим індикатором встановлено на нульовому рівні.

Узагальнену інформацію про стандарти, фактичні значення й одиничні індекси гідної оплати праці за сформованими індикаторами в Київській обл. наведено в табл. 6.3.

Таблиця 6.3

**ОДИНИЧНІ ІНДЕКСИ ГІДНОЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ
В КИЇВСЬКІЙ ОБЛ.**

Індикатор	Стандарт	Фактичне значення	Одиничний індекс, I_i
3.1. Темпи зростання реальної заробітної плати у регіоні, %	≥ 110	114,1	1
3.2. Співвідношення середньої заробітної плати у регіоні із середнім рівнем заробітної плати в країні	≥ 1	1,03	1
3.3. Частка працівників, які одержують заробітну плату, нижчу від прожиткового мінімуму, від загальної чисельності працівників у регіоні	Немає	Існує	0
3.4. Частка працівників, які одержують заробітну плату за межею бідності, у регіоні	Немає	Існує	0
3.5. Коефіцієнт Джині у регіоні	[0,20, 0,35]	0,26	1
3.6. Децильний коефіцієнт у регіоні	[6, 8]	7,0	1
3.7. Частка основної заробітної плати у фонді оплати праці у регіоні, %	>60	59	0
3.8. Заборгованість з виплати заробітної плати у регіоні, грн	Немає	138,1 млн.	0
3.9. Урегулювання питань політики оплати праці під час колективних переговорів щодо укладення територіальної (регіональної) угоди відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди»	Так	Так	1

Закінчення табл. 6.3

Індикатор	Стандарт	Фактичне значення	Одиничний індекс, I_i
3.10. Співвідношення кількості зобов'язань соціальних партнерів щодо оплати праці відповідно до чинної територіальної (регіональної) угоди порівняно з кількістю зобов'язань, передбачених попередньою територіальною (регіональною) угодою	≥ 1	1,51	1
3.11. Кількість положень територіальної (регіональної) угоди щодо оплати праці, які містять вищі зобов'язання соціальних партнерів порівняно із зобов'язаннями, передбаченими попередніми територіальними (регіональними) угодами	Усі	Не всі	0
3.12. Співвідношення кількості положень територіальної (регіональної) угоди щодо оплати праці, які містять конкретні зобов'язання (цифри, суми, відсотки, документи, процедури, програми), до загальної кількості зобов'язань соціальних партнерів щодо оплати праці, %	100	48	0
3.13. Співвідношення тарифної ставки робітника 1-го розряду та мінімальної заробітної плати (співвідношення тарифної ставки робітника 1-го розряду та прожиткового мінімуму) відповідно до територіальної (регіональної) угоди	$\geq 1,1$	1,2	1
3.14. Відповідність переліку, розмірів та порядку виплати надбавок і доплат відповідно до територіальної (регіональної) угоди вимогам трудового законодавства, умовам генеральної угоди	Так	Так	1
3.15. Наявність в територіальній (регіональній) угоді положень щодо запровадження систем участі персоналу в прибутку та/або в акціонерному капіталі на підприємствах регіону	Так	Немає	0
3.16. Наявність у територіальній (регіональній) угоді положень щодо запровадження соціальних пакетів на підприємствах регіону	Так	Немає	0
3.17. Наявність у територіальній (регіональній) угоді положень щодо запровадження програм соціального страхування (медичного, недержавного пенсійного, життя, від нещасних випадків тощо) на підприємствах регіону	Так	Немає	0
3.18. Частка виконаних соціальними партнерами положень (зобов'язань, домовленостей) Територіальної (регіональної) угоди щодо оплати праці, від загальної їх кількості, %	100	Не всі	0

Джерело: складено автором.

6.2. Аналіз комплексних показників гідної оплати праці

З метою узагальнення результатів аналізу оплати праці з погляду реалізації принципів гідної праці обчислимо комплексні показники та визначимо їх рівень відповідно до встановлених діапазонів. Комплексний показник гідної оплати праці розраховується за формулою (3.3).

Результати розрахунку комплексного показника на макрорівні наведено в табл. 6.4.

Таблиця 6.4

РОЗРАХУНОК КОМПЛЕКСНОГО ПОКАЗНИКА ГІДНОЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА МАКРОРІВНІ

Індикатор	Коефіцієнт вагомості, α_i	Одиничний індекс, I_i	Зважений одиничний індекс
1.1. Темпи зростання реальної середньої заробітної плати в економіці країни, %	0,061	1	0,061
1.2. Співвідношення середньої заробітної плати в економіці країни із середньою заробітною платою в країнах Європи	0,061	0	0
1.3. Частка працівників, які одержують заробітну плату, нижчу від прожиткового мінімуму, від загальної чисельності працівників	0,061	0	0
1.4. Частка працівників, які одержують заробітну плату за межею бідності	0,061	0	0
1.5. Співвідношення мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму	0,061	1	0,061
1.6. Індекс Кейтца (співвідношення мінімальної та середньої заробітної плати), %	0,051	0	0
1.7. Співвідношення тарифної ставки працівника 1-го тарифного розряду в бюджетному секторі економіки та мінімальної заробітної плати (співвідношення тарифної ставки працівника 1-го розряду та прожиткового мінімуму)	0,051	0	0
1.8. Частка витрат на оплату праці у ВВП, %	0,061	0	0
1.9. Частка оплати праці в сукупних доходах домогосподарств, %	0,051	0	0

Закінчення табл. 6.4

Індикатор	Коефіцієнт вагомості, α_i	Одиничний індекс, I_i	Зважений одиничний індекс
1.10. Співвідношення середньої заробітної плати у виді економічної діяльності з найвищим і найнижчим рівнями заробітної плати найманих працівників	0,041	0	0
1.11. Співвідношення середньої заробітної плати у регіоні з найвищим і найнижчим рівнями заробітної плати найманих працівників	0,041	1	0,041
1.12. Коефіцієнт Джині	0,041	1	0,041
1.13. Децильний коефіцієнт (співвідношення доходів 10 % працівників з найвищим рівнем та 10 % працівників з найнижчим рівнем доходів)	0,041	1	0,041
1.14. Частка основної заробітної плати у фонді оплати праці, %	0,051	0	0
1.15. Заборгованість з виплати заробітної плати, грн	0,061	0	0
1.16. Урегулювання питань політики оплати праці під час колективних переговорів щодо укладення генеральної угоди відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди»	0,041	0	0
1.17. Співвідношення кількості зобов'язань соціальних партнерів щодо оплати праці відповідно до чинної генеральної угоди порівняно з кількістю зобов'язань, передбачених попередньою генеральною угодою	0,041	0	0
1.18. Співвідношення кількості положень генеральної угоди щодо оплати праці, які містять конкретні зобов'язання (цифри, суми, відсотки, документи, процедури, програми), до загальної кількості зобов'язань соціальних партнерів щодо оплати праці, %	0,041	0	0
1.19. Кількість положень генеральної угоди щодо оплати праці, які містять вищі зобов'язання соціальних партнерів порівняно із зобов'язаннями, передбаченими попередніми генеральними угодами	0,041	0	0
1.20. Частка виконаних соціальними партнерами положень (зобов'язань, домовленостей) генеральної угоди щодо оплати праці, від загальної їх кількості, %	0,041	0	0
Усього	1	—	0,245

Джерело: складено автором.

Комплексний показник гідної оплати праці на макrorівні до-
рівнює 0,245, що відповідає рівню «нижче від середнього»
(див. формулу (3.4)), і вказує на низку недоліків у політиці опла-
ти праці в Україні. Наявні проблеми в оплаті праці насамперед
обумовлені низьким рівнем заробітної плати, недовістю соціаль-
них стандартів, незадовільною диференціацією заробітної плати,
несвоєчасністю її виплати, низьким рівнем розвитку соціального
партнерства тощо.

Результати розрахунку комплексного показника в галузі осві-
ти наведено в табл. 6.5.

Таблиця 6.5

**РОЗРАХУНОК КОМПЛЕКСНОГО ПОКАЗНИКА
ГІДНОЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ В ГАЛУЗІ ОСВІТИ**

Індикатор	Коефіцієнт вагомості, α_i	Одиничний індекс, I_i	Зважений одиничний індекс
2.1. Темпи зростання реальної заробітної плати у виді еко- номічної діяльності (галузі), %	0,053	0	0
2.2. Співвідношення середньої заробітної плати у виді еко- номічної діяльності (галузі) із середнім рівнем заробітної плати в економіці країни	0,044	0	0
2.3. Частка працівників, які одержують заробітну плату, нижчу від прожиткового мінімуму, від загальної чисельно- сті працівників у виді економічної діяльності (галузі)	0,053	0	0
2.4. Частка працівників, які одержують заробітну плату за межею бідності, у виді економічної діяльності (галузі)	0,053	0	0
2.5. Коефіцієнт Джині у виді економічної діяльності (галузі)	0,044	1	0,044
2.6. Децильний коефіцієнт у виді економічної діяльності (галузі)	0,044	1	0,044
2.7. Частка основної заробітної плати у фонді оплати праці у виді економічної діяльності (галузі), %	0,044	0	0
2.8. Заборгованість з виплати заробітної плати у виді еко- номічної діяльності (галузі), грн	0,053	0	0
2.9. Урегулювання питань політики оплати праці під час колективних переговорів щодо укладення галузевої угоди відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди»	0,035	0	0

Індикатор	Коефіцієнт вагомості, α_i	Одиничний індекс, I_i	Зважений одиничний індекс
2.10. Співвідношення кількості зобов'язань соціальних партнерів щодо оплати праці відповідно до чинної галузевої угоди порівняно з кількістю зобов'язань, передбачених попередньою галузевою угодою	0,035	1	0,035
2.11. Кількість положень галузевої угоди щодо оплати праці, які містять вищі зобов'язання соціальних партнерів порівняно із зобов'язаннями, передбаченими попередніми галузевими угодами	0,035	0	0
2.12. Співвідношення кількості положень галузевої угоди щодо оплати праці, які містять конкретні зобов'язання (цифри, суми, відсотки, документи, процедури, програми), до загальної кількості зобов'язань соціальних партнерів щодо оплати праці, %	0,035	0	0
2.13. Використання аналітичних методів оцінювання посад і робіт (процедури грейдуння) під час розроблення тарифних умов оплати праці відповідно до галузевої угоди	0,035	0	0
2.14. Використання гнучких моделей оплати праці (встановлення не стабільних тарифних ставок, окладів, посадових окладів для відповідних професій, посад, кваліфікаційних груп, грейдів, а їх диференціація за рівнями чи встановлення діапазону) відповідно до галузевої угоди	0,044	0	0
2.15. Співвідношення тарифної ставки робітника 1-го розряду та мінімальної заробітної плати (співвідношення тарифної ставки робітника 1-го розряду та прожиткового мінімуму) відповідно до галузевої угоди	0,044	0	0
2.16. Співвідношення тарифних ставок робітників останніх розрядів і тарифних ставок робітників 1-го розряду відповідно до тарифних сіток, які містить галузева угода	0,035	0	0
2.17. Співвідношення посадових окладів перших керівників підприємств (їх заступників) і посадових окладів технічних службовців з найнижчими посадовими окладами відповідно до схем посадових окладів, які містить галузева угода	0,044	0	0

Закінчення табл. 6.5

Індикатор	Коефіцієнт вагомості, α_i	Одиничний індекс, I_i	Зважений одиничний індекс
2.18. Співвідношення між тарифними ставками робітників двох суміжних розрядів, посадовими окладами професіоналів, фахівців, технічних службовців двох суміжних категорій, кваліфікаційних груп, посадовими окладами керівників та їхніх заступників (додержання порогу відчутності) відповідно до тарифних сіток, схем посадових окладів, які містить галузева угода, %	0,044	0	0
2.19. Відповідність переліку, розмірів та порядку виплати надбавок і доплат відповідно до галузевої угоди вимогам трудового законодавства, умовам генеральної угоди	0,044	0	0
2.20. Наявність у галузевій угоді положень щодо запровадження систем участі персоналу в прибутку та/або в акціонерному капіталі на підприємствах виду економічної діяльності (галузі)	0,035	0	0
2.21. Наявність у галузевій угоді положень щодо запровадження соціальних пакетів на підприємствах виду економічної діяльності (галузі)	0,044	0	0
2.22. Наявність у галузевій угоді положень щодо запровадження програм соціального страхування (медичного, недержавного пенсійного, життя, від нещасних випадків тощо) на підприємствах виду економічної діяльності (галузі)	0,044	0	0
2.23. Частка виконаних соціальними партнерами положень (зобов'язань, домовленостей) галузевої угоди щодо оплати праці, від загальної їх кількості, %	0,053	0	0
Усього	1	—	0,123

Джерело: складено автором.

Комплексний показник гідної оплати праці в галузі освіти дорівнює 0,123, що відповідає низькому рівню (див. формулу (3.4)) й вказує на незадовільну ситуацію в політиці оплати праці в галузі освіти. Це обумовлено дуже низьким рівнем заробітної плати, особливо порівняно з іншими видами економічної діяльності, заборгованістю з виплати заробітної плати, браком соціальних гарантій, низьким рівнем розвитку соціального партнерства, невиконанням соціальними партнерами своїх зобов'язань тощо.

Результати розрахунку комплексного показника в Київській області наведено в табл. 6.6.

Таблиця 6.6

**РОЗРАХУНОК КОМПЛЕКСНОГО ПОКАЗНИКА
ГІДНОЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ В КИЇВСЬКІЙ ОБЛ.**

Індикатор	Коефіцієнт вагомості, α_i	Одиничний індекс, I_i	Зважений одиничний індекс
3.1. Темпи зростання реальної заробітної плати у регіоні, %	0,067	1	0,067
3.2. Співвідношення середньої заробітної плати у регіоні із середнім рівнем заробітної плати в країні	0,067	1	0,067
3.3. Частка працівників, які одержують заробітну плату, нижчу від прожиткового мінімуму, від загальної чисельності працівників у регіоні	0,067	0	0
3.4. Частка працівників, які одержують заробітну плату за межею бідності, у регіоні	0,067	0	0
3.5. Коефіцієнт Джині у регіоні	0,056	1	0,056
3.6. Децильний коефіцієнт у регіоні	0,056	1	0,056
3.7. Частка основної заробітної плати у фонді оплати праці у регіоні, %	0,044	0	0
3.8. Заборгованість з виплати заробітної плати у регіоні, грн	0,067	0	0
3.9. Урегулювання питань політики оплати праці під час колективних переговорів щодо укладення територіальної (регіональної) угоди відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди»	0,044	1	0,044
3.10. Співвідношення кількості зобов'язань соціальних партнерів щодо оплати праці відповідно до чинної територіальної (регіональної) угоди порівняно з кількістю зобов'язань, передбачених попередньою територіальною (регіональною) угодою	0,044	1	0,044
3.11. Кількість положень територіальної (регіональної) угоди щодо оплати праці, які містять вищі зобов'язання соціальних партнерів порівняно із зобов'язаннями, передбаченими попередніми Територіальними (регіональними) угодами	0,044	0	0

Закінчення табл. 6.6

Індикатор	Коефіцієнт вагомості, α_i	Одиничний індекс, I_i	Зважений одиничний індекс
3.12. Співвідношення кількості положень територіальної (регіональної) угоди щодо оплати праці, які містять конкретні зобов'язання (цифри, суми, відсотки, документи, процедури, програми), до загальної кількості зобов'язань соціальних партнерів щодо оплати праці, %	0,044	0	0
3.13. Співвідношення тарифної ставки робітника 1-го розряду та мінімальної заробітної плати (співвідношення тарифної ставки робітника 1-го розряду та прожиткового мінімуму) відповідно до територіальної (регіональної) угоди	0,056	1	0,056
3.14. Відповідність переліку, розмірів та порядку виплати надбавок і доплат відповідно до територіальної (регіональної) угоди вимогам трудового законодавства, умовам генеральної угоди	0,056	1	0,056
3.15. Наявність в територіальній (регіональній) угоді положень щодо запровадження систем участі персоналу в прибутку та/або в акціонерному капіталі на підприємствах регіону	0,056	0	0
3.16. Наявність у територіальній (регіональній) угоді положень щодо запровадження соціальних пакетів на підприємствах регіону	0,056	0	0
3.17. Наявність у територіальній (регіональній) угоді положень щодо запровадження програм соціального страхування (медичного, недержавного пенсійного, життя, від нещасних випадків тощо) на підприємствах регіону	0,056	0	0
3.18. Частка виконаних соціальними партнерами положень (зобов'язань, домовленостей) територіальної (регіональної) угоди щодо оплати праці, від загальної їх кількості, %	0,056	0	0
Усього	1	—	0,446

Джерело: складено автором.

Комплексний показник гідної оплати праці у Київській обл. дорівнює 0,446, що відповідає середньому рівню (див. формулу (3.4)). Середній рівень за показником гідної оплати праці у Київ-

ській обл. досягнуто завдяки об'єктивним і суб'єктивним чинникам. Вагомим чинником є те, що Київська обл. належить до регіонів із середнім рівнем заробітної плати, й рівень заробітної плати в регіоні перевищував середній рівень заробітної плати в економіці України. Крім того, Територіальна угода у Київській області на 2016–2020 рр. є дещо прогресивнішою порівняно з попередньою угодою й містить більше зобов'язань соціальних партнерів щодо оплати праці.

Серед об'єктивних причин: законодавство не визначає чіткого переліку питань, з яких мають проводитися колективні переговори на територіальному рівні. У зв'язку з цим складно визначити рівень урегулювання Територіальною угодою питань політики оплати праці відповідно до законодавства.

Отже, результати оцінювання оплати праці з погляду реалізації принципів гідної праці на різних рівнях засвідчили, що за більшістю індикаторів одиничні індекси мали нульові значення, що пов'язано, як ми вже зазначали, з низьким рівнем винагороди за працю, недієвістю соціальних стандартів, незадовільною диференціацією трудових доходів, несвоєчасністю виплати заробітної плати, низьким рівнем розвитку соціального партнерства. Комплексні показники гідної оплати праці на різних рівнях коливаються від низького (галузь освіти) до середнього рівня (Київська обл.). Аналіз показав низький рівень імплементації принципів гідної праці в політиці оплати праці. Це вказує на недостатню увагу органів державної влади, керівників підприємств, установ і організацій, суб'єктів і сторін соціального партнерства, зокрема професійних спілок, до питань регулювання заробітної плати, що потребує розробки інноваційних механізмів формування політики оплати праці на засадах гідної праці.

ІННОВАЦІЙНІ МЕХАНІЗМИ ФОРМУВАННЯ ПОЛІТИКИ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ЗАСАДАХ ГІДНОЇ ПРАЦІ

7.1. Розвиток інституціональних засад формування політики оплати праці

Аналіз політики оплати праці з погляду реалізації принципів гідної праці в Україні засвідчив наявність низки негативних явищ і тенденцій, зокрема, низького рівня заробітної плати, незадовільної структури та диференціації доходів працівників, несправедливості в оплаті праці, низького рівня розвитку колективно-договірного регулювання тощо. Наявна політика оплати праці призводить до загострення суперечностей між працею і капіталом, поглиблення соціальної нерівності, асиметрій у розподілі створених благ, міграції фахівців за кордон.

Неефективність політики оплати праці та недосконалість інституціональних засад обумовлюють потребу в розробці організаційно-економічного механізму регулювання заробітної плати, котрий забезпечуватиме гідний рівень винагороди, справедливий розподіл створеного продукту між власником і працівником, своєчасну виплату й об'єктивну диференціацію заробітної плати, а також прозорість політики оплати праці. Організаційно-економічний механізм регулювання заробітної плати має ґрунтуватися на використанні ринкових та договірних елементів регулювання розміру і структури винагороди та використанні інноваційних інструментів та підходів до формування різних складових винагороди за працю.

Одним із ключових факторів розробки політики оплати праці на засадах гідної праці є формування *інституціональних засад*. Наведемо соціальні та правові новації у розробці інституціональних засад.

По-перше, підвищити дієвість і модернізувати соціальні стандарти у сфері оплати праці, зокрема:

— удосконалити методику визначення прожиткового мінімуму¹, який має бути орієнтований на забезпечення гідного рівня життя (замість простого відтворення робочої сили) та відповідності реальній вартості набору продуктів харчування, непродовольчих товарів і послуг. Включення до такого набору витрат на лікування, навчання, оздоровлення, відпочинок й витрат на утримання та навчання непрацездатних членів родини відповідно до ст. 3 Конвенції МОП № 131 «Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються» та ст. 9 Закону України «Про оплату праці»;

— зобов'язати органи місцевого самоврядування обчислювати та затверджувати регіональні прожиткові мінімуми, не нижчі від визначеного Кабінетом Міністрів України, й на їх основі встановлювати мінімальну заробітну плату в регіоні. Такі регіональні соціальні стандарти мають бути передбачені територіальними (регіональними) угодами й обов'язковими для застосування на всіх підприємствах, в установах і організаціях, зареєстрованих у відповідному регіоні, зокрема, й в організаціях, установах і закладах бюджетної сфери;

— регламентувати на законодавчому рівні залежність розміру мінімальної заробітної плати від середньої заробітної плати в економіці країни у розмірі, не нижчому від 45 %.

По-друге, реформувати та наповнити новим інструментарієм механізм регулювання трудових доходів, насамперед систему оподаткування доходів фізичних осіб, а саме: запровадити прогресивну шкалу диференціації ставки податку з доходів фізичних осіб, встановити неоподаткований мінімум трудових доходів, що ґрунтується на принципах соціальної справедливості й сприятиме виконанню заробітною платою відтворювальної функції та зниженню диференціації доходів, зокрема трудових.

По-третє, розробити дієві механізми забезпечення своєчасної виплати заробітної плати та її захисту від зниження купівельної спроможності внаслідок інфляції та затримок її виплати:

— удосконалити процедуру компенсації втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати, зокрема скоротити термін, за який підприємство зобов'язане виплачувати

¹Про затвердження Методики визначення прожиткового мінімуму [Електронний ресурс]: Наказ Міністерства соціальної політики України, Міністерства економічного розвитку і торгівлі України, Державної служби статистики України від 03.02.2017 № 178/147/31. — Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0281-17>.

найманому працівникові компенсацію, від 1 календарного місяця до 15-ти календарних днів, надати право працівникам припиняти роботу у випадку затримки виплати заробітної плати терміном понад 15-ти календарних днів з оплатою як у разі простою не з вини працівника;

— удосконалити процедуру індексації заробітної плати громадян у частині встановлення розміру доходу, котрий підлягає індексації: уся сума доходу для громадян, розмір заробітної плати яких не перевищує розміру середньої заробітної плати в економіці України, а не в межах прожиткового мінімуму.

Залишається актуальним розмежування на законодавчому рівні понять «надбавки» та «доплати». Пропонуються такі визначення:

- надбавки — виплати, які належать до додаткової заробітної плати, мають заохочувальний характер, використовуються для урахування індивідуальних особливостей працівників, стимулювання їх до покращення професійно значущих якостей і тривалої роботи в певній галузі, професійній сфері чи на певному підприємстві;

- доплати — виплати, які належать до додаткової заробітної плати, використовуються для компенсації працівникові додаткових фізичних і розумових зусиль, пов'язаних з особливим характером роботи чи умовами праці, які відхиляються від нормальних й які не враховані під час розроблення тарифних умов оплати праці.

Інституціональні засади формування політики оплати праці мають розвиватися у напрямі *посилення участі науки та соціального партнерства* у розробленні нормативно-правового й науково-методичного забезпечення запровадження інноваційних інструментів і моделей винагороди за працю з метою імплементації принципів гідної праці в практику оплати праці.

Аналіз показав, що в Україні бракує фундаментальних наукових досліджень у сфері оплати праці, а також науково обґрунтованих рекомендацій з формування різних складових винагороди за працю відповідно до сучасних соціально-економічних умов. У зв'язку з цим нами виокремлено *пріоритетні напрями посилення участі науки у формуванні політики оплати праці*:

— проведення наукових досліджень щодо обґрунтування доцільності запровадження інноваційних інструментів і моделей винагороди за працю на підприємствах, в установах і організаціях, зокрема бюджетної сфери;

— оцінка практики імплементації різних моделей винагороди за працю на вітчизняних підприємствах, виявлення переваг і недоліків, можливостей і загроз для різних сторін соціально-трудових відносин;

— науково-методичне забезпечення аналізу робіт, оцінювання складності функцій і обов'язків (цінності посад і робіт), установлення науково обґрунтованих міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці, які б забезпечували об'єктивну диференціацію посадових окладів, тарифних ставок і окладів, а отже, справедливість систем оплати праці;

— розробка рекомендацій щодо посилення індивідуалізації заробітної плати, урахування під час розроблення різних складників винагороди рівня розвитку у працівників професійно значущих компетенцій (особливо тих характеристик, які сприяють інноваційному розвитку), узгодженості винагороди з індивідуальними та колективними результатами праці;

— науково-методичне обґрунтування доцільності (ефективності) надання найманим працівникам виплат необов'язкового характеру;

— розробка рекомендацій щодо вибору підходів до формування соціального пакета на підприємствах, в установах і організаціях, узгодження набору соціальних виплат і благ з інтересами та потребами працівників, їх заслугами та досягненнями, порядку надання працівникам соціальних виплат і благ;

— підготовка рекомендацій щодо узгодження інтересів найманих працівників і роботодавців щодо структури пакета компенсацій, розміру та порядку надання окремих виплат, винагород і благ, зокрема за допомогою популяризації ідеології соціальної відповідальності сторін соціально-трудових відносин, та ін.

Розвиток інституціональних засад формування політики оплати праці дасть змогу сформувати законодавче, організаційне, науково-методичне забезпечення розроблення ефективної політики винагороди за працю на засадах гідної праці, що сприятиме підвищенню матеріального добробуту найманих працівників, забезпеченню об'єктивної диференціації доходів та прозорості оплати праці, справедливості та конкурентності винагороди тощо.

7.2. Напрями реформування оплати праці у бюджетному секторі економіки

Важливою складовою формування інституціональних засад гідної праці є *реформування оплати праці працівників у бюджетному секторі економіки*. Одним із напрямів реформування оплати праці працівників бюджетної сфери має бути запровадження сучасних підходів до побудови тарифних умов оплати

праці. Єдина тарифна сітка, що використовується для оплати праці працівників окремих галузей бюджетної сфери, як вже зазначалося, має низку недоліків, пов'язаних з необ'єктивною, насамперед низькою, диференціацією заробітної плати, що межує зі зрівнялівкою, низьким мотиваційним потенціалом (браком стимулів до виконання складніших і відповідальніших робіт), недосконалістю методики побудови та віднесення посад і робіт до розрядів єдиної тарифної сітки, неналежною індивідуалізацією заробітної плати.

Наведемо основні напрями удосконалення єдиної тарифної сітки, що використовується для оплати праці працівників окремих галузей бюджетної сфери:

- відмовитися від жорстких рамок тарифної сітки, запровадити гнучкі засади до її побудови;

- відносити професії та посади не до розрядів тарифної сітки, а формувати кваліфікаційні групи з оплати праці для побудови єдиної шкали;

- зменшити кількість розрядів тарифної сітки й діапазонів розрядів для різних професій і посад завдяки формуванню груп з оплати праці за результатами оцінювання складності робіт, об'єднанню кількох розрядів в одну кваліфікаційну групу;

- розробити методику оцінювання посад і робіт для об'єктивного порівняння складності завдань і обов'язків працівників та формування кваліфікаційних груп;

- розробити професійні стандарти (кваліфікаційні характеристики), що дасть змогу порівняти складність завдань і обов'язків працівників, які обіймають різні посади й виконують різні роботи, й більш об'єктивно сформувати кваліфікаційні групи з оплати праці;

- запровадити однакове відносне зростання порозрядних тарифних коефіцієнтів — постійну міжрозрядну різницю, забезпечити різницю в тарифних ставках і посадових окладах двох суміжних груп з оплати праці не менше від 10–15 %;

- встановити для кожної групи з оплати праці не стабільні тарифні коефіцієнти, а діапазони (вилки) співвідношень в оплаті праці, запровадити перехресну побудову діапазонів, що дасть змогу індивідуалізувати заробітну плату, врахувати індивідуальні результати праці, досягнення, рівень компетентності, досвід роботи працівників тощо;

- надати повноваження керівникам бюджетних установ, закладів і організацій щодо розробки показників, котрі необхідно враховувати під час визначення розміру посадового окладу (тарифної ставки, окладу) працівника в межах установлених діапа-

зонів; узгодити основні положення з профспілковим представником (виборним органом первинної профспілкової організації), що представляє інтереси більшості працівників, та ін.

Наведемо кілька варіантів єдиної тарифної сітки для оплати праці працівників галузей бюджетної сфери з діапазонами міжкваліфікаційних співвідношень у формі вилки та зменшенням кількості кваліфікаційних груп з оплати праці (розрядів).

Перший альтернативний варіант — 17-розрядна єдина тарифна сітка з 10 %-м зростанням середніх значень у діапазоні, яку наведено у табл. 7.1.

Таблиця 7.1

**17-РОЗРЯДНА ЄДИНА ТАРИФНА СІТКА
З 10 %-М ЗРОСТАННЯМ СЕРЕДНІХ ЗНАЧЕНЬ У ДІАПАЗОНІ**

Кваліфікаційна група з оплати праці	Діапазон міжкваліфікаційних співвідношень	Середнє значення в діапазоні	Перекриття в діапазоні	Ширина діапазону
1	1,0 — 1,24	1,12	—	0,24
2	1,18 — 1,28	1,23	0,06	0,10
3	1,22 — 1,48	1,35	0,06	0,26
4	1,42 — 1,56	1,49	0,06	0,14
5	1,50 — 1,78	1,64	0,06	0,28
6	1,72 — 1,88	1,80	0,06	0,16
7	1,82 — 2,14	1,98	0,06	0,32
8	2,08 — 2,28	2,18	0,06	0,20
9	2,22 — 2,58	2,40	0,06	0,36
10	2,52 — 2,76	2,64	0,06	0,24
11	2,70 — 3,10	2,90	0,06	0,40
12	3,04 — 3,34	3,19	0,06	0,30
13	3,28 — 3,74	3,51	0,06	0,46
14	3,68 — 4,04	3,86	0,06	0,36
15	3,98 — 4,52	4,25	0,06	0,54
16	4,46 — 4,90	4,68	0,06	0,44
17	4,84 — 5,46	5,15	0,06	0,62

Джерело: складено автором.

У першому варіанті єдиної тарифної сітки забезпечено однакове відносне зростання міжкваліфікаційних співвідношень, що відповідає порогу відчутності (10 %). Загальний діапазон єдиної тарифної сітки за мінімальними (нижніми) значеннями у вилці

(діапазоні) становить 1 : 4,84, за середніми значеннями — 1,12 : 5,15, за максимальними — 1,24 : 5,46, що несуттєво перевищує діапазон чинної єдиної тарифної сітки.

У наведеному варіанті використано перехресну побудову діапазонів — нижнє значення в діапазоні певної кваліфікаційної групи встановлюється не на рівні верхнього значення діапазону попередньої групи, а нижче від цього значення. Це дає змогу посилити індивідуалізацію основної заробітної плати й певною мірою оптимізувати витрати на оплату праці.

За рахунок додержання мінімально необхідного (10 %) відносно однакового зростання міжпосадових співвідношень та однакового перекриття діапазонів ширина діапазонів різних кваліфікаційних груп відрізняється.

Другий альтернативний варіант — 15-розрядна єдина тарифна сітка з 12 %-м зростанням середніх значень у діапазоні, яку наведено у табл. 7.2.

Таблиця 7.2

**15-РОЗРЯДНА ЄДИНА ТАРИФНА СІТКА
З 12 %-м ЗРОСТАННЯМ СЕРЕДНІХ ЗНАЧЕНЬ У ДІАПАЗОНІ**

Кваліфікаційна група з оплати праці	Діапазон міжкваліфікаційних співвідношень	Середнє значення в діапазоні	Перекриття в діапазоні	Ширина діапазону
1	1,00 — 1,24	1,12	—	0,24
2	1,13 — 1,37	1,25	0,11	0,24
3	1,26 — 1,54	1,40	0,11	0,28
4	1,43 — 1,71	1,57	0,11	0,28
5	1,60 — 1,92	1,76	0,11	0,32
6	1,81 — 2,13	1,97	0,11	0,32
7	2,02 — 2,40	2,21	0,11	0,38
8	2,29 — 2,67	2,48	0,11	0,38
9	2,56 — 3,00	2,78	0,11	0,44
10	2,89 — 3,33	3,11	0,11	0,44
11	3,22 — 3,74	3,48	0,11	0,52
12	3,63 — 4,17	3,90	0,11	0,54
13	4,06 — 4,68	4,37	0,11	0,62
14	4,57 — 5,21	4,89	0,11	0,64
15	5,10 — 5,86	5,48	0,11	0,76

Джерело: складено автором.

У другому варіанті єдиної тарифної сітки забезпечено однакове 12 %-ве відносне зростання міжкваліфікаційних співвідношень, що перевищує поріг відчутності. Такий підхід забезпечує об'єктивнішу диференціацію заробітної плати й більшою мірою враховує різницю в складності завдань і обов'язків працівників.

Загальний діапазон єдиної тарифної сітки за мінімальними (нижніми) значеннями у вищій (діапазоні) становить 1 : 5,10, за середніми значеннями — 1,12 : 5,48 й за максимальними — 1,24 : 5,86.

Позитивним у другому варіанті єдиної тарифної сітки є те, що найбільшу ширину мають діапазони, встановлені для вищих кваліфікаційних груп. Це дасть змогу посилити індивідуалізацію та диференціацію основної заробітної плати працівників, посади яких належатимуть до цих груп з оплати праці, насамперед професіоналів і керівників.

Розглянемо інструментарій імплементації нової єдиної тарифної сітки в практику оплати праці працівників вищих закладів освіти та наукових установ.

Важливим етапом удосконалення тарифних умов оплати праці є розробка методики оцінювання складності завдань і обов'язків працівників і віднесення до кваліфікаційних груп з оплати праці за єдиною тарифною сіткою. В основу методики оцінювання складності завдань і обов'язків за різними посадами та роботами доцільно покласти *факторно-баловий метод*, що застосовується під час проектування основної заробітної плати з використанням процедури грейдування.

Факторно-балове оцінювання належить до аналітичних методів і передбачає вибір факторів оцінювання посад і робіт та розроблення балової шкали, що дає змогу кількісно оцінити складність завдань і обов'язків за посадами та роботами за низкою факторів. Використання аналітичних методів підвищує об'єктивність результатів оцінювання, що є важливим для забезпечення справедливої диференціації заробітної плати залежно від факторів, які характеризують складність завдань і обов'язків. Крім того, метод факторно-балового оцінювання простий у використанні, легко адаптується до конкретних потреб і специфіки закладів, установ і організацій певної галузі.

Фактори мають бути простими для розуміння, єдиними для всіх посад і робіт закладів, установ і організацій певної галузі, а також урахувати їх специфіку. Вибираючи фактори, треба пам'ятати, що невелика їх кількість (три — чотири) зменшува-

тиме вірогідність результатів оцінювання. Завелика кількість факторів (понад десять) хоч і підвищуватиме об'єктивність, проте ускладнюватиме процедуру оцінювання та обробки даних. Крім того, збільшення кількості факторів може призвести до включення другорядних, незначущих факторів, факторів, які дублюють один одного. Тож залежно від специфіки галузі оптимальна кількість факторів оцінювання посад і робіт — від шести до десяти.

Пропонуємо такі *фактори оцінювання складності завдань і обов'язків за різними посадами та роботами у сфері вищої освіти, науки та науково-технічної діяльності*:

- характер і різноманітність робіт;
- самостійність у роботі;
- відповідальність;
- складність управління;
- рівень контактів;
- ціна помилки;
- вимоги до рівня освіти;
- вимоги до досвіду роботи.

Для того щоб мати чітко визначені критерії оцінювання, потрібно розробити *описові рівні оцінювання складності завдань і обов'язків за факторами*. Кількість рівнів оцінювання може бути різною. Важливо пам'ятати, що надто мала кількість рівнів знижує точність і, відповідно, об'єктивність результатів оцінювання. За надто великої кількості рівнів ускладнюється процедура їх опису та розмиваються межі між оцінками. Оптимальна кількість рівнів оцінювання — від п'яти до семи. Для забезпечення єдиного уніфікованого підходу до оцінювання необхідно використовувати однакову кількість описових рівнів для всіх факторів.

Описові рівні для факторів оцінювання складності завдань і обов'язків наведено в табл. 7.3.

Важливим етапом розробки методики оцінювання складності завдань і обов'язків є *визначення вагомості факторів*. Визначати вагомість факторів має група експертів. Найпростішим у практичному використанні є метод розподілу певної суми балів (приміром, 100) між факторами з урахуванням їхньої важливості (значущості) з погляду визначення складності завдань і обов'язків за різними посадами та роботами у сфері вищої освіти, науки та науково-технічної діяльності. Приклад установлення вагомості факторів оцінювання складності завдань і обов'язків наведено в табл. 7.4.

ОПИСОВІ РІВНІ ДЛЯ ФАКТОРІВ ОЦІНЮВАННЯ СКЛАДНОСТІ ЗАВДАНЬ І ОБОВ'ЯЗКІВ

Фактор оцінювання	Рівень факторів оцінювання					
	1	2	3	4	5	6
1. Характер і різноманітність роботи	Одноманітна робота, постійне виконання одинакових операцій, вузький перелік завдань і робіт, відсутність інновацій	Прості, часто повторювані роботи в межах вузької сфери діяльності, незначний перелік завдань і робіт, інновації стосуються способів і методів виконання робіт	Робота з використанням елементів аналізу, необхідність вибору способів реалізації завдань і вирішення проблем, координавання із суміжними підрозділами, запровадження інноваційних технологій та продуктів	Робота вимагає глибокого аналізу, логічних міркувань, необхідність вибору способів реалізації завдань і вирішення проблем, координавання із суміжними підрозділами, запровадження інноваційних технологій та продуктів	Різноманітна робота, пов'язана з творчим підходом до пошуку та системного аналізу інформації, виявленням проблем, розробленням шляхів вирішення проблем, тісна співпраця з різними підрозділами, інноваційний та творчий характер робіт	Робота, пов'язана зі стратегією розвитку організації (закладу, установи), плануванням різних напрямів діяльності, інтеграцією підходів до розв'язання проблем різних підрозділів, інноваційний та творчий характер робіт
2. Самостійність у роботі	Не приймає самостійних рішень, дотримується певних інструкцій, повноваження обмежені, діяльність постійно перебуває під контролем	Приймає стандартні рішення під контролем керівника, нестандартні ситуації вирішує керівник	Самостійно планує та організовує роботу на основі цілей, визначених керівником, тогочасних рішень, які приймаються керівником	Самостійно (з урахуванням політики організації, закладу, установи) розробляє методи та засоби досягнення цілей, визначених керівництвом, самостійно приймає рішення в межах своїх повноважень	Самостійно установаляє цілі та завдання відповідно до стратегії організації, закладу, установи, самостійно приймає рішення та контролює їх виконання, доулучається до вироблення стратегії розроблення стратегії організації, закладу, установи	Розробляє загальну політику діяльності групи підрозділів, ініціює, організовує та бере активну участь у виробленні стратегії організації, закладу, установи, доулучається до розробки різних програм, проектів, які ухвалюються вищими органами
3. Відповідальність	Відповідає лише за окремі результати роботи	Відповідає за результати роботи у межах обов'язків	Відповідає за результати роботи у межах обов'язків, приймає рішення, які впливають на результати роботи підрозділу, узгоджує рішення з керівником	Відповідає за результати роботи підрозділу, матеріальні цінності, витрати у межах бюджету цього підрозділу (відділу, кафедри, лабораторії тощо)	Відповідає за результати роботи кількох підрозділів, за матеріальні цінності, витрати у межах бюджету цих підрозділів (факультету, філії тощо)	Відповідає за фінансові та інші результати цілого напрямку робіт в межах організації, закладу, установи

4. Складність управління	Немає підлеглих	Немає прямих підлеглих, періодично координує роботу інших працівників у межах поставленого завдання	Координує дії робочої групи (2–3 особи)	Керує групою підлеглих для регулятивного виконання завдань. Вертикальні та горизонтальні взаємодії	Керує підрозділом: постановка завдань, контроль, стимулювання. Вертикальні та горизонтальні взаємодії	Керує групою підлеглих. Переважно вертикальні владині взаємодії
5. Рівень контактів	Спілкування на рівні структурного підрозділу, відсутні контакти з представниками інших підрозділів, з представниками зовнішніх організацій, закладів, установ	Внутрішні контакти з посадовими особами інших структурних підрозділів, відсутні контакти з представниками зовнішніх організацій, закладів, установ	Регулярні внутрішні контакти з посадовими особами інших структурних підрозділів, періодичні контакти з представниками зовнішніх організацій, закладів, установ під контролем безпосереднього керівника	Постійні контакти з представниками зовнішніх організацій, закладів, установ на рівні, не вище середнього	Зовнішні контакти на високому посадовому рівні, які вимагають проведення складних переговорів, бачення стратегії та політики організації, закладу, установи. Потрібен високий рівень навиків ділової комунікації	Контакти на рівні вищих посадових осіб зовнішніх організацій, закладів, установ, найважливіших партнерів, зокрема іноземних
6. Ціна помилки	Помилки впливають на власну роботу і на роботу працівників у межах робочої групи	Помилки призводять до порушень у роботі працівників у межах усього підрозділу	Помилки можуть призвести до значних фінансових втрат у масштабах підрозділу	Помилки можуть призвести до великих фінансових втрат у масштабах підрозділу	Помилки можуть призвести до великих фінансових втрат та порушити роботу низки підрозділів	Помилки можуть призвести до фінансових втрат у межах всієї організації, закладу, установи
7. Вимоги до рівня освіти	Базова загальна середня освіта або початкова загальна освіта	Повна загальна середня освіта та професійно-технічна освіта або повна загальна середня освіта та професійна підготовка на виробництві	Бакалавр або молодший спеціаліст (можливий бакалавр)	Магістр (спеціаліст)	Магістр (спеціаліст) і післядипломна освіта або магістр (спеціаліст), науковий ступінь — кандидат наук (доктор філософії), вчене звання — старший науковий співробітник, доцент	Магістр (спеціаліст), науковий ступінь — доктор наук, вчене звання — професор
8. Вимоги до досвіду роботи	Досвід роботи не потрібен	Досвід роботи у певній сфері професійної діяльності (1–2 роки)	Досвід роботи у певній сфері професійної діяльності (від 3 років)	Досвід роботи у певній сфері професійної діяльності (від 5 років)	Досвід роботи у певній сфері професійної діяльності та посадах низового рівня управління	Досвід роботи у певній сфері професійної діяльності та на посадах середнього рівня управління

Джерело: складено автором.

Таблиця 7.4

**ВАГОМІСТЬ ФАКТОРІВ ОЦІНЮВАННЯ
СКЛАДНОСТІ ЗАВДАНЬ І ОБОВ'ЯЗКІВ**

Фактор оцінювання	Коефіцієнт вагомості, %
1. Характер і різноманітність робіт	15
2. Самостійність у роботі	15
3. Відповідальність	15
4. Складність управління	15
5. Рівень контактів	10
6. Ціна помилки	10
7. Вимоги до рівня освіти	10
8. Вимоги до досвіду роботи	10
Усього	100

Джерело: складено автором.

Установлені коефіцієнти вагомості можна взяти за максимальну кількість балів для відповідних факторів. Тоді присвоєні кожному рівню оцінювання бали будуть зваженими. Під час оцінювання посад і робіт виставлені бали за факторами не слід перемножувати на коефіцієнти вагомості, що пришвидшує процедуру обробки результатів оцінювання.

Приклад розподілу балів за рівнями оцінювання з урахуванням вагомості факторів наведено в табл. 7.5.

Таблиця 7.5

**ПРИКЛАД РОЗПОДІЛУ БАЛІВ ЗА РІВНЯМИ ОЦІНЮВАННЯ
З УРАХУВАННЯМ ВАГОМОСТІ ФАКТОРІВ**

Фактор оцінювання	Рівень оцінювання, балів					
	1-й	2-й	3-й	4-й	5-й	6-й
1. Характер і різноманітність робіт	0	3	6	9	12	15
2. Самостійність у роботі	0	3	6	9	12	15
3. Відповідальність	0	3	6	9	12	15

Закінчення табл. 7.5

Фактор оцінювання	Рівень оцінювання, балів					
	1-й	2-й	3-й	4-й	5-й	6-й
4. Складність управління	0	3	6	9	12	15
5. Рівень контактів	0	2	4	6	8	10
6. Ціна помилки	0	2	4	6	8	10
7. Вимоги до рівня освіти	0	2	4	6	8	10
8. Вимоги до досвіду роботи	0	2	4	6	8	10

Джерело: складено автором.

Після цього потрібно оцінити складність завдань і обов'язків за різними посадами та роботами за ключовими факторами. Приклад результатів оцінювання складності завдань і обов'язків за окремими посадами працівників закладів вищої освіти наведено в табл. 7.6.

Таблиця 7.6

**ПРИКЛАД РЕЗУЛЬТАТІВ ОЦІНЮВАННЯ СКЛАДНОСТІ
ЗАВДАНЬ І ОБОВ'ЯЗКІВ ЗА ОКРЕМИМИ ПОСАДАМИ ПРАЦІВНИКІВ
ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ**

Посада (робота)	Оцінка за факторами, балів								Сума балів
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Асистент	6	3	3	0	2	4	6	0	24
Старший викладач	6	6	3	3	4	4	6	2	34
Доцент	9	9	6	3	4	4	8	4	47
Професор	12	9	6	9	4	4	10	6	60

Джерело: складено автором.

Після оцінювання складності завдань і обов'язків потрібно віднести посади та роботи до кваліфікаційних груп з оплати праці. За основу візьмемо 15-розрядну єдину тарифну сітку з 12 %-м зростанням середніх значень в діапазоні. Усього єдиною тарифною сіткою передбачено 15 розрядів. Порядок віднесення посад і

робіт до кваліфікаційних груп з оплати праці за результатами оцінювання складності завдань і обов'язків може бути таким, як наведено в табл. 7.7.

Таблиця 7.7

**ПРИКЛАД ПОРЯДКУ ВІДНЕСЕННЯ ПОСАД І РОБІТ
ДО КВАЛІФІКАЦІЙНИХ ГРУП ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ОЦІНЮВАННЯ
СКЛАДНОСТІ ЗАВДАНЬ І ОБОВ'ЯЗКІВ**

Кваліфікаційна група з оплати праці	Кількість балів за результатами оцінювання складності завдань і обов'язків
1	0 — 5
2	6 — 11
3	12 — 17
4	18 — 23
5	24 — 30
6	31 — 37
7	38 — 44
8	45 — 51
9	52 — 58
10	59 — 65
11	66 — 72
12	73 — 79
13	80 — 86
14	87 — 93
15	94 — 100

Джерело: складено автором.

Виходячи з результатів оцінювання складності завдань і обов'язків за різними посадами, наведеними у табл. 7.6, посада асистента належатиме до 5-ї кваліфікаційної групи з оплати праці, старшого викладача — до 6-ї, доцента — до 8-ї й професора — до 10-ї.

З метою усунення негативних наслідків, пов'язаних із реформуванням інституту мінімальної заробітної плати та поглибленням зрівнялівки в оплаті праці працівників бюджетної сфери, доцільно встановлювати посадовий оклад (тарифну ставку)

працівника 1-ї кваліфікаційної групи у розмірі, що перевищує прожитковий мінімум і максимально наближається до мінімальної заробітної плати.

Діапазони посадових окладів (ставок, окладів), виходячи з посадового окладу (тарифної ставки) працівника 1-го тарифного розряду у розмірі 4000 грн, наведено в табл. 7.8.

Таблиця 7.8

**ПРИКЛАД ДІАПАЗОНІВ ПОСАДОВИХ ОКЛАДІВ
(СТАВОК, ОКЛАДІВ), ВИХОДЯЧИ З ПОСАДОВОГО ОКЛАДУ
(ТАРИФНОЇ СТАВКИ) ПРАЦІВНИКА 1-ГО ТАРИФНОГО РОЗРЯДУ
У РОЗМІРІ 4000 грн**

Кваліфікаційна група	Діапазон посадових окладів (ставок, окладів), грн
1	4000 — 4960
2	4520 — 5480
3	5040 — 6160
4	5720 — 6840
5	6400 — 7680
6	7240 — 8520
7	8080 — 9600
8	9160 — 10 680
9	10 240 — 12 000
10	11 560 — 13 320
11	12 880 — 14 960
12	14 520 — 16 680
13	16 240 — 18 720
14	18 280 — 20 840
15	20 400 — 23 440

Джерело: складено автором.

Важливим питанням запровадження нової системи оплати праці є *розробка правил визначення індивідуальної заробітної плати працівників*. З цією метою керівники бюджетних установ, закладів і організацій мають опрацювати показники, які потрібно

враховувати під час визначення конкретного розміру посадового окладу (тарифної ставки, окладу) працівників у межах установлених діапазонів.

Відсутність правил підвищення розміру посадового окладу (тарифної ставки, окладу) може призвести до суб'єктивізму керівників бюджетних установ, закладів і організацій під час визначення посадових окладів (тарифних ставок, окладів) конкретним працівникам. Такий підхід не сприятиме формуванню прозорості, транспарентної системи оплати праці, що може викликати невдоволення працівників, негативно вплинути на їхню мотивацію.

Рекомендуємо на випробувальний термін встановлювати працівникові посадовий оклад (тарифну ставку, оклад), що відповідає мінімальному значенню, передбаченому для відповідної кваліфікаційної групи. Перегляд посадових окладів (тарифних ставок, окладів) може здійснюватися щороку за результатами наукової, навчально-методичної та організаційної діяльності працівників сфери вищої освіти, науки та науково-технічної діяльності.

Орієнтовний перелік показників, які можуть братися до уваги під час перегляду посадових окладів науково-педагогічних і педагогічних працівників:

- перемога у змаганнях і конкурсах, залучення дослідницьких міжнародних та національних грантів;

- керівництво та участь у виконанні міжнародних і національних науково-дослідницьких проектів;

- підготовка та видання монографій (одноосібних та у спів-авторстві);

- захист дисертації на здобуття доктора філософії (кандидата наук) та доктора наук;

- публікації статей у міжнародних та вітчизняних фахових наукових виданнях, зокрема, які входять до міжнародних наукометричних баз даних;

- участь у міжнародних і вітчизняних наукових конференціях, зокрема за кордоном;

- підготовка та видання навчально-методичних праць: підручників, навчальних посібників, навчально-методичних посібників, практикумів, збірників тренінгів і кейсів, дистанційних курсів;

- розробка інноваційних курсів та методичного забезпечення для їх викладання: навчальних програм, конспектів лекцій, планів практичних (семінарських, лабораторних) занять тощо;

- одержання національних і міжнародних відзнак у галузі освіти і науки тощо.

Щодо *практики встановлення доплат і надбавок до посадових окладів, тарифних ставок, окладів*, то внутрішніми нормативними документами (колективними договорами, положеннями про оплату праці) установ, закладів і організацій бюджетної сфери мають бути передбачені підстави для призначення та виплати надбавок і доплат та критерії диференціації їх розмірів.

Приміром, надбавка за високі досягнення в праці має встановлюватись у разі досягнення працівником (керівником, професіоналом, фахівцем, технічним службовцем) чітко визначених показників, які мають ураховувати індивідуальні результати праці працівника певної професійної групи. Для різних категорій і професійних груп мають бути розроблені власні показники. Такими показниками можуть бути:

- успішне виконання термінових чи важливих завдань;
- досягнення найвищих результатів діяльності за відповідний період;
- виконання додаткових завдань і функцій, не передбачених посадовою інструкцією (приміром, керівництво проектом, виконання обов'язків наставника для нових працівників чи стажерів), тощо.

Окреслені надбавки можуть призначатися за рекомендаціями атестаційної (оцінювальної) комісії на підставі результатів атестації (підсумкового оцінювання), що має бути регламентовано відповідними внутрішніми нормативними актами: колективним договором і положенням про атестацію (підсумкове оцінювання) працівників.

Надбавка за виконання особливо важливої роботи на певний термін має запроваджуватися з метою зосередження зусиль працівників для роботи над першочерговими, особливо значущими завданнями і пришвидшення їх розв'язання. У колективному договорі має бути визначено перелік особливо важливих робіт, а також професій і посад працівників, для яких можуть встановлюватися зазначені надбавки.

Приміром, для професорсько-викладацького складу закладів вищої освіти такими завданнями можуть бути:

- підготовка заявок для участі у конкурсі та реалізація міжнародних і національних науково-дослідних проектів;
- виконання обов'язків редактора журналу, збірника наукових праць тощо;
- написання наукових праць: монографій, дисертацій на здобуття доктора філософії та доктора наук;
- підготовка навчально-методичних праць, зокрема підручників, навчальних посібників тощо;

— розробка освітніх програм, інноваційних курсів та методичного забезпечення для їх викладання;

— підготовка програми та завдань для практики (навчальної, виробничої);

— підготовка і проведення міжнародних науково-практичних та науково-методичних конференцій, круглих столів, семінарів, форумів тощо;

— підготовка та проведення днів відкритих дверей, ярмарок вакансій тощо;

— підготовка та проведення студентських конференцій, олімпіад, конкурсів наукових робіт тощо;

— виконання обов'язків голови, секретаря вченої ради університету (факультету, іншого структурного підрозділу), куратора студентської академічної групи та ін.

З метою удосконалення *практики преміювання персоналу* необхідним є розроблення положення про преміювання персоналу (преміального положення). Основні положення щодо преміювання персоналу мають бути узгоджені з виборним органом первинної профспілкової організації та включені до колективного договору й положення про оплату праці.

Положення про преміювання персоналу має містити такі складові: цілі преміювання; категорії, групи (професії, посади) працівників чи структурні підрозділи, які підлягають преміюванню; показники преміювання; шкала та розміри премій; умови преміювання; порядок обліку показників і умов преміювання; періодичність преміювання; підстави для зниження розмірів чи позбавлення премій; джерела виплати премій.

Підставою для нарахування та виплати премії окремим працівникам чи колективу працівників має бути виконання ними (працівником за індивідуального преміювання, трудовим колективом за колективного преміювання) показників та умов преміювання. Показниками та/або умовами преміювання можуть бути результати діяльності всього підприємства.

Отже, використання розроблених рекомендацій щодо реформування оплати праці у бюджетному секторі економіки та інструментарію імплементації нової єдиної тарифної сітки дасть змогу забезпечити гідну оплату праці, об'єктивну диференціацію заробітної плати залежно від складності завдань і обов'язків, транспарентність оплати праці та індивідуалізацію винагороди за працю, а отже, підвищити її мотиваційний потенціал та справедливність оплати праці.

7.3. Удосконалення колективно-договірного регулювання оплати праці та посилення ролі соціального партнерства в Україні

Важливим напрямом формування політики оплати праці на засадах гідної праці, як вже зазначалося, є забезпечення рівноправного представництва основних сторін соціально-трудових відносин та розвиток соціального партнерства. Крім того, розвиток інституту соціального партнерства є одним із пріоритетних напрямів формування інституціональних засад розробки політики оплати праці. Разом з тим проведений аналіз засвідчив, що інститут соціального партнерства характеризується нерозвиненістю інституціональних ознак, простежується слабка його участь у формуванні політики оплати праці на різних рівнях: національному, галузевому, територіальному (регіональному), локальному (організаційному).

У зв'язку з наявністю негативних тенденцій, притаманних соціальному партнерству та колективним угодам різних рівнів, що не сприяє розвитку інституціональних засад формування політики оплати праці в Україні на засадах гідної праці, нами сформовано низку пропозицій. Наведемо правові, організаційні та соціальні новачки у цій сфері.

1. Надати угодам статус нормативних актів, за невиконання основних положень яких посадові особи мають бути відповідальні згідно з чинним законодавством. З цією метою поширити положення та норми генеральної, галузевих і територіальних (регіональних) угод на підприємства, установи, організації, які не брали участь у переговорному процесі та підписанні угод. Внести відповідні зміни в українське законодавство, зокрема, статтею 9 Закону України «Про колективні договори і угоди» передбачити, що положення генеральної, галузевої, територіальної угод є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, а не тільки тих, хто підписав угоду.

Серед повноважень Кабінету Міністрів України відповідно до Закону України «Про Кабінет Міністрів України»¹ забезпечення виконання положень генеральної угоди у межах взятих на себе зобов'язань (абзац 6 пункту 1 частини 1 статті 20). У зв'язку з цим задля посилення відповідальності Кабінету Міністрів України за виконання положень Генеральної угоди щодо реалізації со-

¹Про Кабінет Міністрів України [Електронний ресурс]: Закон України від 27.02.2014 № 794. — Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/794-18>

ціально-економічної політики загалом та зобов'язань щодо оплати праці, зокрема, доцільно Розділ III «Складення повноважень та відставка Кабінету Міністрів України» зазначеного Закону доповнити статтею, яка б регламентувала питання відставки Кабінету Міністрів України у разі невиконання умов генеральної угоди.

Передбачити законодавством України також зобов'язання сторін соціального партнерства, зокрема органів державної влади, виконувати рішення, які ухвалені дво- або тристоронніми органами соціального діалогу. Внести відповідні зміни до ст. 9 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», в якій передбачити, що такі рішення є обов'язковими не тільки для розгляду, а й для виконання.

2. Переглянути в напрямі спрощення процедури примирення сторін соціально-трудових відносин, які на сьогодні є громіздкими та неефективними. Внести відповідні зміни до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

3. Регламентувати часові рамки ведення колективних переговорів з укладення угод, а також послідовність укладання угод різних рівнів і колективних договорів. При цьому доцільно передбачити норму щодо укладання угод у році, який передує року початку їх дії.

Генеральна угода може містити норми, котрі зобов'язують соціальних партнерів регламентувати певні питання галузевими, територіальними (регіональними) угодами і колективними договорами. Угоди на галузевому і територіальному рівнях та колективні договори мають включати норми, вищі від норм, визначених генеральною угодою. У зв'язку з цим укладання генеральної угоди має передувати укладанню угод на інших (галузевому та територіальному) рівнях і колективних договорів. Це саме стосується термінів укладання колективних договорів стосовно до укладання угод на галузевому та територіальному рівнях.

4. Надати професійним спілкам додаткові повноваження та права у сфері захисту інтересів працівників, розширити перелік їх зобов'язань у регулюванні соціально-трудових відносин.

5. Визначити порядок інформування працівників про зміст колективних угод різних рівнів і договорів. Надавати можливість ознайомлюватися з положеннями галузевих і територіальних (регіональних) угод громадськості, усім заінтересованим особам, розміщувати угоди, крім сайту Міністерства соціальної політики України, на сайтах Федерації професійних спілок України, місцевих органів виконавчої влади, галузевих професійних спілок, пі-

дприємств, установ і організацій, періодично публікувати у збірниках галузевих і територіальних (регіональних) угод.

6. Регламентувати на законодавчому рівні порядок і механізм контролю за виконанням норм і положень генеральної, галузевих, територіальних (регіональних) угод та колективних договорів, а також критерії оцінювання, зокрема, диференціації оцінок, рівня виконання соціальними партнерами взятих на себе зобов'язань.

7. Конкретизувати на законодавчому рівні види відповідальності посадових осіб за порушення законодавства про колективні угоди та невиконання зобов'язань, зокрема, за порушення прав соціальних партнерів під час ведення переговорів, перешкоджання здійсненню контролю за виконанням норм і положень колективних угод різних рівнів і договорів тощо.

8. Залучати до розробки змісту генеральної, галузевих, територіальних (регіональних) угод і колективних договорів кваліфікованих науковців, юристів, фахівців з питань колективно-договірного регулювання, соціально-трудових відносин з метою надання соціальним партнерам необхідних рекомендацій.

9. Підвищувати обізнаність працівників зі своїми правами, зокрема у сфері оплати праці, соціальних гарантій та соціального забезпечення шляхом проведення круглих столів, конференцій, семінарів, навчальних заходів тощо.

10. Формувати культуру ведення соціального діалогу, поширювати філософію соціальної відповідальності серед соціальних партнерів: держави, роботодавців, найманих працівників, представницьких органів (організацій роботодавців і професійних спілок) та ін.

На законодавчому рівні доцільно також передбачити недопущення внесення до генеральної, галузевої, територіальної (регіональної) угод і колективних договорів положень і норм, котрі погіршують матеріальне становище працівників порівняно з нормами, що містили попередні (раніше чинні) колективні угоди та договори.

Для вдосконалення системи оплати праці в бюджетному секторі економіки необхідно запровадити колективно-договірне регулювання оплати праці в галузях і сферах, що належать до цього сектору, котре, як показали результати дослідження, на сьогодні має скоріше формальний характер.

Важливу роль у колективно-договірному регулюванні відіграє документальне закріплення вироблених та погоджених сторонами соціального діалогу домовленостей і зобов'язань у колектив-

них угодах різних рівнів і договорах. Під час розробки змісту колективних угод і договорів необхідно чітко дотримуватися законодавчих норм, які регламентують питання оплати праці і які мають бути предметом переговорів соціальних партнерів на різних рівнях.

У процесі розробки змісту колективних угод різних рівнів і договорів доцільно *обмежити практику формулювання норм і положень у вигляді спільних зобов'язань сторін, уникати практики формулювання положень загального (неконкретного), а отже, необов'язкового, характеру, як, приміром, «сприяти», «домагатися», «прагнути», «опрацювати питання», «спрямовувати свою діяльність на створення умов», «докладати зусилля», «не допускати», «забезпечувати», «вживати заходів» без конкретизації самих заходів тощо.*

У зв'язку з цим домовленості сторін мають бути сформульовані у вигляді конкретних зобов'язань з визначенням інструментів і механізмів реалізації взятих сторонами на себе зобов'язань, термінів реалізації заходів, відповідальних за реалізацію осіб.

Як приклад таких зобов'язань можна навести норми щодо встановлення розмірів тарифних ставок і посадових окладів у галузевих угодах:

1) у Галузевій угоді між Міністерством регіонального розвитку, будівництва і житлово-комунального господарства України та Професійною спілкою працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України на 2019–2020 рр.:

— встановити гарантований розмір тарифної ставки працівника, який виконує просту й некваліфіковану роботу, за повністю виконану місячну норму праці на рівні 231 % прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого на 01 січня календарного року (п. 2.9);

— встановити мінімальні тарифні ставки, посадові оклади з урахуванням міжгалузевих та міжкваліфікаційних співвідношень в оплаті праці у розмірах згідно з додатками 1 і 2 до цієї Угоди (п. 2.10)¹.

2) у Галузевій угоді між Міністерством інфраструктури України, Федерацією роботодавців транспорту України та професійними спілками працівників цивільної авіації України на 2018–2020 рр.:

— установити мінімальну тарифну ставку робітника першого розряду за повністю виконану місячну норму часу в нормальних

¹Галузева угода між Міністерством регіонального розвитку, будівництва та ЖКГ України та Профспілкою працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України на 2019–2020 рр. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://www.msp.gov.ua/files/ugody/ter/30-3.pdf>.

умовах праці у розмірі не менш як 180 % розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законодавством України. Величина тарифних ставок за кожним із розрядів шести-розрядної тарифної сітки визначається в діапазоні 1 — 1,95 (1 розряд — 1,0; 2 розряд — 1,15; 3 розряд — 1,32; 4 розряд — 1,51; 5 розряд — 1,72; 6 розряд — 1,95) (п. 5.1.1);

— установити мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних посадових окладів працівників за загальними (наскрізними) професіями до тарифної ставки робітника першого розряду згідно з додатком 1 до Угоди (п. 5.1.2);

— установити мінімальний посадовий оклад техніків без категорії на рівні не нижчому, ніж місячна тарифна ставка робітника третього розряду (п. 5.1.3);

— установити мінімальні коефіцієнти міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень окладів керівників, професіоналів і фахівців підприємств до посадового окладу техніків відповідно до додатку 3 до Угоди (п. 5.1.4)¹.

У разі неможливості конкретизувати заходи та персоніфікувати відповідальність за реалізацію конкретних зобов'язань на етапі розробки та підписання відповідних угод угода має містити норми про розробки відповідною стороною (сторонами) програми (заходів) реалізації відповідних домовленостей протягом чітко визначеного періоду (приміром, протягом певного періоду після підписання угоди або до певної дати відповідного року).

Вважаємо за доцільне *поширити практику розробки плану заходів щодо реалізації положень колективних угод з конкретизацією змісту заходів, термінів реалізації та відповідальних осіб*. Сторони, відповідальні за реалізацію таких заходів, мають готувати звіти з переліком робіт у межах запланованих заходів та одержаних результатів. У разі недосягнення відповідних результатів звіти мають містити відповідні пояснення з аргументацією причин невиконання тих чи тих домовленостей. Зазначені звіти мають періодично, у чітко визначені терміни (приміром, не рідше ніж раз на півроку — не пізніше як 15 червня та 15 грудня відповідного року) доповідатися на спільних засіданнях сторін.

Прикладом такої практики є звіт з виконання плану заходів щодо реалізації положень Галузевої угоди між Міністерством соціальної політики України та професійними спілками працівників

¹Галузева угода між Міністерством інфраструктури України та Федерацією роботодавців транспорту України та профспілками працівників авіаційного транспорту України на 2018–2020 рр. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://www.msp.gov.ua/files/ugody/gal/18-1.pdf>.

соціальної сфери України і працівників державних установ України на 2016–2018 рр.¹

Важливим напрямом посилення ролі колективних угод і договорів в регулюванні оплати праці є *відмова від практики дублювання законодавчих норм в угодах різних рівнів без надання найманим працівникам додаткових гарантій, розширення переліку винагород та збільшення розмірів виплат*. Відповідні положення і норми щодо оплати праці повинні мати місце у разі якщо останніми визначено вищі розміри виплат порівняно із законодавчими нормами, розширено повноваження найманих працівників чи професійних спілок тощо.

Прикладом встановлення в угоді вищих розмірів виплат порівняно із законодавчими нормами є наведені норми щодо розмірів тарифних ставок і посадових окладів у Галузевих угодах між Міністерством регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України та Професійною спілкою працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України на 2019–2020 рр., а також між Міністерством інфраструктури України, Федерацією роботодавців транспорту України та професійними спілками працівників цивільної авіації України на 2018–2020 рр.

Прикладом розширення переліку винагород є зобов'язання виплачувати працівникам щомісячну надбавку за вислугу років відповідно до Галузевої угоди між Міністерством інфраструктури України і Радою професійної спілки залізничників і транспортних будівельників України на 2017–2021 рр. Розмір такої надбавки встановлюється у відсотках до тарифної ставки (посадового окладу) й диференціюється залежно від стажу безперервної роботи:

- від 1 до 3 років — 7 %;
- від 3 до 5 років — 10 %;
- від 5 до 10 років — 15 %;
- від 10 до 15 років — 20 %;
- від 15 до 20 років — 25 %;
- від 20 до 25 років — 30 %;
- понад 25 років — 40 % (п. 3.3.18)².

¹Виконання плану заходів з реалізації положень Галузевої угоди між Міністерством соціальної політики України та профспілками працівників соціальної сфери України і працівників державних установ України на 2016–2018 рр., у 2017 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://dpssp.zt.gov.ua/rozjasn/rozjasnennja10/prog_galyzeva_ygoda.pdf.

²Галузева угода між Міністерством інфраструктури України і Радою профспілки залізничників і транспортних будівельників України на 2017–2021 рр. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://www.msp.gov.ua/files/ugody/gal/22-2.pdf>.

Логічним продовження попереднього напряму є відмова від практики дублювання норм і положень генеральної угоди в галузевих і територіальних угодах й колективних договорах, а також норм і положень галузевих і територіальних угод — у колективних договорах без збільшення розміру виплат працівникам, розширення їх переліку, запровадження додаткових гарантій та розширення прав.

Доцільно заборонити в галузевих і територіальних (регіональних) угодах надавати рекомендаційного характеру нормам, передбаченим законодавством, оскільки усі підприємства, установи та організації незалежно від форми власності, організаційно-правової форми, виду економічної діяльності та регіону зобов'язані дотримуватися законодавчих норм. Прикладом такої негативної практики, як ми вже зазначали, є положення та норми Галузевої угоди у сфері освіти і науки на 2016–2020 рр.¹

Згідно з п. 2 Постанови Кабінету Міністрів України «Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів» від 13.02.2013 № 115 Міністерство соціальної політики України й місцеві органи виконавчої влади у межах повноважень мають розглядати галузеві і територіальні угоди, колективні договори щодо відповідності законодавству й у разі виявлення порушень — надавати рекомендації щодо їх усунення.

У зв'язку з цим Міністерство соціальної політики України та місцеві органи виконавчої влади під час розгляду поданих угод і договорів мають здійснювати експертизу їх змісту й у разі виявлення, крім очевидних порушень законодавства, випадків надання рекомендаційного характеру нормам, передбаченим законодавством і генеральною угодою, повертати колективні угоди на доопрацювання.

Важливим напрямом удосконалення колективно-договірного регулювання оплати праці є обмеження практики надання домовленостям рекомендаційного характеру. Формулювання домовленостей у вигляді рекомендацій, як вже зазначалося, не сприяє імплементації домовленостей, зокрема, щодо оплати праці, компенсацій, соціальних гарантій і благ, у практичну діяльність підприємств, установ, організацій і закладів.

Натомість доцільно поширити на галузевому рівні практику розробки сторонами соціального діалогу із залученням експертів нау-

¹Галузева угода між Міністерством освіти і науки України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2016-2020 роки [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://pon.org.ua/ugoda>.

ково-методичних рекомендацій щодо формування компенсаційного та соціального пакетів, побудови основної заробітної плати на гнучких засадах, запровадження системи грейдів, преміювання на основі ключових показників ефективності тощо з урахуванням специфіки конкретних видів економічної діяльності та галузей.

У процесі підготовки змісту колективних угод і договорів важливо *узгоджувати положення угод галузевого і територіального (регіонального) рівнів з нормами, визначеними генеральною угодою*, особливо в частині питань, які мають бути врегульовані й відображені в галузевих і територіальних (регіональних) угодах відповідно до норм генеральної угоди, а також встановлювати порядок використання норм, передбачених галузовими та територіальними (регіональними) угодами, у колективних договорах.

Приміром, крім низки положень рекомендаційного характеру, Генеральна угода на 2019–2021 рр. містить кілька зобов'язань щодо оплати праці, які обов'язково мають бути регламентовані галузовими, територіальними (регіональними) угодами та колективними договорами: тарифна ставка робітника 1-го розряду (п. 2.3), перелік і розміри доплат та надбавок до тарифних ставок, окладів і посадових окладів працівників підприємств, установ і організацій (п. 2.15).

Варто зазначити, що розміри окремих доплат і надбавок до тарифних ставок, окладів і посадових окладів, визначених Генеральною угодою на 2019–2021 рр., перевищують законодавчі норми. Так, угодою передбачено доплату за роботу в нічний час у розмірі 35 % годинної тарифної ставки (окладу, посадового окладу) за кожну годину роботи у цей час. Відповідно до ст. 108 КЗпП робота в нічний час оплачується в підвищеному розмірі, встановленому генеральною, галузевою, територіальною (регіональною) угодами та колективним договором, але не нижче ніж 20 % тарифної ставки (окладу, посадового окладу) за кожну годину роботи в нічний час. Отже, у галузевих, територіальних (регіональних) угодах і колективних договорах розмір доплати за роботу в нічний час має бути не нижче за 35 % годинної тарифної ставки (окладу, посадового окладу).

З метою підвищення дієвості соціальних гарантій та якості трудового життя, врахування специфічних особливостей конкретного виду економічної діяльності вважаємо за доцільне на законодавчому рівні (КЗпП України та Законом України «Про оплату праці») запровадити поняття **«галузева мінімальна заробітна плата»**. Галузева мінімальна заробітна плата є встановленим у певному виді економічної діяльності мінімальним розміром оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці.

Галузева мінімальна заробітна плата має встановлюватися не рідше одного разу на рік за пропозиціями, сформованими під час переговорів між представниками професійних спілок, організацій роботодавців на галузевому рівні, які об'єдналися для ведення переговорів і укладення угоди. Відповідні зміни можуть бути внесені до галузевої угоди. Розмір галузевої мінімальної заробітної плати на відповідний рік може бути регламентований спеціальною угодою.

Важливим напрямом підвищення дієвості колективно-договірного регулювання є *розширення галужевими угодами переліку складових заробітної плати, котрі не враховуються під час обчислення розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального рівня*. Крім виплат, передбачених законодавством¹, до такого переліку рекомендуємо відносити:

1) надбавки та доплати до тарифних ставок (окладів, посадових окладів) за:

- суміщення професій (посад);
- виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника;
- розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт;
- високу професійну майстерність;
- високі досягнення в праці;
- керівництво бригадою;
- виконання особливо важливої роботи на певний термін;
- класність водіям (машиністам) транспортних засобів;
- знання та використання в роботі іноземної мови;
- інтенсивність праці;
- науковий ступінь тощо;

2) премії та винагороди, зокрема за вислугу років, що мають систематичний характер, незалежно від джерел фінансування;

3) відсоткові або комісійні винагороди, виплачені додатково до тарифної ставки (окладу, посадового окладу);

4) винагороди за підсумками роботи за рік, щорічні винагороди за вислугу років (стаж роботи);

5) суми виплат, пов'язаних з індексацією заробітної плати;

6) суми компенсації втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати.

Під час *розробки тарифних умов оплати праці* та їх регламентації угодами різних рівнів, насамперед галужевими, та колектив-

¹ Доплата за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я; оплата за роботу в нічний час; оплата за роботу в надурочний час; доплата за роз'їзний характер робіт; премії до святкових і ювілейних дат.

ними договорами важливо додержуватися таких правил і рекомендацій:

- має бути чітко визначена процедура тарифікації. У разі неможливості провести тарифікацію робіт на основі Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників, доцільно використовувати аналітичні методи оцінювання складності (цінності) посад і робіт;

- необхідно забезпечити об'єктивну диференціацію основної заробітної плати: діапазон тарифних сіток має бути не меншим від 1 : 2; діапазон схем посадових окладів має коливатися від 1 : 4 до 1 : 10 (15); різниця між тарифними коефіцієнтами (тарифними ставками), міжпосадовими/ міжкваліфікаційними співвідношеннями (посадовими окладами) двох суміжних розрядів (кваліфікаційних груп, категорій тощо) має бути не меншою від 10 %;

- доцільно віддавати перевагу гнучким моделям оплати праці з використанням перехресної побудови діапазонів й регламентацією правил визначення основної заробітної плати працівників у межах встановлених діапазонів з метою забезпечення максимальної індивідуалізації заробітної плати.

Важливим напрямом посилення ролі колективних угод і договорів в регулюванні оплати праці є зобов'язання соціальних партнерів щодо *розроблення та реалізації комплексних програм соціального розвитку підприємства та запровадження програм соціального страхування* (медичного, недержавного пенсійного, від нещасних випадків, життя тощо).

Приміром, Галузевою угодою між Міністерством інфраструктури України і Радою професійної спілки залізничників і транспортних будівельників України на 2017–2021 рр. передбачено, що підприємства, установи та організації залізничного транспорту і метрополітену зобов'язані відшкодовувати працівникам не менше ніж 50 % страхових внесків на добровільне медичне страхування (п. 3.7.6)¹.

Галузева угода між Міністерством регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України та Профспілкою працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України на 2019–2020 рр. містить зобов'язання підприємств здійснювати заходи щодо забезпечення страхування життя та здоров'я працівників (п. 6.5)².

¹Галузева угода між Міністерством інфраструктури України і Радою профспілки залізничників і транспортних будівельників України на 2017–2021 рр. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://www.msp.gov.ua/files/ugody/gal/22-2.pdf>.

²Галузева угода між Міністерством регіонального розвитку, будівництва та ЖКГ України та Профспілкою працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України на 2019–2020 рр. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://www.msp.gov.ua/files/ugody/ter/30-3.pdf>.

Вважаємо за необхідне поширити практику включення до змісту колективних угод і договорів *зобов'язань соціальних партнерів щодо забезпечення гендерної рівності, зокрема й в оплаті праці*, що передбачено Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 № 2866. Згідно зі ст. 18 зазначеного Закону до генеральної угоди, галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів мають бути включені положення, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків. При цьому колективні угоди (договори) мають передбачати покладання обов'язків уповноваженого з гендерних питань — радника керівника підприємства, установи та організації, їх структурних підрозділів на одного з працівників на громадських засадах.

Приміром, Галузева угода між Міністерством регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України та Профспілкою працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України на 2019–2020 рр. містить рекомендації щодо включення підприємствами до колективного договору зобов'язань із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків відповідно до ст. 18 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та Конвенції МОП № 100 «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності» (п. 6.4).

Під час розроблення змісту колективних угод різних рівнів і договорів доцільно *прописувати порядок та механізм контролю за виконанням норм і положень колективних угод та договорів*, критерії оцінювання рівня виконання зобов'язань соціальними партнерами. З метою підвищення рівня виконання соціальними партнерами своїх зобов'язань у системі соціально-трудових відносин важливо встановлювати в генеральній, галузевих, територіальних (регіональних) угодах і колективних договорах види відповідальності (дисциплінарної, адміністративної, кримінальної) посадових осіб за порушення законодавства про колективні угоди і договори та невиконання взятих на себе зобов'язань.

Удосконалення колективно-договірного регулювання оплати праці та посилення ролі соціального партнерства сприятиме узгодженню інтересів основних сторін соціально-трудових відносин, забезпеченню гідного рівня та об'єктивної диференціації заробітної плати, посиленню її індивідуалізації, підвищенню справедливості винагороди, транспарентності оплати праці, а отже, реалізації основних принципів гідної праці.

7.4. Напрями імплементації інноваційних моделей оплати праці на мікрорівні

Гідна оплата праці, як ми вже з'ясували, поряд із задіянням ринкових і договірних елементів регулювання розміру та структури заробітної плати, ґрунтується на використанні інноваційних моделей оплати праці, сучасних підходів та інструментів формування різних складових винагороди за працю.

Крім того, у сучасних умовах простежується підвищення вимог до оплати праці з боку найманих працівників. Традиційні підходи та моделі винагородження за працю не здатні гармонізувати інтереси основних сторін соціально-трудових відносин, стимулювати інноваційний розвиток, забезпечувати конкурентоспроможність винагороди, залучати й закріплювати компетентних і талановитих працівників. За таких умов усе більшої актуальності набуває зміна політики оплати праці через зміщення акцентів з надання гарантій і виконання зобов'язань згідно із законодавством і колективними угодами на інноваційні, ринкові та соціальні компоненти.

Організаційно-економічний механізм регулювання заробітної плати має бути орієнтований не тільки на забезпечення гідного рівня винагороди, а й справедливого розподілу граничного продукту між власником і працівником, забезпечення об'єктивної диференціації винагороди, своєчасності виплати та транспарентності оплати праці, відсутності дискримінації й упередженого ставлення до окремих працівників.

Важливу роль у формуванні політики оплати праці на засадах гідної праці відіграють суб'єкти, відповідальні за розробку та імплементацію політики на мікрорівні — на підприємствах, в установах і організаціях. До таких суб'єктів належать власники (роботодавці), уповноважені ними органи, керівники різних рівнів і структурних підрозділів, працівники підрозділів, яким делеговані повноваження щодо розробки політики оплати праці¹, профспілкові організації тощо.

Треба взяти до уваги *вимоги, яких мають дотримуватися суб'єкти, відповідальні за розроблення та імплементацію політики оплати праці на підприємстві.*

У процесі розроблення політики оплати праці потрібно *дотримуватися вимог трудового законодавства*. Порушення законодавства формує відчуття несправедливості, знижує лояльність і

¹Приміром, служби персоналу чи іншого структурного підрозділу (департаменту, управління, відділу), до компетенцій яких входять вирішення питань, пов'язаних з управлінням персоналом, відділу організації праці та заробітної плати, фінансового відділу тощо.

мотивацію працівників, підвищує конфліктність, негативно впливає на конкурентоспроможність та імідж підприємства (бренд роботодавця), що не відповідає базовим принципам гідної праці.

Будь-які *нововведення у політиці оплати праці не мають погіршувати матеріального стану працівників*. З одного боку, власник не має права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, передбачені законодавством, колективними угодами та договорами (ст. 97 КЗпП України). З другого боку, такі нововведення знижуватимуть лояльність і мотивацію працівників, а отже, і результативність праці.

Політика оплати праці на підприємстві має забезпечувати *єдині правила нарахування та виплати винагороди* усім працівникам, створювати відчуття справедливості. Винагорода має залежати від складності праці, відповідальності, цінності посади (роботи) на підприємстві, індивідуальних і колективних результатів праці, компетенцій працівників та інших важливих чинників. Неприйнятною є практика дискримінації певних категорій працівників: жінок, співробітників без досвіду роботи, зокрема, випускників навчальних закладів, представників старших вікових груп.

Неприпустиме позбавлення лише окремих категорій чи професійних груп працівників певних винагород і виплат чи зниження їх розміру в умовах економічної кризи чи в періоди спаду ділової активності та фінансово-економічної нестабільності підприємства.

Під час формування політики оплати праці важливо також *враховувати потреби та інтереси працівників*. Необхідно пам'ятати, що потреби та інтереси індивідуальні, залежать від віку, досвіду, рівня кваліфікації, компетентності працівників та ін. У зв'язку з цим доцільно забезпечити гнучкість, диференційованість виплати певних складових компенсаційного пакета залежно від потреб та інтересів окремих категорій працівників.

Політика оплати праці має бути *конкурентною*, сприяти залученню та утриманню компетентних працівників. У процесі розробки політики важливо враховувати не тільки внутрішні потреби та специфіку діяльності підприємства, а й зовнішні чинники, і насамперед розмір заробітної плати й перелік соціальних бенефітів, які пропонують підприємства-конкуренти. Неузгодженість розміру винагороди із ринковими значеннями є поширеною причиною невдоволеності працівників політикою оплати праці та плинності персоналу.

Процедуру проектування винагороди за працю (компенсаційного пакета) на засадах гідної праці на підприємстві наведено на рис. 7.1.

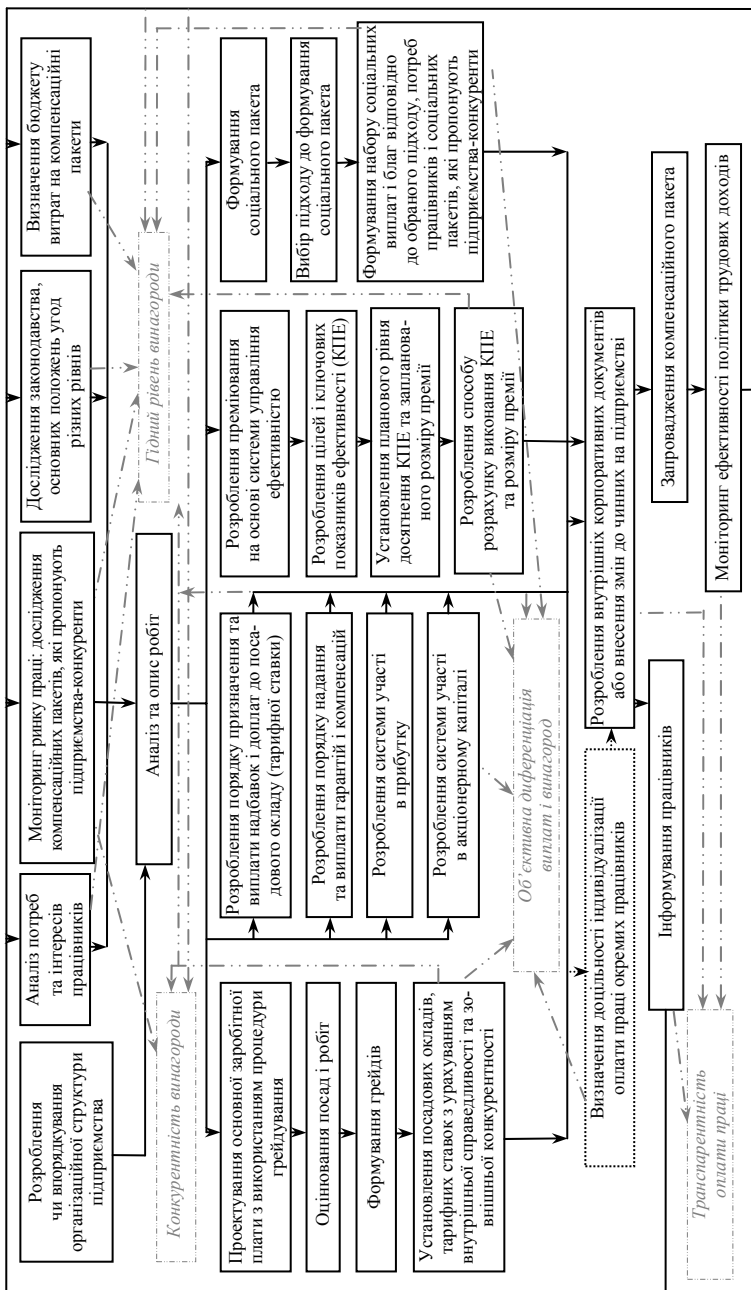


Рис. 7.1. Процедура проектування винагороди за працю (компенсаційного пакета) на засадах гідної праці
Джерело: розроблено автором.

Важливим напрямом формування політики оплати праці на засадах гідної праці є запровадження *індивідуалізації заробітної плати найманих працівників* як необхідної умови забезпечення гідного рівня, об'єктивної диференціації і конкурентності винагороди за працю. При цьому індивідуалізацію можна реалізовувати у двох напрямках.

Перший напрям — це урахування внеску працівника в результати діяльності підприємства (який визначається цінністю посади/роботи та результатами праці) і його індивідуально-особистісних характеристик (рівня розвитку компетенцій, кваліфікації, ставлення до праці та її результатів, рівня лояльності тощо) у процесі формування різних складових заробітної плати: посадових окладів (тарифних ставок, окладів), надбавок, доплат, премій, одноразових винагород і навіть соціального пакета. Цей напрям індивідуалізації орієнтований на забезпечення внутрішньої справедливості системи оплати праці.

Другий напрям — це запровадження індивідуалізованих умов оплати праці найманих працівників. На підприємстві можуть діяти як загальні умови оплати праці, так і індивідуалізовані. Загальні умови визначаються внутрішніми нормативними актами. Наявність загальних умов не виключає права під час укладання трудового договору (контракту) найманому працівникові чи роботодавцю запропонувати іншій стороні індивідуалізовані умови оплати праці.

Важливим питанням індивідуалізації є недопущення ухвалення норм, що погіршують матеріальне становище працівника порівняно з чинним законодавством, колективними угодами різних рівнів та договором, іншими нормативними актами підприємства. У разі відхилення від загальноприйнятих на підприємстві умов оплати праці усі положення щодо визначення виплат і винагород, їх розміру та порядку надання певному працівникові мають бути встановлені у трудовому договорі (контракті).

Сфера застосування індивідуалізованих умов оплати праці не може поширюватися на всіх працівників. Належним чином розроблений на підприємстві механізм узгодження розміру винагороди зі складністю робіт і кваліфікацією працівників, цінністю посад і робіт, результатами праці, рівнем розвитку професійно значущих компетенцій забезпечує справедливість, гнучкість оплати праці, її об'єктивну диференціацію, виконання виплатами та винагородами мотиваційної, соціальної, відтворювальної, оптимізаційної функцій, що є ключовим у формуванні політики

оплати праці на засадах гідної праці. У зв'язку з цим дальша конкретизація умов оплати праці потрібна лише для окремих найманих працівників.

Доцільність індивідуалізації умов оплати праці може визначатися за такими критеріями:

- дефіцит представників окремих категорій і професійних груп на ринку праці;

- інноваційний і творчий характер праці;

- суттєвий вплив індивідуальних результатів праці працівника на результати діяльності підприємства загалом;

- наявність у працівника виняткових компетенцій, унікальних знань та інтелектуальних здібностей, які забезпечують йому високий рівень конкурентоспроможності на ринку праці, а підприємству, на якому він працює, — значні конкурентні переваги на ринку товарів або послуг тощо.

Розглянемо окремі *інноваційні моделі оплати праці, сучасні підходи та інструменти формування різних складових винагороди за працю.*

Однією з інноваційних моделей винагороди за працю є *проекткування основної заробітної плати з використанням процедури грейдування*. Проектування основної заробітної плати (тарифних умов оплати праці) є базою для розроблення усієї політики оплати праці на підприємстві. Для більшості професійних груп працівників основна заробітна плата має найбільшу частку в заробітній платі, і на відміну від решти виплат, винагород і благ має переважно постійний характер. У зв'язку з цим саме основній заробітній платі належить провідна роль у мотивації працівників.

Практика розроблення тарифних умов оплати праці має велику кількість підходів до їх побудови. Традиційний підхід до розроблення тарифних умов оплати праці передбачає проектування тарифних сіток для оплати праці робітників і схем посадових окладів — для керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців.

Традиційний підхід до розроблення тарифних умов оплати працівників має низку недоліків:

- кожному розряду (професії) робітників, посаді керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців присвоюються стабільні тарифні ставки, оклади та посадові оклади, що унеможливає диференціацію основної заробітної плати залежно від компетентності працівників, їхніх досягнень, досвіду роботи тощо;

- складність проведення тарифікації праці на основі Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників.

Поряд з використанням традиційних тарифікаційних процедур проектування основної заробітної плати може здійснюватися за результатами оцінювання посад і робочих місць. Практичним інструментом, який дає змогу оцінити посади і робочі місця, і на їх основі сформувати групи з оплати праці, є процедура грейдування¹.

Розрізняють два *основні підходи до формування грейдів*:

- перший підхід — оцінювання посад і формування грейдів за результатами такого оцінювання; грейд, до якого належить працівник, залежить від посади, яку він обіймає;
- другий підхід — оцінювання компетентностей працівника й віднесення його до відповідного грейду залежно від результатів такого оцінювання; грейд, до якого належить працівник, залежить від компетентностей, якими він володіє.

Перший підхід доцільно застосовувати у галузі фінансової діяльності, страхування, торгівлі, на промислових підприємствах тощо, другий — у тренінгових, консалтингових компаніях, у галузі інформаційних технологій тощо, тобто в компаніях з високою часткою інтелектуального капіталу.

Підходи до формування грейдів наведено на рис. 7.2.

Треба зазначити, що процедура грейдування застосовується разом з *гнучкими моделями оплати праці*. Гнучкі моделі оплати праці забезпечують диференціацію основної заробітної плати не тільки від складності праці та кваліфікації працівника, а й від інших чинників, котрі традиційно не є тарифоутворювальними. Такими чинниками можуть бути індивідуальні та колективні результати праці, стаж роботи, професійні та окремі особистісні якості працівників тощо. Основна заробітна плата відповідних професійно-кваліфікаційних груп працівників може диференціюватися за кількома рівнями залежно від виконання норм, індивідуальних результатів праці та інших чинників. Для відповідних професійно-кваліфікаційних груп може встановлюватися діапазон (вилка) оплати праці.

Важливим напрямом підвищення справедливості та посилення індивідуалізації винагороди залежно від результатів праці, заохочення працівників до інноваційної діяльності, узгодження інтересів

¹Грейд — це група посад (робіт), які сформовані за результатами їх оцінювання за низкою специфічних для підприємства факторів й котрі мають однакову цінність для підприємства і, відповідно, однаковий діапазон посадових окладів (окладів). Грейдування — процедура формування грейдів (об'єднання посад/робіт у групи) згідно з їх цінністю для підприємства, визначеною за результатами оцінювання за низкою специфічних для підприємства факторів, і встановлення діапазонів посадових окладів (окладів).

роботодавців і працівників є вдосконалення *підходів до формування змінної винагороди, зокрема премій і одноразових винагород.*



Рис. 7.2. Підходи до формування грейдів

Джерело: розроблено автором.

Одним з найефективніших підходів до організації преміювання персоналу є *преміювання на основі системи управління результативністю*. Цей підхід дає змогу:

— орієнтувати працівника на досягнення чітко визначених результатів праці;

— підвищити справедливість оплати праці за рахунок оцінювання внеску працівників у результати діяльності підприємства та забезпечення високої міри залежності оцінки цього внеску і винагороди, яку одержують працівники;

— забезпечити прозорість системи оплати праці, оскільки працівники розуміють, яку винагороду вони можуть одержати за досягнення тих чи тих результатів.

Преміювання на основі системи управління результативністю дає змогу узгодити потреби та інтереси працівника — у матеріальній винагороді згідно з досягнутими результатами та підприємства — у досягненні працівником визначених цілей.

Характерною особливістю системи управління за результатами (управління за цілями, управління ефективністю) є декомпозиція (каскадування) цілей від верхнього до нижнього рівня. Цілі розробляються за ланцюгом: цілі підприємства — цілі підрозділу — цілі відділу — цілі працівника. Конкретні показники, що характеризують досягнення зазначених цілей у системі управління результативністю, одержали назву KPI (Key Performance Indicators) — ключові показники ефективності (КПЕ) або діяльності (КПД). Розмір премії працівників залежить від рівня виконання ними КПЕ.

До сучасних підходів преміювання належить *преміювання на основі системи збалансованих показників*. Система збалансованих показників (СЗП) є інструментом стратегічного й оперативного управління, який дає змогу поєднати стратегічні цілі підприємства з бізнес-процесами та діяльністю працівників на кожному рівні управління. Цілі підприємства, підрозділів і конкретних працівників формують за чотирма складовими: фінансовою, клієнтською, внутрішніх процесів, навчання та зростання. Ключові показники ефективності й відповідно показники преміювання також розробляються та цими чотирма складовими.

До інноваційних складових винагороди за працю належать *виплати та винагороди за системами участі в прибутках та акціонерному капіталі*.

Програми участі персоналу в прибутку підприємства спрямовані на заохочення працівників до покращення результатів діяльності. У разі досягнення відповідних показників працівники одержують додаткові винагороди, котрі виплачуються з прибутку. Застосування програм участі у прибутку дає змогу сформуванню у працівників відчуття належності до підприємства, посилити заінтересованість у колективних результатах роботи, розвивати командний дух, підвищити лояльність і прихильність до підприємства. Це своєю чергою позитивно впливає на корпоративну

культуру, базовими цінностями якої є причетність кожного працівника до справ підприємства, визнання цінності кожного працівника, командна робота та лояльність. Кожна програма участі персоналу в прибутках розробляється з урахуванням специфіки діяльності підприємства, галузевої належності, чисельності персоналу, компетентності працівників і, навіть, корпоративної культури. На практиці відомі такі основні програми участі персоналу в прибутку підприємства: Скенлона, Ракера та Імпрошеар.

Програми участі персоналу в акціонерному капіталі розробляються з метою підвищення заінтересованості працівників до збільшення вартості акціонерного капіталу та закріплення їх на підприємстві. Традиційно учасниками таких програм є вище керівництво підприємства. Останнім часом подібні програми почали використовувати для мотивації інших категорій працівників.

Відповідно до більшості програм установлюється залежність між доходом працівника і курсом акцій підприємства. Участь у програмах придбання акцій посилює зацікавленість працівників у підвищенні курсу акцій, а тому і в збільшенні ринкової вартості підприємства. Завдяки участі в таких програмах працівники пов'язують рівень свого добробуту в майбутньому не тільки з результатами поточної діяльності підприємства, а й з його фінансовими успіхами в довгостроковій перспективі.

У разі якщо працівники підприємства одержують акції, вони стають співвласниками підприємства. У зв'язку з цим програми участі в акціонерному капіталі не тільки підвищують зацікавленість у збільшенні вартості підприємства, а й посилюють мотивацію та лояльність працівників, закріплюють їх на підприємстві, формують відчуття причетності до його справ, підвищують рівень соціальної відповідальності перед роботодавцем, колективом та окремими співробітниками підприємства.

На практиці отримали поширення такі *програми довгострокової мотивації працівників*: фантомні акції та фантомний опціон, опціон на викуп акцій, обмежений опціон, дисконтна програма купівлі акцій за ціною нижче ринкової; грант на безкоштовне отримання акцій за умов досягнення встановлених фінансових показників після закінчення відповідного періоду. Програми участі в акціонерному капіталі розробляються з урахуванням специфіки підприємства, його корпоративної культури, стратегічних цілей, кон'юнктури ринку товарів і послуг тощо.

Застосування подібних програм дає змогу позиціонувати підприємство як соціально відповідальне, оскільки роботодавець дбає не тільки про власну економічну вигоду (вартість акціонерного капіталу, прибуток), а й про добробут працівників, їхню фінансову стабільність у довготривалій перспективі. Це, своєю чергою, відповідає основним принципам концепції гідної праці.

Оплата праці відіграє важливу роль для того, щоб залучити та утримати компетентних, мотивованих працівників, сформувати прихильність до роботодавця. Попри це, недостатньо сьогодні створити робочі місця й запропонувати конкурентний розмір заробітної плати для того, щоб можна було розраховувати на відданість працівників підприємству, високу лояльність і мотивацію. Усе більше керівників підприємств переконуються в тому, що заробітна плата не формує належної мотивації, лояльності та соціальної відповідальності працівників, й, зрештою, не закріплює їх на підприємстві. Рішення про вибір кандидатом місця докладання своєї праці й узгодження власних кар'єрних планів зі стратегією розвитку конкретного підприємства залежить від низки внутрішніх і зовнішніх чинників.

З-поміж зовнішніх чинників дедалі частіше основну роль відіграють: можливості для повноцінного розвитку працівника, ставлення роботодавців і керівників до власних співробітників, турбота про них, розроблення особистісно-орієнтованої соціальної політики, зокрема *надання соціального пакета*.

Структура, наповнення, спосіб формування соціального пакета є однією з основних характеристик корпоративної соціальної відповідальності. Здатність соціального пакета виконувати свої функції створює передумови для забезпечення високої якості трудового життя, а отже, і суспільного розвитку.

Під час проектування соціального пакета потрібно враховувати пріоритетні потреби та інтереси працівників. Формувати соціальні пакети доцільно за результатами анкетування чи опитування персоналу. Включати до пакета варто ті соціальні виплати, заохочення та блага, в одержанні яких зацікавлені більшість працівників. Лише в такому разі роботодавець може очікувати на посилення соціальної відповідальності, лояльності та мотивації працівників, а отже, покращення результатів праці.

Підходи до формування соціального пакета, які можуть використовуватися на підприємстві:

— установа однакового набору соціальних виплат і благ усім працівникам підприємства;

—установлення соціальних виплат і благ відповідно до ієрархічної структури підприємства або відповідно до грейдів;

—формування соціальних виплат і благ відповідно до заслуг працівника;

—формування соціальних виплат і благ за принципом «кафетерію» чи «шведського столу»;

—монетизація (грошова компенсація).

Важливе місце в соціальному пакеті посідають програми соціального страхування персоналу. Використання таких програм на підприємстві відповідає основним принципам концепції гідної праці. Доцільність застосування програм соціального страхування персоналу обумовлена не тільки необхідністю формування лояльності та підвищення мотивації працівників, а й стилем і режимом праці керівників, особливо керівників вищого рівня управління, професіоналів і фахівців. Ненормований режим праці, надмірні розумові, психічні навантаження, стреси, високий рівень відповідальності у процесі прийняття рішень, постійні відрядження погіршують стан здоров'я. У зв'язку з цим працівники дедалі частіше віддають перевагу програмам соціального страхування в структурі компенсаційного пакета.

На практиці набули поширення такі програми соціального страхування працівників:

- медичне страхування;
- страхування життя, від нещасних випадків;
- страхування майна;
- недержавне пенсійне страхування.

Використання керівниками підприємств і фахівцями у сфері оплати праці *інноваційних моделей винагороди за працю, сучасних підходів та інструментів формування різних складових винагороди за працю* дасть змогу:

—підвищити гнучкість системи оплати праці та посилити індивідуалізацію в оплаті праці, забезпечити залежність винагороди від рівня розвитку професійно значущих компетенцій у працівника, індивідуальних та колективних результатів праці, а отже, забезпечити об'єктивну диференціацію трудових доходів, які одержують працівники в результаті реалізації своєї здатності до праці;

—посилити конкурентність системи оплати праці за рахунок розроблення моделей винагороди за працю, що передбачають врахування кон'юнктури ринку праці під час визначення розміру різних виплат і винагород;

—підвищити задоволеність працівників системою оплати праці завдяки забезпеченню справедливості, прозорості, об'єктивної диференціації винагород, зокрема, через оцінювання внеску співробітників у результати діяльності підприємства та узгодження оцінки цього внеску й винагороди, яку одержують співробітники;

—підвищити соціальну відповідальність працівників до праці та її результатів, а також активізувати інноваційну діяльність та ін.

Отже, імплементація інноваційних механізмів формування політики оплати праці сприятиме розробленню ефективної системи оплати праці, забезпеченню гідного рівня та об'єктивної диференціації винагород, посиленню індивідуалізації заробітної плати, підвищенню транспарентності оплати праці, справедливості й конкурентності винагороди, гармонізації інтересів основних сторін соціально-трудових відносин, а отже, формуванню політики оплати праці на засадах гідної праці.

Загострення конкурентної боротьби за талановитих, компетентних працівників обумовлює необхідність зміни політики управління персоналом підприємств. Остання має ґрунтуватися на партнерських взаєминах між основними суб'єктами соціально-трудових відносин, що потребує імплементації принципів гідної праці в практику управління персоналом.

На основі проведеного емпіричного дослідження з'ясовано, що імплементація концепції гідної праці та її оплати в практику соціально-трудових відносин та управління персоналом є об'єктивною необхідністю, що обумовлено як закономірними тенденціями, пов'язаними зі становленням нової економіки та змінами в сфері праці, так і суперечливими тенденціями, часто негативними, що перешкоджають посиленню лояльності та мотивації працівників, формуванню соціально відповідального ставлення до праці та її результатів, а отже, інноваційному та соціально-економічному розвитку підприємств, регіонів, видів економічної діяльності та країни загалом.

На основі узагальнення програмних матеріалів і робочих документів міжнародних організацій та наукових праць учених щодо гідної праці сформульовано концептуальні положення, що розкривають її зміст. Зроблено висновок, що питання гідної праці є складними та багатограними як у теоретичній, так і у практичній площинах, а отже, потребують пильної уваги не тільки з боку науковців і дослідників сфери праці та соціально-трудових відносин, а й державних, громадських діячів, національних і міжнародних інститутів.

Гідну оплату праці запропоновано розглядати як організаційно-економічний механізм визначення основних параметрів заробітної плати, який забезпечує гідний рівень винагороди, справедливий розподіл граничного продукту між роботодавцем і найманим працівником, своєчасну виплату та об'єктивну диференціацію заробітної плати, транспарентність оплати праці й котрий ґрунтується на задіянні ринкових і договірних елементів регулювання розміру та структури винагороди, а також на використанні інноваційних підходів та інструментів формування різ-

них складових трудових доходів, а також позбавлений упередженого ставлення до окремих найманих працівників.

На основі аналізу наукових підходів до розробки системи індикаторів гідної праці зроблено висновок, що наявні підходи до виокремлення індикаторів суттєво відрізняються за охопленням сфер, кількістю індикаторів, мірою їх конкретизації, характером інформації, котра застосовується. Запропоновані науковцями підходи здебільшого орієнтовані на макрорівень та рейтингування країн за критеріями гідної праці. Поширеною помилкою є включення індикаторів, що не стосуються соціально-трудової сфери. Крім того, не всі запропоновані авторами критерії піддаються кількісному виміру.

Серед вузьких місць наведених підходів до виокремлення індикаторів гідної оплати праці й запропонованого інструментарію їх оцінювання — обмеженість переліку індикаторів гідної праці, що стосуються політики оплати праці, брак диференціації індикаторів і показників за різними рівнями, відсутність бази для порівняння фактичного рівня показників зі стандартами та/або еталонами.

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 на різних рівнях. За результатами експертного опитування визначено достовірність і встановлено вагомість індикаторів гідної оплати праці. Розроблено методику визначення загального (комплексного) показника гідної оплати праці, яка може використовуватися для здійснення порівняльного аналізу політики оплати праці з погляду реалізації принципів гідної праці в різних регіонах, видах економічної діяльності (галузях), на різних підприємствах чи у різних країнах на глобальному рівні. На основі такого комплексного показника може проводитися рейтингування та класифікація підприємств, регіонів, видів економічної діяльності (галузей), країн залежно від міри забезпечення гідної оплати праці.

Аналіз політики оплати праці з погляду реалізації концепції гідної праці в Україні (на макрорівні) засвідчив наявність низки негативних явищ і тенденцій, зокрема, низького рівня заробітної плати, незадовільної структури та диференціації доходів тощо. Політика низької оплати праці негативно позначається на людському розвитку, якості трудового життя, призводить до втрати людського капіталу як підприємствами, так і країною загалом. Це негативно впливає на кінцеві результати діяльності підприємства та економічний розвиток країни й, відповідно, на рівень їх конкурентоспроможності.

Аналіз оплати праці з погляду реалізації принципів гідної праці на галузевому рівні здійснено на прикладі освіти. Аналіз політики оплати праці в галузі освіти показав, що остання (політика) має низку недоліків: низький рівень і незадовільна диференціація заробітної плати, міжгалузеві диспропорції в оплаті праці, жорсткі рамки єдиної тарифної сітки, поглиблення зрівнялівки в оплаті праці, що стала наслідком реформування інституту мінімальної заробітної плати, тощо. Низький рівень винагороди за працю, що не забезпечує розширене відтворення робочої сили, суттєве відставання заробітної плати освітян від оплати праці в інших видах економічної діяльності демотивує працівників, призводить до втрати в них інтересу до трудової діяльності як способу отримання доходів. Політика низької заробітної плати в сфері освіти веде до пошуку працівниками роботи в інших видах економічної діяльності та міграції за кордон.

Аналіз оплати праці на регіональному рівні здійснено на прикладі Київської області. Показники рівня та динаміки заробітної плати, структури фонду оплати праці, заборгованості з виплати заробітної плати в Київській області негативно характеризують політику оплати праці з погляду забезпечення гідної праці. Суттєве відставання заробітної плати жителів Київської області від оплати праці киян демотивує працівників, призводить до пошуку роботи в Києві та міграції за кордон.

Провідну роль у формуванні політики оплати праці має відігравати соціальне партнерство, складовою якого є колективно-договірне регулювання. Визначення розміру й структури заробітної плати, умов і темпів її зростання, порядку надання соціальних гарантій найманим працівникам із використанням інструментів колективно-договірного регулювання є ключовим принципом формування політики оплати праці на засадах гідної праці. Разом з тим аналіз колективно-договірного регулювання оплати праці в Україні виявив недостатній, скоріше слабкий, рівень розвитку договірних засад на різних рівнях, низьку соціальну відповідальність партнерів.

На підставі аналізу стану соціально-трудових відносин в Україні й практики ведення колективних переговорів зроблено висновок, що інститут соціального партнерства перебуває на етапі формування, характеризується нерозвиненістю інституціональних ознак. Існує низка проблем у переговорному процесі, очевидними є слабкість професійних спілок і невиконання державою своїх функцій. Визначено основні недоліки колективних угод різних рівнів, серед яких брак конкретних заходів, відсутність відповідальних осіб, дублювання угодами законодавчих норм без

надання додаткових гарантій і розширення компенсацій, брак комплексних програм соціального розвитку. Дослідження засвідчило, що практика визначення набору компенсацій, їх розміру та порядку надання працівникам на більшості підприємств здійснюється без участі соціального партнерства або ж з мінімальною його участю, що спричиняє неналежну соціальну захищеність найманих працівників й негативно характеризує політику оплати праці з погляду реалізації принципів гідної праці.

Результати оцінювання оплати праці з погляду реалізації принципів гідної праці на різних рівнях засвідчили, що за більшістю індикаторів одиничні індекси мали нульові значення, що пов'язано з низьким рівнем винагороди за працю, недовістю соціальних стандартів, незадовільною диференціацією трудових доходів, несвоєчасністю виплати заробітної плати, низьким рівнем розвитку соціального партнерства. Комплексні показники гідної оплати праці на різних рівнях коливаються від низького (галузь освіти) до середнього рівня (Київська область). Це вказує на недостатню увагу органів державної влади, керівників підприємств, установ і організацій, суб'єктів і сторін соціального партнерства, зокрема професійних спілок, до питань регулювання заробітної плати, що потребує розробки інноваційних механізмів формування політики оплати праці на засадах гідної праці.

Неефективність політики оплати праці та недосконалість інституціональних засад обумовлюють потребу в розробленні організаційно-економічного механізму визначення основних параметрів заробітної плати, який забезпечуватиме гідний рівень винагороди, справедливий розподіл створеного продукту між власником і найманим працівником, своєчасну виплату та об'єктивну диференціацію заробітної плати. Організаційно-економічний механізм визначення основних параметрів заробітної плати має ґрунтуватися на задіянні ринкових і договірних елементів регулювання розміру та структури винагороди, а також на використанні інноваційних підходів та інструментів формування різних складових винагороди за працю.

Одним із ключових факторів розробки політики оплати праці на засадах гідної праці є формування інституціональних засад. Імплементация розроблених соціальних і правових новацій у цій сфері дасть змогу сформувати законодавче, науково-методичне, організаційне забезпечення розроблення ефективної політики винагороди за працю на засадах гідної праці, що сприятиме підвищенню матеріального добробуту найманих працівників, забезпеченню об'єктивної диференціації заробітної плати, справедливості винагороди тощо.

Інституціональні засади формування політики оплати праці мають розвиватися у напрямі посилення участі інститутів науки та соціального партнерства у розробленні нормативно-правового й науково-методичного забезпечення запровадження інноваційних інструментів і моделей винагороди за працю з метою імплементації принципів гідної праці в практику оплати праці.

У зв'язку з наявністю негативних тенденцій, притаманних інституту соціального партнерства та колективним угодам різних рівнів, сформовано низку пропозицій, зокрема щодо надання угодам статусу нормативних актів, регламентації послідовності укладання угод різних рівнів, визначення порядку інформування працівників про зміст угод і договорів, поширення ідеології соціальної відповідальності серед соціальних партнерів.

Удосконалення колективно-договірного регулювання оплати праці та посилення ролі соціального партнерства сприятиме узгодженню інтересів основних сторін соціально-трудових відносин, забезпеченню гідного рівня та об'єктивної диференціації заробітної плати, посиленню її індивідуалізації, підвищенню транспарентності, справедливості винагороди, а отже, і реалізації основних принципів гідної праці.

Гідна оплата праці поряд із задіянням ринкових і договірних елементів регулювання розміру та структури заробітної плати ґрунтується на використанні інноваційних моделей оплати праці, сучасних підходів та інструментів формування різних складових винагороди за працю. Традиційні моделі та підходи до винагородження за працю, як показує досвід, не здатні гармонізувати інтереси основних сторін соціально-трудових відносин, стимулювати інноваційний розвиток, забезпечувати конкурентоспроможність винагороди, залучати й закріплювати талановитих працівників. За таких умов усе більшої актуальності набуває зміна політики оплати праці через зміщення акцентів із виконання зобов'язань і надання гарантій згідно з трудовим законодавством і колективними угодами на ринкові, інноваційні та соціальні компоненти.

Імплементація інноваційних механізмів формування політики оплати праці сприятиме розробленню ефективної системи оплати праці, забезпеченню гідного рівня та об'єктивної диференціації винагород, посиленню індивідуалізації заробітної плати, підвищенню транспарентності оплати праці, справедливості й конкурентності винагороди, гармонізації інтересів основних сторін соціально-трудових відносин, а отже, формуванню політики оплати праці на засадах гідної праці.

Список використаних джерел

1. *Абузярова Н. А.* Заработная плата: правовое регулирование : монография / Н. А. Абузярова. — М.: РГ Пресс, 2016. — 320 с.
2. *Антонюк В. П.* Соціальна політика у сфері оплати праці: проблеми та шляхи забезпечення її гідного рівня (на прикладі промисловості) / В. П. Антонюк // Управління економікою: теорія та практика: Зб. наук. пр. — Київ: ІЕП НАНУ, 2016. — С. 3–24.
3. *Бешелев С. Д.* Экспертные оценки / С. Д. Бешелев, Ф. Г. Гурвич. — М.: Наука, 1973. — 160 с.
4. Виконання плану заходів щодо реалізації положень Галузевої угоди між Міністерством соціальної політики України та профспілками працівників соціальної сфери України і працівників державних установ України на 2016–2018 рр., у 2017 році [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://dpssp.zt.gov.ua/rozjasn/rozjasnennja10/prog_galyzeva_ugoda.pdf.
5. Витрати і ресурси домогосподарств України у 2018 році (за даними вибіркового обстеження умов життя домогосподарств України) // Статистичний збірник. — Ч. 1. — Київ: Державна служба статистики України — 2019. — 379 с.
6. *Волгин Н. А.* Достойная оплата труда как условие и следствие достойного труда в инновационной экономике / Н. А. Волгин [Электронный ресурс] — http://igrpr.ru/library/volgin_na_dostojnaja_oplata_truda_kak_uslovie_i_sledstvie_dostojnogo_truda_v_innovacionnoj_j.
7. Галузева угода між Міністерством інфраструктури України і Радою профспілки залізничників і транспортних будівельників України на 2017–2021 рр. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://www.msp.gov.ua/files/ugody/gal/22-2.pdf>.
8. Галузева угода між Міністерством інфраструктури України та Федерацією роботодавців транспорту України та профспілками працівників авіаційного транспорту України на 2018–2020 рр. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://www.msp.gov.ua/files/ugody/gal/18-1.pdf>.
9. Галузева угода між Міністерством освіти і науки України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2016–2020 роки [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://pon.org.ua/ugoda>.
10. Галузева угода між Міністерством освіти і науки України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2007–2009 роки [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://pon.org.ua/ugoda>.
11. Галузева угода між Міністерством освіти і науки, молоді та спорту України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2011–2015 роки [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://pon.org.ua/ugoda>.

12. Галузева угода між Міністерством регіонального розвитку, будівництва та ЖКГ України та Профспілкою працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України на 2019–2020 рр. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://www.msp.gov.ua/files/ugody/ter/30-3.pdf>.

13. Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2004–2005 роки [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/n0262697-04>.

14. Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2008–2009 роки [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/n0002120-08>.

15. Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, Конфедерацією роботодавців України та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2002–2003 роки [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0001697-02>.

16. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010–2012 роки, укладена між Стороною власників в особі Кабінету Міністрів України і Спільного представницького органу сторони роботодавців та Стороною профспілок в особі Спільного представницького органу всеукраїнських профспілок та профспілкових об'єднань [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/n0006120-10>.

17. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2016–2017 роки [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0001120-16>.

18. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019–2021 роки [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0001120-19#n2>.

19. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення : монографія / [А. М. Колот, В. М. Данюк, О. О. Герасименко та ін.] ; за ред. А. М. Колота. — Київ : КНЕУ, 2017. — 500 с.

20. *Дороніна О. А.* Теорія та практика формування багаторівневої кадрової політики в контексті забезпечення гідної праці в Україні: монографія / О. А. Дороніна. — Донецьк: ДонНУ, 2013. — 395 с.

21. Економіка знань та її перспективи для України : наук. доп. / [Геєць В.М., Александрова В.П., Бажал Ю.М. та ін.] ; за ред. В.М. Гейця. — К. : Ін-т екон. та прогнозування НАН України, 2005. — 168 с.

22. *Елтаренко Е. А.* Обработка экспертных оценок / Е. А. Елтаренко, Е. К. Крупинова. — М. : МИФИ, 1982. — 98 с.

23. Європейська соціальна хартія [прийнята Радою Європи 03.05.1996 р., ратифікована Законом України від 14.09.2006 № 137-V (137-16)] [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_062.

24. Жлуктенко В. І. Теорія ймовірностей і математична статистика: навч.-метод. посіб. / В. І. Жлуктенко, С. І. Наконечний, С. С. Савіна. — У 2-х ч. — Ч. II. — Математична статистика. — Київ: КНЕУ, 2001. — 336 с.

25. Зайцев Ю. Проблеми дослідження системи мотивації найманої праці в умовах становлення постіндустріального суспільства / Ю. Зайцев, Д. Верба // Україна: аспекти праці. — 2010. — № 8. — С. 13–19.

26. Кір'ян Т. М. Гідна заробітна плата у становленні соціальної держави / Т. М. Кір'ян, Ю. М. Куліков, В. В. Сафонов // Вісник соціально-економічних досліджень. — 2014. — № 1 (52). — С. 23–31.

27. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page>.

28. Колосова Р. П. Социально-трудовые отношения: индивидуализация и социокультурная доминанта / Р. П. Колосова, Ю. О. Стальнова // Формування ринкової економіки. Праця в ХХІ столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток: зб. наук. пр. — Київ: КНЕУ, 2012. — Т. 1. — С. 552–563.

29. Колот А. Гідна праця як концепція та стратегічний напрямок розвитку соціально-трудової сфери / А. Колот, О. Герасименко // Україна: аспекти праці. — 2015. — № 6. — С. 3–13.

30. Колот А. Дефіцит гідної праці як глобальна проблема соціально-трудової сфери / А. Колот, О. Герасименко // Міжнародна економічна політика. — 2016. — № 2. — С. 21–40.

31. Колот А. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудовій сфері / А. Колот // Україна: аспекти праці. — 2009. — № 8. — С. 3–14.

32. Костишина Т. Напрями реалізації концепції гідної праці в сучасних соціально-економічних умовах / Т. Костишина та А. Костишина // Імперативи та інноваційні механізми забезпечення гідної праці в умовах становлення нової економіки : зб. тез доповідей учасників Міжнар. наук.-практ. конф. — Київ: КНЕУ, 2017. — С. 54–57.

33. Мінімальна заробітна плата — основний соціальний стандарт [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://expert.fpsu.org.ua/sotsialno-ekonomichnij-zakhist/37-minimalna-zarobitna-plata-osnovnij-sotsialnij-standart>.

34. Новая экономика: формы вияву, причины і наслідки: монографія / [Клодт Х., Бух К., Хрістенсен Б. та ін.]. — Київ: Таксоен, 2006. — 306 с.

35. Павлова Е. А. Методические подходы к определению индекса достойного труда на предприятиях электроэнергетики / Е. А. Павлова, Л. В. Санкова // Современные проблемы науки и образования. — 2012. — № 2. — [Електронний ресурс]. — Режим доступа: <https://www.science-education.ru/ru/article/view?id=5950>.

36. *Перегудова Т.* Соціальні стандарти гідної оплати праці та їх дотримання в Україні / Т. Перегудова // Україна: аспекти праці. — 2014. — № 2. — С. 35–40.

37. *Петрова І. Л.* Інноваційна діяльність: стимули та перешкоди: монографія / І. Л. Петрова, Т. І. Шпильова, Н. П. Сисоліна; за ред. І. Л. Петрової. — Київ: Дорадо, 2010. — 320 с.

38. Питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій бюджетної сфери [Електронний ресурс]: Постанова Кабінету Міністрів України від 25.10.2008 р. № 939. — Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/939-2008-%D0%BF>.

39. Правові та існуючі практики колективних переговорів із укладення колективних договорів [Електронний ресурс]: аналітичний звіт за результатами дослідження. — Режим доступу: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_205656.pdf.

40. Праця в Україні у 2017 році: статист. зб. / відповід. за вип. І. В. Сеник. — Київ: Державна служба статистики України, Август Трейд, 2018. — 282 с.

41. Про відпустки [Електронний ресурс]: Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР. — Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>.

42. Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються [Електронний ресурс]: Конвенція Міжнародної організації праці від 22.06.1970 № 131, ратифікована 19.10.2005. — Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_149.

43. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків [Електронний ресурс]: Закон України від 08.09.2005 р. № 2866. — Режим доступу: <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>.

44. Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів [Електронний ресурс]: Конвенція Міжнародної організації праці від 01.07.1949 № 98, ратифікована 14.09.1956. — Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993_004.

45. Про затвердження Методики визначення прожиткового мінімуму [Електронний ресурс]: Наказ Міністерства соціальної політики України, Міністерства економічного розвитку і торгівлі України, Державної служби статистики України від 03.02.2017 № 178/147/31. — Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0281-17>.

46. Про Кабінет Міністрів України [Електронний ресурс]: Закон України від 27.02.2014 № 794. — Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/794-18>.

47. Про колективні договори і угоди [Електронний ресурс]: Закон України від 01.07.1993 № 3356-ХІІ. — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>.

48. Про оплату праці [Електронний ресурс]: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. — Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>.

49. Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери [Електронний ресурс]: Постанова Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 1298. — Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1298-2002-%D0%BF>.

50. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності [Електронний ресурс]: Закон України від 22.06.2012 № 5026-VI. — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5026-17/page1>.

51. Про охорону праці [Електронний ресурс]: Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII. — Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>.

52. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) [Електронний ресурс]: Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР. — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80>.

53. Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузових) і територіальних угод, колективних договорів [Електронний ресурс]: Постанова Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 № 115. — Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/115-2013-%D0%BF>.

54. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності [Електронний ресурс]: Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV. — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>.

55. Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності [Електронний ресурс]: Конвенція Міжнародної організації праці від 29.06.1951 № 100, ратифікована Постановою Верховної Ради України від 10.08.1956. — Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002.

56. Про соціальний діалог в Україні [Електронний ресурс]: Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI. — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>.

57. Про сприяння колективним переговорам [Електронний ресурс]: Конвенція Міжнародної організації праці від 19.06.1981 № 154, ратифікована Постановою Верховної Ради України від 04.02.1994 № 3932-XII. — Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993_006.

58. Програма гідної праці МОП для України на 2016–2019 роки [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_470684.pdf.

59. Рівень довіри до суспільних інститутів та електоральні орієнтації громадян України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://razumkov.org.ua/uploads/socio/2019_02_press.pdf.

60. *Смирнова Т. В.* Критерии достойного труда в интеллектуальной деятельности: автореф. дис... к-та экон. наук: 08.00.05 / Т. В. Смирнова; МГУ им. В.М. Ломоносова. — Москва, 2010. — 26 с.

61. Територіальна угода між Київською обласною державною адміністрацією, Спільним представницьким органом об'єднань організацій

роботодавців Київської області та Київською обласною радою профспілок на 2016–2020 роки [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://www.msp.gov.ua/files/ugody/ter/10-1.pdf>.

62. Територіальна угода між Київською обласною державною адміністрацією, Спільним представницьким органом об'єднань організацій роботодавців Київської області та Київською обласною радою профспілок на 2013–2015 роки [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://www.msp.gov.ua/files/ugody/ter/10.pdf>.

63. Тлумачний словник української мови [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://sum.in.ua/s/ghidnyj>.

64. Федченко А. А. Концептуальные основы достойной заработной платы / А. А. Федченко // Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление. — 2013. — № 1. — С. 119–125.

65. Цимбалюк С. О. Аналіз політики оплати праці у сфері освіти з погляду концепції гідної праці / С. О. Цимбалюк // Інноваційна економіка. — 2018. — № 1-2. — С. 130–137.

66. Цимбалюк С. О. Індикатори оцінювання політики оплати праці у контексті реалізації принципів гідної праці / С. О. Цимбалюк // Економіка та держава. — 2018. — № 4. — С. 12–16.

67. Цимбалюк С. О. Формування компенсаційної політики в умовах трансформації соціально-трудових відносин: монографія / С. О. Цимбалюк. — Київ: КНЕУ, 2015. — 213 с.

68. Цимбалюк С. О. Інноваційні механізми формування політики трудових доходів на засадах гідної праці / С. О. Цимбалюк // Вісник Прикарпатського університету. Серія Економіка. — 2017. — Випуск 12. — С. 8–14.

69. Цимбалюк С. О. Аналіз політики трудових доходів з погляду реалізації концепції гідної праці в Україні / С. О. Цимбалюк // Актуальні проблеми економіки. — 2017. — № 5. — С. 154–162.

70. Цимбалюк С. О. Гідна оплата праці: теоретико-методологічні засади та індикатори оцінювання / С. О. Цимбалюк // Проблеми економіки. — 2017. — № 1. — С. 373–379.

71. Цимбалюк С. О. Науково-прикладні засади та інструментарій імплементації нових підходів до побудови єдиної тарифної сітки для оплати праці працівників бюджетної сфери / С. О. Цимбалюк // Бізнес Інформ. — 2017. — № 10. — С. 210–217.

72. Цимбалюк С. О. Політика оплати праці в бюджетній сфері України: основні тенденції, недоліки, пропозиції щодо поліпшення / С. О. Цимбалюк // Проблеми економіки. — 2017. — № 3. — С. 276–282.

73. Шаульська Л. В. Реалізація концепції гідної праці на основі забезпечення конкурентоспроможності активів людського капіталу / Л. В. Шаульська // Вісник Приазовського державного технічного університету : зб. наук. праць — 2014. — Вип. 28. — С. 278–283.

74. Шемяков О. Д. Гідна оплата праці та її вплив на розвиток виробничої демократії / О. Д. Шемяков // Финансовый механизм решения глобальных проблем: предупреждение экономических кризисов: мате-

ріали наук.-практ. конф. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.confcontact.com/20120322/4_shemyakov.php.

75. Щодо стану соціально-трудових відносин в Україні та основних напрямів їхнього реформування [Електронний ресурс] : Аналітична записка Національного інституту стратегічних досліджень при Президенті України. — Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/958/>.

76. Юзько Т. Гідна оплата праці як необхідний атрибут захисту права на життя працівника / Т. Юзько // Підприємництво, господарство і право. — 2015. — № 8. — С. 21–25.

77. Anker R. Measuring decent work with statistical indicators : Working Paper / R. Anker, I. Chernyshev, P. Egger, F. Mehran, J. Ritter ; International Labour Office, Geneva. — 2002. — № 2. — Retrieved from: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_079089.pdf.

78. Bell D. The Coming of Post-Industrial Society / D. Bell. — New York : Harper Colophon Books, 1974.

79. Beniger J. R. The Control Revolution: Technological and Economic Origins of the Information Society / J. R. Beniger — Cambridge: Harvard University Press, 1986. — 508 p.

80. Bescond D. Decent work: Seven indicators to measure decent work: An international comparison / D. Bescond, A. Chataignier, F. Mehran // International Labor Review. — 2003. — Vol. 142. — № 2. — P. 179–211.

81. Bonnet F. A family of decent work indexes / F. Bonnet, J. Figueiredo, G. Standing // International Labor Review. — 2003. — Vol. 142. — № 2. — P. 213–238.

82. Decent work for sustainable development, ILO (Geneva), 328th Session, 2016. — Retrieved from: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_531658.pdf.

83. Decent work indicators: guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators: ILO manual: second version / International Labour Office. — Geneva: ILO, 2013. — Retrieved from: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf.

84. Decent Work, Report of the Director-General, International Labour Conference, ILO (Geneva), 87th Session, 1999. — Retrieved from: [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09605/09605\(1999-87\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09605/09605(1999-87).pdf).

85. Decent work: some strategic challenges ahead, Report of the Director-General, International Labour Conference, ILO (Geneva), 97th Session, 2008. — Retrieved from: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_092642.pdf.

86. Ghai D. Decent work: Concept and indicators / D. Ghai // International Labor Review (Geneva). — 2003. — Vol. 142. — № 2. — P. 113–145.

87. Majid N. Economic growth, social policy and decent work / N. Majid ; Employment Sector, International Labour Office, Geneva. — 2001. — Retrieved from: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_142345.pdf.

88. *Mesenbourg T. L.* Measuring the digital economy / T. L. Mesenbourg // U.S. Bureau of the Census. — 2001.

89. *Ostermeier M.* 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 / M. Ostermeier, S. Linde, J. Lay, S. Prediger ; German Institute of Global and Area Studies. — February 2015. — № 266. — Retrieved from: https://www.giga-hamburg.de/de/system/files/publications/wp266_ostermeier-linde-lay-prediger.pdf.

90. *Oya C.* Decent work indicators for agriculture and rural areas. Conceptual issues, data collection challenges and possible areas for improvement / C. Oya ; Food and Agriculture Organization of the United Nations. Working paper series. — 2015. — Retrieved from: <http://www.fao.org/3/a-i5060e.pdf>.

91. Promoting policy coherence for decent work and full, productive employment. A policy note for the G20 Meeting of Labour and Employment Ministers, ILO and OECD, 2011. — Retrieved from: <https://www.oecd.org/els/48732131.pdf>.

92. Reducing the decent work deficit: a global challenge, Report of the Director-General, International Labour Conference, ILO (Geneva), 89th Session, 2001. — Retrieved from: [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09383/09383\(2001-89\)76.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09383/09383(2001-89)76.pdf).

93. *Schumpeter J. A.* Capitalism, socialism and democracy / J. A. Schumpeter. — Whitefish : Kessinger Publishing, 1947. — 424 p.

94. *Somavia J.* Address in the International Labour Conference, ILO (Geneva), 87th Session, 1.06.1999. — Retrieved from: <http://www.ilo.org/legacy/english/lib/century/sources/sources1999.htm>.

95. *Toffler A.* The Third Wave / A. Toffler. — New York : Bantam Books, 1980. — 560 p.

96. UN General Assembly's Open Working Group proposes sustainable development goals : press release. — Retrieved from: <https://sustainable-development.un.org/content/documents/4538pressowg13.pdf>.

97. <http://ukrstat.gov.ua>: офіційний сайт Державної служби статистики України.

98. <http://www.cisstat.com>: офіційний сайт Міждержавного статистичного комітету співробітництва незалежних держав.

99. <http://www.fpsu.org.ua>: офіційний сайт Федерації профспілок України.

100. <https://bank.gov.ua>: офіційний сайт національного банку України.

101. <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/min>: офіційний сайт Міністерства фінансів України.

102. <https://www.reinisfischer.com/average-salary-european-union-2018>.

Додатки

Додаток А

Анкета

Шановний респонденте!

*Анкетування проводиться з метою дослідження
значущості індикаторів гідної оплати праці.*

Конфіденційність наданої Вами інформації гарантуємо.

Інформація про респондента:

Шановний респонденте! Просимо Вас установити значущість (вагомість) індикаторів гідної оплати праці за такою шкалою:

- 0 балів — індикатор неважливий;
- 1-2 бали — індикатор майже не важливий;
- 3-4 бали — індикатор важливий;
- 5-6 бали — індикатор дуже важливий;
- 7 балів — основний (ключовий) індикатор.

Ваші оцінки просимо занести до бланку

Таблиця А

ІНДИКАТОРИ ГІДНОЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ

№ з/п	Індикатор	Оцінка значущості, від 0 до 7 балів
1	Макрорівень	
1.1	Темпи зростання реальної середньої заробітної плати в економіці країни, %	
1.2	Співвідношення середньої заробітної плати в економіці країни із середньою заробітною платою в країнах Європи	
1.3	Частка працівників, які одержують заробітну плату, нижчу від прожиткового мінімуму, від загальної чисельності працівників	
1.4	Частка працівників, які одержують заробітну плату за межею бідності	
1.5	Співвідношення мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму	
1.6	Індекс Кейтца (співвідношення мінімальної та середньої заробітної плати), %	
1.7	Співвідношення тарифної ставки працівника 1-го тарифного розряду в бюджетному секторі економіки та мінімальної заробітної плати (співвідношення тарифної ставки працівника 1-го розряду та прожиткового мінімуму)	

№ з/п	Індикатор	Оцінка значущості, від 0 до 7 балів
1.8	Частка витрат на оплату праці у ВВП, %	
1.9	Частка оплати праці в сукупних доходах домогосподарств, %	
1.10	Співвідношення середньої заробітної плати у виді економічної діяльності з найвищим і найнижчим рівнями заробітної плати найманих працівників	
1.11	Співвідношення середньої заробітної плати у регіоні з найвищим і найнижчим рівнями заробітної плати найманих працівників	
1.12	Коефіцієнт Джині	
1.13	Децильний коефіцієнт (співвідношення доходів 10 % працівників з найвищим рівнем та 10 % працівників з найнижчим рівнем доходів)	
1.14	Частка основної заробітної плати у фонді оплати праці, %	
1.15	Заборгованість з виплати заробітної плати, грн	
1.16	Урегулювання питань політики оплати праці під час колективних переговорів щодо укладення Генеральної угоди відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди»	
1.17	Співвідношення кількості зобов'язань соціальних партнерів щодо оплати праці відповідно до чинної генеральної угоди порівняно з кількістю зобов'язань, передбачених попередньою Генеральною угодою	
1.18	Співвідношення кількості положень генеральної угоди щодо оплати праці, які містять конкретні зобов'язання (цифри, суми, відсотки, документи, процедури, програми), до загальної кількості зобов'язань соціальних партнерів щодо оплати праці, %	
1.19	Кількість положень генеральної угоди щодо оплати праці, які містять вищі зобов'язання соціальних партнерів порівняно із зобов'язаннями, передбаченими попередніми генеральними угодами	
1.20	Частка виконаних соціальними партнерами положень (зобов'язань, домовленостей) генеральної угоди щодо оплати праці, від загальної їх кількості, %	
	Інші	

№ з/п	Індикатор	Оцінка значущості, від 0 до 7 балів
2	Галузевий рівень	
2.1	Темпи зростання реальної заробітної плати у виді економічної діяльності (галузі), %	
2.2	Співвідношення середньої заробітної плати у виді економічної діяльності (галузі) із середнім рівнем заробітної плати в економіці країни	
2.3	Частка працівників, які одержують заробітну плату, нижчу від прожиткового мінімуму, від загальної чисельності працівників у виді економічної діяльності (галузі)	
2.4	Частка працівників, які одержують заробітну плату за межею бідності, у виді економічної діяльності (галузі)	
2.5	Коефіцієнт Джині у виді економічної діяльності (галузі)	
2.6	Децильний коефіцієнт у виді економічної діяльності (галузі)	
2.7	Частка основної заробітної плати у фонді оплати праці у виді економічної діяльності (галузі), %	
2.8	Заборгованість з виплати заробітної плати у виді економічної діяльності (галузі), грн	
2.9	Урегулювання питань політики оплати праці під час колективних переговорів щодо укладення Галузевої угоди відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди»	
2.10	Співвідношення кількості зобов'язань соціальних партнерів щодо оплати праці відповідно до чинної галузевої угоди порівняно з кількістю зобов'язань, передбачених попередньою галузевою угодою	
2.11	Кількість положень галузевої угоди щодо оплати праці, які містять вищі зобов'язання соціальних партнерів порівняно із зобов'язаннями, передбаченими попередніми галузевими угодами	
2.12	Співвідношення кількості положень галузевої угоди щодо оплати праці, які містять конкретні зобов'язання (цифри, суми, відсотки, документи, процедури, програми), до загальної кількості зобов'язань соціальних партнерів щодо оплати праці, %	
2.13	Використання аналітичних методів оцінювання посад і робіт (процедури грейдування) під час розроблення тарифних умов оплати праці відповідно до галузевої угоди	

№ з/п	Індикатор	Оцінка значущості, від 0 до 7 балів
2.14	Використання гнучких моделей оплати праці (встановлення не стабільних тарифних ставок, окладів, посадових окладів для відповідних професій, посад, кваліфікаційних груп, грейдів, а їх диференціація за рівнями чи встановлення діапазону) відповідно до галузевої угоди	
2.15	Співвідношення тарифної ставки робітника 1-го розряду та мінімальної заробітної плати (співвідношення тарифної ставки робітника 1-го розряду та прожиткового мінімуму) відповідно до галузевої угоди	
2.16	Співвідношення тарифних ставок робітників останніх розрядів і тарифних ставок робітників 1-го розряду відповідно до тарифних сіток, які містить галузева угода	
2.17	Співвідношення посадових окладів перших керівників підприємств (їх заступників) і посадових окладів технічних службовців з найнижчими посадовими окладами відповідно до схем посадових окладів, які містить галузева угода	
2.18	Співвідношення між тарифними ставками робітників двох суміжних розрядів, посадовими окладами професіоналів, фахівців, технічних службовців двох суміжних категорій, кваліфікаційних груп, посадовими окладами керівників та їхніх заступників (додержання порогу відчутності) відповідно до тарифних сіток, схем посадових окладів, які містить галузева угода, %	
2.19	Відповідність переліку, розмірів та порядку виплати надбавок і доплат відповідно до галузевої угоди вимогам трудового законодавства, умовам генеральної угоди	
2.20	Наявність у галузевій угоді положень щодо запровадження систем участі персоналу в прибутку та/або в акціонерному капіталі на підприємствах виду економічної діяльності (галузі)	
2.21	Наявність у галузевій угоді положень щодо запровадження соціальних пакетів на підприємствах виду економічної діяльності (галузі)	
2.22	Наявність у галузевій угоді положень щодо запровадження програм соціального страхування (медичного, недержавного пенсійного, життя, від нещасних випадків тощо) на підприємствах виду економічної діяльності (галузі)	
2.23	Частка виконаних соціальними партнерами положень (зобов'язань, домовленостей) галузевої угоди щодо оплати праці, від загальної їх кількості, %	
	Інші	

№ з/п	Індикатор	Оцінка значущості, від 0 до 7 балів
3	Регіональний рівень	
3.1	Темпи зростання реальної заробітної плати у регіоні, %	
3.2	Співвідношення середньої заробітної плати у регіоні із середнім рівнем заробітної плати в країні	
3.3	Частка працівників, які одержують заробітну плату, нижчу від прожиткового мінімуму, від загальної чисельності працівників у регіоні	
3.4	Частка працівників, які одержують заробітну плату за межею бідності, у регіоні	
3.5	Коефіцієнт Джині у регіоні	
3.6	Децильний коефіцієнт у регіоні	
3.7	Частка основної заробітної плати у фонді оплати праці у регіоні, %	
3.8	Заборгованість з виплати заробітної плати у регіоні, грн	
3.9	Урегулювання питань політики оплати праці під час колективних переговорів щодо укладення територіальної (регіональної) угоди відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди»	
3.10	Співвідношення кількості зобов'язань соціальних партнерів щодо оплати праці відповідно до чинної територіальної (регіональної) угоди порівняно з кількістю зобов'язань, передбачених попередньою територіальною (регіональною) угодою	
3.11	Кількість положень територіальної (регіональної) угоди щодо оплати праці, які містять вищі зобов'язання соціальних партнерів порівняно із зобов'язаннями, передбаченими попередніми територіальними (регіональними) угодами	
3.12	Співвідношення кількості положень територіальної (регіональної) угоди щодо оплати праці, які містять конкретні зобов'язання (цифри, суми, відсотки, документи, процедури, програми), до загальної кількості зобов'язань соціальних партнерів щодо оплати праці, %	
3.13	Співвідношення тарифної ставки робітника 1-го розряду та мінімальної заробітної плати (співвідношення тарифної ставки робітника 1-го розряду та прожиткового мінімуму) відповідно до територіальної (регіональної) угоди	

№ з/п	Індикатор	Оцінка значущості, від 0 до 7 балів
3.14	Відповідність переліку, розмірів та порядку виплати надбавок і доплат відповідно до територіальної (регіональної) угоди вимогам трудового законодавства, умовам генеральної угоди	
3.15	Наявність в територіальній (регіональній) угоді положень щодо запровадження систем участі персоналу в прибутку та/або в акціонерному капіталі на підприємствах регіону	
3.16	Наявність в територіальній (регіональній) угоді положень щодо запровадження соціальних пакетів на підприємствах регіону	
3.17	Наявність в територіальній (регіональній) угоді положень щодо запровадження програм соціального страхування (медичного, недержавного пенсійного, життя, від нещасних випадків тощо) на підприємствах регіону	
3.18	Частка виконаних соціальними партнерами положень (зобов'язань, домовленостей) територіальної (регіональної) угоди щодо оплати праці, від загальної їх кількості, %	
	Інші	
4	Мікрорівень	
4.1	Темпи зростання реальної заробітної плати, %	
4.2	Співвідношення тарифної ставки робітника 1-го розряду та мінімальної заробітної плати (співвідношення тарифної ставки робітника 1-го розряду та прожиткового мінімуму)	
4.3	Співвідношення середньої заробітної плати на підприємстві із середньою заробітною платою в економіці країни	
4.4	Співвідношення середньої заробітної плати на підприємстві із середньою заробітною платою в регіоні	
4.5	Співвідношення середньої заробітної плати на підприємстві із середньою заробітною платою в галузі	
4.6	Частка заробітної плати в операційних витратах з реалізованої продукції, робіт, послуг, %	
4.7	Частка працівників, які одержують заробітну плату за межею бідності	

№ з/п	Індикатор	Оцінка значущості, від 0 до 7 балів
4.8	Коефіцієнт Джині на підприємстві	
4.9	Децильний коефіцієнт на підприємстві	
4.10	Регламентація основних положень щодо оплати праці у внутрішніх нормативних документах — колективному договорі, положенні про оплату праці тощо	
4.11	Вільний доступ та ознайомлення працівників з основними положеннями щодо оплати праці, які містяться у внутрішніх нормативних документах підприємства	
4.12	Урегулювання питань оплати праці під час колективних переговорів щодо укладення колективного договору відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди»	
4.13	Використання аналітичних методів оцінювання посад і робіт (процедури грейдування) під час розроблення тарифних умов оплати праці	
4.14	Використання гнучких моделей оплати праці	
4.15	Співвідношення тарифної ставки робітника останнього розряду й тарифної ставки робітника 1-го розряду	
4.16	Співвідношення посадового окладу першого керівника підприємства (його заступника у разі використання контрактної форми трудового договору з першим керівником) і посадового окладу технічного службовця з найнижчим посадовим окладом на підприємстві	
4.17	Співвідношення між тарифними ставками робітників двох суміжних розрядів, посадовими окладами професіоналів, фахівців, технічних службовців двох суміжних категорій, кваліфікаційних груп, посадовими окладами керівників та їхніх заступників (додержання порогу відчутності), %	
4.18	Перегляд посадових окладів, тарифних ставок, окладів за результатами підсумкового оцінювання (атестації)	
4.19	Залежність премій від індивідуальних результатів праці	
4.20	Залежність премій від колективних результатів праці (результатів роботи структурного підрозділу)	

№ з/п	Індикатор	Оцінка значущості, від 0 до 7 балів
4.21	Залежність премій від результатів діяльності підприємства	
4.22	Використання сучасних підходів до преміювання персоналу (на основі управління ефективністю / результативністю / за досягненням поставлених цілей, системи збалансованих показників тощо)	
4.23	Відповідність переліку, розмірів та порядку виплати надбавок і доплат вимогам трудового законодавства, умовам генеральної, галузевої та територіальної угод	
4.24	Наявність систем участі персоналу в прибутку та/або в акціонерному капіталі	
4.25	Наявність соціального пакета	
4.26	Використання програм соціального страхування (медичного, недержавного пенсійного, життя, від нещасних випадків, автомобіля тощо)	
4.27	Використання сучасних підходів до формування соціального пакета (формування за принципом кафетерію, шведського столу, відповідно до заслуг і досягнень тощо)	
4.28	Участь підприємства в оглядах заробітних плат	
4.29	Використання неофіційних виплат заробітної плати	
4.31	Залежність заробітної плати від статі, віку, інших чинників, не пов'язаних з діяльністю працівника	
4.32	Співвідношення рівня заробітної плати чоловіків і жінок, які виконують однакові за складністю обов'язки/роботи, мають однаковий рівень кваліфікації, працюють в однакових умовах, досягають однакових результатів тощо	
4.33	Заборгованість з виплати заробітної плати, грн	
4.34	Здійснення щонайменше раз на рік моніторингу ефективності політики трудових доходів	
	Інші	

Інформація про респондентів

1. До якої професійної групи Ви себе відносите?

- ☐ викладачі
- ☐ науковці
- ☐ державні службовці
- ☐ підприємці
- ☐ працівники приватного сектору
- ☐ інше _____

2. Ваш вік:

- ☐ до 25
- ☐ 25-35
- ☐ 36-45
- ☐ 46-55
- ☐ 56-65
- ☐ понад 65

3. Ваше вчене звання:

- ☐ немає
- ☐ доцент
- ☐ професор
- ☐ академік
- ☐ інше (укажіть) _____

4. Ваш науковий ступінь:

- ☐ немає
- ☐ кандидат наук / PhD
- ☐ доктор наук / PhD habil
- ☐ інше (укажіть) _____

5. Ваш стаж роботи:

- ☐ до 3 р.
- ☐ від 3 до 10 р.
- ☐ від 10 до 20 р.
- ☐ понад 20 р.

6. Ваша стать

- ☐ чоловіча
- ☐ жіноча

Щиро вдячні Вам за допомогу!

**ПЕРЕВІРКА ДОСТОВІРНОСТІ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ІНДИКАТОРІВ ГІДНОЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЛЯ МАКРОРІВНЯ**

Таблиця Б.1

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 2-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
4	1	4		-1,8	3,24	3,24
5	4	20		-0,8	0,64	2,56
6	4	24		0,2	0,04	0,16
7	4	28		1,2	1,44	5,76
Усього	13	76	5,8			11,72
Середньоквадратичне відхилення						0,95
6 середньоквадратичних відхилень						5,7
Розмах варіації експертних оцінок						3

Таблиця Б.2

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 3-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
5	3	15		-1,2	1,44	4,32
6	4	24		-0,2	0,04	0,16
7	6	42		0,8	0,64	3,84
Усього	13	81	6,2			8,32
Середньоквадратичне відхилення						0,8
6 середньоквадратичних відхилень						4,8
Розмах варіації експертних оцінок						2

Таблиця Б.3

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 4-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
4	2	8		-1,8	3,24	6,48
5	1	5		-0,8	0,64	0,64
6	7	42		0,2	0,04	0,28
7	3	21		0,8	0,64	1,92
Усього	13	76	5,8			9,32
Середньоквадратичне відхилення						0,85
6 середньоквадратичних відхилень						5,1
Розмах варіації експертних оцінок						3

Таблиця Б.4

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 5-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
4	3	12		-1,5	2,25	6,75
5	3	15		-0,5	0,25	0,75
6	5	30		0,5	0,25	1,25
7	2	14		1,5	2,25	4,5
Усього	13	71	5,5			13,25
Середньоквадратичне відхилення						1
6 середньоквадратичних відхилень						6
Розмах варіації експертних оцінок						3

Таблиця Б.5

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 6-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
3	1	3		-1,9	3,61	3,61
4	2	8		-0,9	0,81	1,62
5	7	35		0,1	0,01	0,07
6	3	18		1,1	1,21	3,63
Усього	13	64	4,9			8,93
Середньоквадратичне відхилення						0,83
6 середньоквадратичних відхилень						4,98
Розмах варіації експертних оцінок						3

Таблиця Б.6

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 7-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
4	2	8		-1,2	1,44	2,88
5	7	35		-0,2	0,04	0,28
6	3	18		0,8	0,64	1,92
7	1	7		1,8	3,24	3,24
Усього	13	68	5,2			8,32
Середньоквадратичне відхилення						0,8
6 середньоквадратичних відхилень						4,8
Розмах варіації експертних оцінок						3

Таблиця Б.7

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 8-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
4	1	4		-1,5	2,25	2,25
5	5	25		-0,5	0,25	1,25
6	6	36		0,5	0,25	1,5
7	1	7		1,5	2,25	2,25
Усього	13	72	5,5			7,25
Середньоквадратичне відхилення						0,75
6 середньоквадратичних відхилень						4,5
Розмах варіації експертних оцінок						3

Таблиця Б.8

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 9-того 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 $(x - \bar{x})^2 f$
4	3	12		-1,1	1,21	3,63
5	7	35		-0,1	0,01	0,07
6	2	12		0,9	0,81	1,62
7	1	7		1,9	3,61	3,61
Усього	13	66	5,1			8,93
Середньоквадратичне відхилення						0,83
6 середньоквадратичних відхилень						4,98
Розмах варіації експертних оцінок						3

Таблиця Б.9

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 10-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
3	2	6		-1,2	1,44	2,88
4	7	28		-0,2	0,04	0,28
5	4	20		-0,1	0,01	0,04
Усього	13	54	4,2			3,2
Середньоквадратичне відхилення						0,5
6 середньоквадратичних відхилень						3
Розмах варіації експертних оцінок						2

Таблиця Б.10

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 11-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
2	1	2		-2	4	4
3	1	3		-1	1	1
4	8	32		0	0	0
5	3	15		1	1	3
Усього	13	52	4			8
Середньоквадратичне відхилення						0,78
6 середньоквадратичних відхилень						4,68
Розмах варіації експертних оцінок						3

Таблиця Б.11

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 12-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
3	2	6		-1,1	1,21	2,42
4	8	32		-0,1	0,01	0,08
5	3	15		0,9	0,81	2,43
Усього	13	53	4,1			4,93
Середньоквадратичне відхилення						0,62
6 середньоквадратичних відхилень						3,72
Розмах варіації експертних оцінок						2

Таблиця Б.12

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 13-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
3	1	3		-1,5	2,25	2,25
4	7	28		-0,5	0,25	1,75
5	3	15		0,5	0,25	0,75
6	2	12		1,5	2,25	4,5
Усього	13	58	4,5			9,25
Середньоквадратичне відхилення						0,84
6 середньоквадратичних відхилень						5,04
Розмах варіації експертних оцінок						3

Таблиця Б.13

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 14-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
3	1	3		-1,8	3,24	3,24
4	1	4		-0,8	0,64	0,64
5	10	50		0,2	0,04	0,4
6	1	6		1,2	1,44	1,44
Усього	13	63	4,8			5,72
Середньоквадратичне відхилення						0,66
6 середньоквадратичних відхилень						3,96
Розмах варіації експертних оцінок						3

Таблиця Б.14

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 15-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
4	1	4		-1,7	2,89	2,89
5	5	25		-0,7	0,49	2,45
6	4	24		0,3	0,09	0,36
7	3	21		1,3	1,69	5,07
Усього	13	74	5,7			10,77
Середньоквадратичне відхилення						0,91
6 середньоквадратичних відхилень						5,46
Розмах варіації експертних оцінок						3

Таблиця Б.15

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 16-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
4	7	28		-0,6	0,36	2,52
5	4	20		0,4	0,16	0,64
6	2	12		1,4	1,96	3,92
Усього	13	60	4,6			7,08
Середньоквадратичне відхилення						0,74
6 середньоквадратичних відхилень						4,44
Розмах варіації експертних оцінок						2

Таблиця Б.16

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 17-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
2	2	4		-1,5	2,25	4,5
3	3	9		-0,5	0,25	0,75
4	7	28		0,5	0,25	1,75
5	1	5		1,5	2,25	2,25
Усього	13	46	3,5			9,25
Середньоквадратичне відхилення						0,84
6 середньоквадратичних відхилень						5,04
Розмах варіації експертних оцінок						3

Таблиця Б.17

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 18-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
3	4	12		-0,8	0,64	2,56
4	7	28		0,2	0,04	0,28
5	2	10		1,2	1,44	2,88
Усього	13	50	3,8			5,72
Середньоквадратичне відхилення						0,66
6 середньоквадратичних відхилень						3,96
Розмах варіації експертних оцінок						2

Таблиця Б.18

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 19-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
2	1	2		-1,9	3,61	3,61
3	3	9		-0,9	0,81	2,43
4	5	20		0,1	0,01	0,05
5	4	20		1,1	1,21	4,84
Усього	13	51	3,9			10,93
Середньоквадратичне відхилення						0,92
6 середньоквадратичних відхилень						5,52
Розмах варіації експертних оцінок						3

Таблиця Б.19

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 20-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
2	1	2		-2,1	4,41	4,41
3	1	3		-1,1	1,21	1,21
4	7	28		-0,1	0,01	0,07
5	4	20		0,9	0,81	3,24
Усього	13	53	4,1			8,93
Середньоквадратичне відхилення						0,83
<i>6 середньоквадратичних відхилень</i>						4,98
<i>Розмах варіації експертних оцінок</i>						3

**ПЕРЕВІРКА ДОСТОВІРНОСТІ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ІНДИКАТОРІВ ГІДНОЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЛЯ ГАЛУЗЕВОГО РІВНЯ**

Таблиця В.1

**УЗАГАЛЬНЕНІ ЕКСПЕРТНІ ОЦІНКИ ЗНАЧУЩОСТІ
ІНДИКАТОРІВ ГІДНОЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЛЯ ГАЛУЗЕВОГО РІВНЯ**

Індикатор гідної оплати праці	Кількість експертів, які оцінили індикатор у балах								Усього
	0	1	2	3	4	5	6	7	
2.1	0	0	0	0	0	3	5	5	13
2.2	0	0	0	0	2	5	4	2	13
2.3	0	0	0	0	1	3	5	4	13
2.4	0	0	0	0	1	2	6	4	13
2.5	0	0	0	1	3	8	1	0	13
2.6	0	0	0	1	3	6	3	0	13
2.7	0	0	0	1	3	8	1	0	13
2.8	0	0	0	0	1	2	6	4	13
2.9	0	0	0	0	8	4	1	0	13
2.10	0	0	0	5	7	1	0	0	13
2.11	0	0	0	1	7	4	1	0	13
2.12	0	0	0	1	9	2	1	0	13
2.13	0	0	0	2	5	6	0	0	13
2.14	0	0	0	2	4	7	0	0	13
2.15	0	0	0	0	5	5	3	0	13
2.16	0	0	0	2	7	3	1	0	13
2.17	0	0	0	1	3	7	2	0	13
2.18	0	0	0	1	4	7	1	0	13
2.19	0	0	0	0	3	8	2	0	13
2.20	0	0	1	0	7	4	1	0	13
2.21	0	0	0	0	3	7	3	0	13
2.22	0	0	0	0	2	7	4	0	13
2.23	0	0	0	0	1	5	6	1	13

Таблиця В.2

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 1-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
5	3	15		-1,2	1,44	4,32
6	5	30		-0,2	0,04	0,2
7	6	42		0,8	0,64	3,84
Усього	14	87	6,2			8,36
Середньоквадратичне відхилення						0,77
6 середньоквадратичних відхилень						4,62
Розмах варіації експертних оцінок						2

Таблиця В.3

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 2-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
4	2	8		-1,5	2,25	4,5
5	5	25		-0,5	0,25	1,25
6	4	24		0,5	0,25	1
7	2	14		1,5	2,25	4,5
Усього	13	71	5,5			11,25
Середньоквадратичне відхилення						0,93
6 середньоквадратичних відхилень						5,58
Розмах варіації експертних оцінок						3

Таблиця В.4

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 3-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
4	1	4		-1,9	3,61	3,61
5	3	15		-0,9	0,81	2,43
6	5	30		0,1	0,01	0,05
7	4	28		1,1	1,21	4,84
Усього	13	77	5,9			10,93
Середньоквадратичне відхилення						0,92
6 середньоквадратичних відхилень						5,52
Розмах варіації експертних оцінок						3

Таблиця В.5

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 4-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
4	1	4		-2	4	4
5	2	10		-1	1	2
6	6	36		0	0	0
7	4	28		1	1	4
Усього	13	78	6			10
Середньоквадратичне відхилення						0,88
6 середньоквадратичних відхилень						5,28
Розмах варіації експертних оцінок						3

Таблиця В.6

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 5-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
3	1	3		-1,7	2,89	2,89
4	3	12		-0,7	0,49	1,47
5	8	40		0,3	0,09	0,72
6	1	6		1,3	1,69	1,69
Усього	13	61	4,7			6,77
Середньоквадратичне відхилення						0,72
6 середньоквадратичних відхилень						4,32
Розмах варіації експертних оцінок						3

Таблиця В.7

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 6-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
3	1	3		-1,8	3,24	3,24
4	3	12		-0,8	0,64	1,92
5	6	30		0,2	0,04	0,24
6	3	18		1,2	1,44	4,32
Усього	13	63	4,8			9,72
Середньоквадратичне відхилення						0,86
6 середньоквадратичних відхилень						5,16
Розмах варіації експертних оцінок						3

Таблиця В.8

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 7-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
3	1	3		-1,7	2,89	2,89
4	3	12		-0,7	0,49	1,47
5	8	40		0,3	0,09	0,72
6	1	6		1,3	1,69	1,69
Усього	13	61	4,7			6,77
Середньоквадратичне відхилення						0,72
6 середньоквадратичних відхилень						4,32
Розмах варіації експертних оцінок						3

Таблиця В.9

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 8-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
4	1	4		-2	4	4
5	2	10		-1	1	2
6	6	36		0	0	0
7	4	28		1	1	4
Усього	13	78	6			10
Середньоквадратичне відхилення						0,88
6 середньоквадратичних відхилень						5,28
Розмах варіації експертних оцінок						3

Таблиця В.10

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 9-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
4	2	8		-1,2	1,44	2,88
5	6	30		-0,2	0,04	0,24
6	4	24		0,8	0,64	2,56
Усього	12	62	5,2			5,68
Середньоквадратичне відхилення						0,69
6 середньоквадратичних відхилень						4,14
Розмах варіації експертних оцінок						2

Таблиця В.11

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 10-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
3	5	15		-0,7	0,49	2,45
4	7	28		0,3	0,09	0,63
5	1	5		1,3	1,69	1,69
Усього	13	48	3,7			4,77
Середньоквадратичне відхилення						0,6
6 середньоквадратичних відхилень						3,6
Розмах варіації експертних оцінок						2

Таблиця В.12

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 11-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
3	1	3		-1,4	1,96	1,96
4	7	28		-0,4	0,16	1,12
5	4	20		0,6	0,36	1,44
6	1	6		1,6	2,56	2,56
Усього	13	57	4,4			7,08
Середньоквадратичне відхилення						0,74
<i>6 середньоквадратичних відхилень</i>						<i>4,4</i>
<i>Розмах варіації експертних оцінок</i>						<i>3</i>

Таблиця В.13

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 12-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
3	1	3		-1,2	1,44	1,44
4	9	36		-0,2	0,04	0,36
5	2	10		0,8	0,64	1,28
6	1	6		1,8	3,24	3,24
Усього	13	55	4,2			6,32
Середньоквадратичне відхилення						0,7
<i>6 середньоквадратичних відхилень</i>						<i>4,2</i>
<i>Розмах варіації експертних оцінок</i>						<i>3</i>

Таблиця В.14

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 13-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
3	2	6		-1,3	1,69	3,38
4	5	20		-0,3	0,09	0,45
5	6	30		0,7	0,49	2,94
Усього	13	56	4,3			6,77
Середньоквадратичне відхилення						0,72
6 середньоквадратичних відхилень						4,32
Розмах варіації експертних оцінок						2

Таблиця В.15

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 14-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
3	2	6		-1,4	1,96	3,92
4	4	16		-0,4	0,16	0,64
5	7	35		0,6	0,36	2,52
Усього	13	57	4,4			7,08
Середньоквадратичне відхилення						0,74
6 середньоквадратичних відхилень						4,44
Розмах варіації експертних оцінок						2

Таблиця В.16

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 15-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
4	5	20		-0,8	0,64	3,2
5	5	25		0,2	0,04	0,2
6	3	18		1,2	1,44	4,32
Усього	13	63	4,8			7,72
Середньоквадратичне відхилення						0,77
6 середньоквадратичних відхилень						4,62
Розмах варіації експертних оцінок						2

Таблиця В.17

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 16-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
3	2	6		-1,2	1,44	2,88
4	7	28		-0,2	0,04	0,28
5	3	15		0,8	0,64	1,92
6	1	6		1,8	3,24	3,24
Усього	13	55	4,2			8,32
Середньоквадратичне відхилення						0,8
6 середньоквадратичних відхилень						4,8
Розмах варіації експертних оцінок						3

Таблиця В.18

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 17-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
3	1	3		-1,8	3,24	3,24
4	3	12		-0,8	0,64	1,92
5	7	35		0,2	0,04	0,28
6	2	12		1,2	1,44	2,88
Усього	13	62	4,8			8,32
Середньоквадратичне відхилення						0,8
6 середньоквадратичних відхилень						4,8
Розмах варіації експертних оцінок						3

Таблиця В.19

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 18-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
3	1	3		-1,6	2,56	2,56
4	4	16		-0,6	0,36	1,44
5	7	35		0,4	0,16	1,12
6	1	6		1,4	1,96	1,96
Усього	13	60	4,6			7,08
Середньоквадратичне відхилення						0,74
6 середньоквадратичних відхилень						4,44
Розмах варіації експертних оцінок						3

Таблиця В.20

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 19-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
4	3	12		-0,9	0,81	2,43
5	8	40		0,1	0,01	0,08
6	2	12		1,1	1,21	2,42
Усього	13	64	4,9			4,93
Середньоквадратичне відхилення						0,62
6 середньоквадратичних відхилень						3,72
Розмах варіації експертних оцінок						2

Таблиця В.21

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 20-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
2	1	2		-2,3	5,29	5,29
4	7	28		-0,3	0,09	0,63
5	4	20		0,7	0,49	1,96
6	1	6		1,7	2,89	2,89
Усього	13	56	4,3			10,77
Середньоквадратичне відхилення						0,91
6 середньоквадратичних відхилень						5,46
Розмах варіації експертних оцінок						4

Таблиця В.22

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 21-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
4	3	12		-1	1	3
5	7	35		0	0	0
6	3	18		1	1	3
Усього	13	65	5			6
Середньоквадратичне відхилення						0,68
6 середньоквадратичних відхилень						4,08
Розмах варіації експертних оцінок						2

Таблиця В.23

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 22-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
4	2	8		-1,2	1,44	2,88
5	7	35		-0,2	0,04	0,28
6	4	24		0,8	0,64	2,56
Усього	13	67	5,2			5,72
Середньоквадратичне відхилення						0,66
6 середньоквадратичних відхилень						3,96
Розмах варіації експертних оцінок						2

Таблиця В.24

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 23-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
4	1	4		-1,5	2,25	2,25
5	5	25		-0,5	0,25	1,25
6	6	36		0,5	0,25	1,5
7	1	7		1,5	2,25	2,25
Усього	13	72	5,5			7,25
Середньоквадратичне відхилення						0,75
6 середньоквадратичних відхилень						4,5
Розмах варіації експертних оцінок						3

**ПЕРЕВІРКА ДОСТОВІРНОСТІ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК ІНДИКАТОРІВ
ГІДНОЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЛЯ РЕГІОНАЛЬНОГО РІВНЯ**

Таблиця Г.1

**УЗАГАЛЬНЕНІ ЕКСПЕРТНІ ОЦІНКИ ЗНАЧУЩОСТІ ІНДИКАТОРІВ
ГІДНОЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЛЯ РЕГІОНАЛЬНОГО РІВНЯ**

Індикатор гідної оплати праці	Кількість експертів, які оцінили індикатор у балах								Усього
	0	1	2	3	4	5	6	7	
3.1	0	0	0	0	0	5	5	3	13
3.2	0	0	0	0	0	6	5	2	13
3.3	0	0	0	0	1	3	5	4	13
3.4	0	0	0	0	1	2	6	4	13
3.5	0	0	0	1	3	6	3	0	13
3.6	0	0	0	1	3	6	3	0	13
3.7	0	0	0	0	8	5	0	0	13
3.8	0	0	0	0	0	3	6	4	13
3.9	0	0	0	0	8	4	1	0	13
3.10	0	0	0	7	3	3	0	0	13
3.11	0	0	0	1	7	4	1	0	13
3.12	0	0	0	1	8	4	0	0	13
3.13	0	0	0	0	4	7	2	0	13
3.14	0	0	0	0	3	7	3	0	13
3.15	0	0	0	0	6	7	0	0	13
3.16	0	0	0	0	3	6	4	0	13
3.17	0	0	0	0	2	7	4	0	13
3.18	0	0	0	0	2	5	6	0	13

Таблиця Г.2

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 1-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
5	5	25		-0,8	0,64	3,2
6	5	30		0,2	0,04	0,2
7	3	21		1,2	1,44	4,32
Усього	13	76	5,8			7,72
Середньоквадратичне відхилення						0,77
6 середньоквадратичних відхилень						4,62
Розмах варіації експертних оцінок						2

Таблиця Г.3

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 2-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
5	6	30		-0,7	0,49	2,94
6	5	30		0,3	0,09	0,45
7	2	14		1,3	1,69	3,38
Усього	13	74	5,7			6,77
Середньоквадратичне відхилення						0,72
6 середньоквадратичних відхилень						4,32
Розмах варіації експертних оцінок						2

Таблиця Г.4

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 3-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
4	1	4		-1,9	3,61	3,61
5	3	15		-0,9	0,81	2,43
6	5	30		0,1	0,01	0,05
7	4	28		1,1	1,21	4,84
Усього	13	77	5,9			10,93
Середньоквадратичне відхилення						0,92
6 середньоквадратичних відхилень						5,52
Розмах варіації експертних оцінок						3

Таблиця Г.5

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 4-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
4	1	4		-2	4	4
5	2	10		-1	1	2
6	6	36		0	0	0
7	4	28		1	1	4
Усього	13	78	6			10
Середньоквадратичне відхилення						0,88
6 середньоквадратичних відхилень						5,28
Розмах варіації експертних оцінок						3

Таблиця Г.6

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 5-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
3	1	3		-1,8	3,24	3,24
4	3	12		-0,8	0,64	1,92
5	6	30		0,2	0,04	0,24
6	3	18		1,2	1,44	4,32
Усього	13	63	4,8			9,72
Середньоквадратичне відхилення						0,86
6 середньоквадратичних відхилень						5,16
Розмах варіації експертних оцінок						3

Таблиця Г.7

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 6-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
3	1	3		-1,8	3,24	3,24
4	3	12		-0,8	0,64	1,92
5	6	30		0,2	0,04	0,24
6	3	18		1,2	1,44	4,32
Усього	13	63	4,8			9,72
Середньоквадратичне відхилення						0,86
6 середньоквадратичних відхилень						5,16
Розмах варіації експертних оцінок						3

Таблиця Г.8

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 7-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
4	8	32		-0,4	0,16	1,28
5	5	25		0,6	0,36	1,8
Усього	13	57	4,4			3,08
Середньоквадратичне відхилення						0,49
6 середньоквадратичних відхилень						2,94
Розмах варіації експертних оцінок						1

Таблиця Г.9

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 8-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
5	3	15		-1,1	1,21	3,63
6	6	36		-0,1	0,01	0,06
7	4	28		0,9	0,81	3,24
Усього	13	79	6,1			6,93
Середньоквадратичне відхилення						0,73
6 середньоквадратичних відхилень						4,38
Розмах варіації експертних оцінок						2

Таблиця Г.10

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 9-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
4	8	32		-0,5	0,25	2
5	4	20		0,5	0,25	1
6	1	6		1,5	2,25	2,25
Усього	13	58	4,5			5,25
Середньоквадратичне відхилення						0,64
6 середньоквадратичних відхилень						3,84
Розмах варіації експертних оцінок						2

Таблиця Г.11

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 10-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
3	7	21		-0,7	0,49	3,43
4	3	12		0,3	0,09	0,27
5	3	15		1,3	1,69	5,07
Усього	13	48	3,7			8,77
Середньоквадратичне відхилення						0,82
6 середньоквадратичних відхилень						4,92
Розмах варіації експертних оцінок						2

Таблиця Г.12

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 11-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
3	1	3		-1,4	1,96	1,96
4	7	28		-0,4	0,16	1,12
5	4	20		0,6	0,36	1,44
6	1	6		1,6	2,56	2,56
Усього	13	57	4,4			7,08
Середньоквадратичне відхилення						0,74
6 середньоквадратичних відхилень						4,44
Розмах варіації експертних оцінок						3

Таблиця Г.13

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 12-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
3	1	3		-1,2	1,44	1,44
4	8	32		-0,2	0,04	0,32
5	4	20		0,8	0,64	2,56
Усього	13	55	4,2			4,32
Середньоквадратичне відхилення						0,58
6 середньоквадратичних відхилень						3,48
Розмах варіації експертних оцінок						2

Таблиця Г.14

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 13-ГО 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 $(x - \bar{x})^2 f$
4	4	16		-0,8	0,64	2,56
5	7	35		0,2	0,04	0,28
6	2	12		1,2	1,44	2,88
Усього	13	63	4,8			5,72
Середньоквадратичне відхилення						0,66
6 середньоквадратичних відхилень						3,96
Розмах варіації експертних оцінок						2

Таблиця Г.15

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 14-ГО 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 $(x - \bar{x})^2 f$
4	3	12		-1	1	3
5	7	35		0	0	0
6	3	18		1	1	3
Усього	13	65	5			6
Середньоквадратичне відхилення						0,68
6 середньоквадратичних відхилень						4,08
Розмах варіації експертних оцінок						2

Таблиця Г.16

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 15-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
4	6	24		-0,5	0,25	1,5
5	7	35		0,5	0,25	1,75
Усього	13	59	4,5			3,25
Середньоквадратичне відхилення						0,5
6 середньоквадратичних відхилень						3
Розмах варіації експертних оцінок						1

Таблиця Г.17

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 16-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
4	3	12		-1,1	1,21	3,63
5	6	30		-0,1	0,01	0,06
6	4	24		0,9	0,81	3,24
Усього	13	66	5,1			6,93
Середньоквадратичне відхилення						0,73
6 середньоквадратичних відхилень						4,38
Розмах варіації експертних оцінок						2

Таблиця Г.18

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 17-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
4	2	8		-1,2	1,44	2,88
5	7	35		-0,2	0,04	0,28
6	4	24		0,8	0,64	2,56
Усього	13	67	5,2			5,72
Середньоквадратичне відхилення						0,66
6 середньоквадратичних відхилень						3,96
Розмах варіації експертних оцінок						2

Таблиця Г.19

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 18-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
4	2	8		-1,3	1,69	3,38
5	5	25		-0,3	0,09	0,45
6	6	36		0,7	0,49	2,94
Усього	13	69	5,3			6,77
Середньоквадратичне відхилення						0,72
6 середньоквадратичних відхилень						4,32
Розмах варіації експертних оцінок						2

**ПЕРЕВІРКА ДОСТОВІРНОСТІ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК ІНДИКАТОРІВ
ГІДНОЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЛЯ МІКРОРІВНЯ**

Таблиця Г.1

**УЗАГАЛЬНЕНІ ЕКСПЕРТНІ ОЦІНКИ ЗНАЧУЩОСТІ ІНДИКАТОРІВ
ГІДНОЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЛЯ МІКРОРІВНЯ**

Індикатор гідної оплати праці	Кількість експертів, які оцінили індикатор у балах								Усього
	0	1	2	3	4	5	6	7	
4.1	0	0	0	0	0	2	4	7	13
4.2	0	0	0	0	0	5	6	2	13
4.3	0	0	0	0	1	7	4	1	13
4.4	0	0	0	0	1	8	4	0	13
4.5	0	0	0	0	3	6	3	1	13
4.6	0	0	0	1	1	8	3	0	13
4.7	0	0	0	0	0	2	6	5	13
4.8	0	0	0	1	3	7	2	0	13
4.9	0	0	0	2	2	6	3	0	13
4.10	0	0	0	1	2	8	0	2	13
4.11	0	0	0	0	3	5	3	2	13
4.12	0	0	0	0	3	5	3	2	13
4.13	0	0	0	0	4	5	3	1	13
4.14	0	0	0	2	0	8	3	0	13
4.15	0	0	0		2	6	4	1	13
4.16	0	0	0	0	1	7	3	2	13
4.17	0	0	0	0	3	6	3	1	13
4.18	0	0	0	0	0	8	4	1	13
4.19	0	0	0	0	0	4	8	1	13
4.20	0	0	0	0	3	7	3	0	13
4.21	0	0	0	2	1	6	4	0	13
4.22	0	0	0	0	1	3	9	0	13
4.23	0	0	0	0	3	6	3	1	13
4.24	0	0	0	0	5	5	3	0	13
4.25	0	0	0	0	2	4	7	0	13
4.26	0	0	0	0	2	4	7	0	13
4.27	0	0	0	2	2	6	3	0	13
4.28	0	0	0	1	4	6	2	0	13
4.29	0	0	0	2	2	7	2	0	13
4.30	0	0	3	5	1	3	1	0	13
4.31	0	0	1	1	2	5	3	1	13
4.32	0	0	0	0	0	1	6	6	13
4.33	0	0	0	0	1	3	8	1	13

Таблиця Г.2

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 1-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
5	2	10		-1,4	1,96	3,92
6	4	24		-0,4	0,16	0,64
7	7	49		0,6	0,36	2,52
Усього	13	83	6,4			7,08
Середньоквадратичне відхилення						0,74
6 середньоквадратичних відхилень						4,44
Розмах варіації експертних оцінок						2

Таблиця Г.3

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 2-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
5	5	25		-0,8	0,64	3,2
6	6	36		0,2	0,04	0,24
7	2	14		1,2	1,44	2,88
Усього	13	75	5,8			6,32
Середньоквадратичне відхилення						0,7
6 середньоквадратичних відхилень						4,2
Розмах варіації експертних оцінок						2

Таблиця Г.4

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 3-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
4	1	4		-1,4	1,96	1,96
5	7	35		-0,4	0,16	1,12
6	4	24		0,6	0,36	1,44
7	1	7		1,6	2,56	2,56
Усього	13	70	5,4			7,08
Середньоквадратичне відхилення						0,74
6 середньоквадратичних відхилень						4,44
Розмах варіації експертних оцінок						3

Таблиця Г.5

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 4-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
4	1	4		-1,2	1,44	1,44
5	8	40		-0,2	0,04	0,32
6	4	24		0,8	0,64	2,56
Усього	13	68	5,2			4,32
Середньоквадратичне відхилення						0,58
6 середньоквадратичних відхилень						3,48
Розмах варіації експертних оцінок						2

Таблиця І.6

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 5-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
4	3	12		-1,2	1,44	4,32
5	6	30		-0,2	0,04	0,24
6	3	18		0,8	0,64	1,92
7	1	7		1,8	3,24	3,24
Усього	13	67	5,2			9,72
Середньоквадратичне відхилення						0,86
6 середньоквадратичних відхилень						5,16
Розмах варіації експертних оцінок						3

Таблиця І.7

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 6-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
3	1	3		-2	4	4
4	1	4		-1	1	1
5	8	40		0	0	0
6	3	18		1	1	3
Усього	13	65	5			8
Середньоквадратичне відхилення						0,78
6 середньоквадратичних відхилень						4,68
Розмах варіації експертних оцінок						3

Таблиця Г.8

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 7-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
5	2	10		-1,2	1,44	2,88
6	6	36		-0,2	0,04	0,24
7	5	35		0,8	0,64	3,2
Усього	13	81	6,2			6,32
Середньоквадратичне відхилення						0,7
6 середньоквадратичних відхилень						4,2
Розмах варіації експертних оцінок						2

Таблиця Г.9

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 8-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
3	1	3		-1,8	3,24	3,24
4	3	12		-0,8	0,64	1,92
5	7	35		0,2	0,04	0,28
6	2	12		1,2	1,44	2,88
Усього	13	62	4,8			8,32
Середньоквадратичне відхилення						0,8
6 середньоквадратичних відхилень						4,8
Розмах варіації експертних оцінок						3

Таблиця Г.10

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 9-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
3	2	6		-1,8	3,24	6,48
4	2	8		-0,8	0,64	1,28
5	6	30		0,2	0,04	0,24
6	3	18		1,2	1,44	4,32
Усього	13	62	4,8			12,32
Середньоквадратичне відхилення						0,97
6 середньоквадратичних відхилень						5,82
Розмах варіацій експертних оцінок						3

Таблиця Г.11

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 10-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
3	1	3		-2	4	4
4	2	8		-1	1	2
5	8	40		0	0	0
7	2	14		2	4	8
Усього	13	65	5			14
Середньоквадратичне відхилення						1,04
6 середньоквадратичних відхилень						6,24
Розмах варіацій експертних оцінок						4

Таблиця Г.12

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 11-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
4	3	12		-1,3	1,69	5,07
5	5	25		-0,3	0,09	0,45
6	3	18		0,7	0,49	1,47
7	2	14		1,7	2,89	5,78
Усього	13	69	5,3			12,77
Середньоквадратичне відхилення						0,99
6 середньоквадратичних відхилень						5,94
Розмах варіації експертних оцінок						3

Таблиця Г.13

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 12-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
4	3	12		-1,3	1,69	5,07
5	5	25		-0,3	0,09	0,45
6	3	18		0,7	0,49	1,47
7	2	14		1,7	2,89	5,78
Усього	13	69	5,3			12,77
Середньоквадратичне відхилення						0,99
6 середньоквадратичних відхилень						5,94
Розмах варіації експертних оцінок						3

Таблиця Г.14

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 13-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
4	4	16		-1,1	1,21	4,84
5	5	25		-0,1	0,01	0,05
6	3	18		0,9	0,81	2,43
7	1	7		1,9	3,61	3,61
Усього	13	66	5,1			10,93
Середньоквадратичне відхилення						0,92
6 середньоквадратичних відхилень						5,52
Розмах варіації експертних оцінок						3

Таблиця Г.15

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 14-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
3	2	6		-1,9	3,61	7,22
5	8	40		0,1	0,01	0,08
6	3	18		1,1	1,21	3,63
Усього	13	64	4,9			10,93
Середньоквадратичне відхилення						0,92
6 середньоквадратичних відхилень						5,52
Розмах варіації експертних оцінок						3

Таблиця Г.16

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 15-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
4	2	8		-1,3	1,69	3,38
5	6	30		-0,3	0,09	0,54
6	4	24		0,7	0,49	1,96
7	1	7		1,7	2,89	2,89
Усього	13	69	5,3			8,77
Середньоквадратичне відхилення						0,82
6 середньоквадратичних відхилень						4,92
Розмах варіації експертних оцінок						3

Таблиця Г.17

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 16-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
4	1	4		-1,5	2,25	2,25
5	7	35		-0,5	0,25	1,75
6	3	18		0,5	0,25	0,75
7	2	14		1,5	2,25	4,5
Усього	13	71	5,5			9,25
Середньоквадратичне відхилення						0,84
6 середньоквадратичних відхилень						5,04
Розмах варіації експертних оцінок						3

Таблиця Г.18

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 17-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
4	3	12		-1,2	1,44	4,32
5	6	30		-0,2	0,04	0,24
6	3	18		0,8	0,64	1,92
7	1	7		1,8	3,24	3,24
Усього	13	67	5,2			9,72
Середньоквадратичне відхилення						0,86
6 середньоквадратичних відхилень						5,16
Розмах варіації експертних оцінок						3

Таблиця Г.19

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 18-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
5	8	40		-0,5	0,25	2
6	4	24		0,5	0,25	1
7	1	7		1,5	2,25	2,25
Усього	13	71	5,5			5,25
Середньоквадратичне відхилення						0,64
6 середньоквадратичних відхилень						3,84
Розмах варіації експертних оцінок						2

Таблиця Г.20

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 19-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
5	4	20		-0,8	0,64	2,56
6	8	48		0,2	0,04	0,32
7	1	7		1,2	1,44	1,44
Усього	13	75	5,8			4,32
Середньоквадратичне відхилення						0,58
6 середньоквадратичних відхилень						3,48
Розмах варіації експертних оцінок						2

Таблиця Г.21

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 20-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
4	3	12		-1	1	3
5	7	35		0	0	0
6	3	18		1	1	3
Усього	13	65	5			6
Середньоквадратичне відхилення						0,68
6 середньоквадратичних відхилень						4,08
Розмах варіації експертних оцінок						2

Таблиця Г.22

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 21-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
3	2	6		-1,9	3,61	7,22
4	1	4		-0,9	0,81	0,81
5	6	30		0,1	0,01	0,06
6	4	24		1,1	1,21	4,84
Усього	13	64	4,9			12,93
Середньоквадратичне відхилення						1,0
6 середньоквадратичних відхилень						6,0
Розмах варіації експертних оцінок						3

Таблиця Г.23

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 22-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
4	1	4		-1,6	2,56	2,56
5	3	15		-0,6	0,36	1,08
6	9	54		0,4	0,16	1,44
Усього	13	73	5,6			5,08
Середньоквадратичне відхилення						0,62
6 середньоквадратичних відхилень						3,72
Розмах варіації експертних оцінок						2

Таблиця Г.24

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 23-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
4	3	12		-1,2	1,44	4,32
5	6	30		-0,2	0,04	0,24
6	3	18		0,8	0,64	1,92
7	1	7		1,8	3,24	3,24
Усього	13	67	5,2			9,72
Середньоквадратичне відхилення						0,86
6 середньоквадратичних відхилень						5,16
Розмах варіації експертних оцінок						3

Таблиця Г.25

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 24-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
4	5	20		-0,8	0,64	4
5	5	25		0,2	0,04	5
6	3	18		1,2	1,44	6
Усього	13	63	4,8			Усього
Середньоквадратичне відхилення						0,77
6 середньоквадратичних відхилень						4,62
Розмах варіації експертних оцінок						2

Таблиця Г.26

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 25-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
4	2	8		-1,4	1,96	3,92
5	4	20		-0,4	0,16	0,64
6	7	42		0,6	0,36	2,52
Усього	13	70	5,4			7,08
Середньоквадратичне відхилення						0,74
6 середньоквадратичних відхилень						4,44
Розмах варіації експертних оцінок						2

Таблиця Г.27

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 26-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
4	2	8		-1,4	1,96	3,92
5	4	20		-0,4	0,16	0,64
6	7	42		0,6	0,36	2,52
Усього	13	70	5,4			7,08
Середньоквадратичне відхилення						0,74
6 середньоквадратичних відхилень						4,44
Розмах варіації експертних оцінок						2

Таблиця Г.28

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 27-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
3	2	6		-1,8	3,24	6,48
4	2	8		-0,8	0,64	1,28
5	6	30		0,2	0,04	0,24
6	3	18		1,2	1,44	4,32
Усього	13	62	4,8			12,32
Середньоквадратичне відхилення						0,97
6 середньоквадратичних відхилень						5,82
Розмах варіації експертних оцінок						3

Таблиця Г.29

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 28-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
3	1	3		-1,7	2,89	2,89
4	4	16		-0,7	0,49	1,96
5	6	30		0,3	0,09	0,54
6	2	12		1,3	1,69	3,38
Усього	13	61	4,7			8,77
Середньоквадратичне відхилення						0,82
6 середньоквадратичних відхилень						4,92
Розмах варіації експертних оцінок						3

Таблиця Г.30

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 29-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
3	2	6		-1,7	2,89	5,78
4	2	8		-0,7	0,49	0,98
5	7	35		0,3	0,09	0,63
6	2	12		1,3	1,69	3,38
Усього	13	61	4,7			10,77
Середньоквадратичне відхилення						0,91
6 середньоквадратичних відхилень						5,46
Розмах варіації експертних оцінок						3

Таблиця Г.31

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 30-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
2	3	6		-1,5	2,25	6,75
3	5	15		-0,5	0,25	1,25
4	1	4		0,5	0,25	0,25
5	3	15		1,5	2,25	6,75
6	1	6		2,5	6,25	6,25
Усього	13	46	3,5			21,25
Середньоквадратичне відхилення						1,28
6 середньоквадратичних відхилень						7,68
Розмах варіації експертних оцінок						4

Таблиця Г.32

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 31-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
2	1	2		-2,8	7,84	7,84
3	1	3		-1,8	3,24	3,24
4	2	8		-0,8	0,64	1,28
5	5	25		0,2	0,04	0,2
6	3	18		1,2	1,44	4,32
7	1	7		2,2	4,84	4,84
Усього	13	63	4,8			21,72
Середньоквадратичне відхилення						1,29
6 середньоквадратичних відхилень						7,74
Розмах варіації експертних оцінок						5

Таблиця Г.33

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 32-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
5	1	5		-1,4	1,96	1,96
6	6	36		-0,4	0,16	0,96
7	6	42		0,6	0,36	2,16
Усього	13	83	6,4			5,08
Середньоквадратичне відхилення						0,62
6 середньоквадратичних відхилень						3,72
Розмах варіації експертних оцінок						2

Таблиця Г.34

**РОЗРАХУНОК СЕРЕДНЬОКВАДРАТИЧНОГО ВІДХИЛЕННЯ
ЗА ДАНИМИ РЯДУ РОЗПОДІЛУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ДЛЯ 33-го 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 $(x - \bar{x})^2 f$
4	1	4		-1,7	2,89	2,89
5	3	15		-0,7	0,49	1,47
6	8	48		0,3	0,09	0,72
7	1	7		1,3	1,69	1,69
Усього	13	74	5,7			6,77
Середньоквадратичне відхилення						0,72
6 середньоквадратичних відхилень						4,32
Розмах варіації експертних оцінок						3

**ПЕРЕВІРКА СТУПЕНЯ УЗГОДЖЕНОСТІ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ІНДИКАТОРІВ ГІДНОЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЛЯ ГАЛУЗЕВОГО РІВНЯ**

Таблиця Д.1

**РАНЖУВАННЯ ІНДИКАТОРІВ ГІДНОЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ
ДЛЯ ГАЛУЗЕВОГО РІВНЯ**

Індикатор	Експерти													Усього
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
2.1	3	2	7	4,5	3	3	13	4	2,5	2,5	6	1,5	1	53
2.2	3	14,5	1,5	15	7	3	13	4	5,5	8	15	5,5	11	106
2.3	3	2	1,5	4,5	3	8,5	5	14,5	2,5	8	6	5,5	3,5	67,5
2.4	3	2	7	1	3	3	5	4	2,5	8	15	5,5	3,5	62,5
2.5	15,5	22	15,5	15	12	8,5	20	14,5	12	8	15	5,5	11	174,5
2.6	7,5	14,5	15,5	15	12	3	20	22,5	12	8	15	5,5	11	161,5
2.7	15,5	14,5	7	15	12	8,5	13	14,5	12	21,5	15	14	11	173,5
2.8	3	14,5	7	4,5	3	3	5	4	2,5	8	1,5	1,5	3,5	61
2.9	7,5	14,5	21	15	17,5	17	13	14,5	12	15,5	15	14	20	196,5
2.10	22,5	22	21	15	20,5	17	20	22,5	20,5	15,5	22	23	20	261,5
2.11	15,5	14,5	15,5	15	17,5	17	20	14,5	5,5	15,5	22	14	20	206,5
2.12	7,5	14,5	21	15	17,5	17	20	14,5	20,5	15,5	22	14	20	219
2.13	15,5	14,5	15,5	15	12	23	20	14,5	12	21,5	15	14	20	212,5
2.14	15,5	14,5	23	15	12	17	20	14,5	12	21,5	6	14	11	196
2.15	7,5	14,5	15,5	15	7	17	5	14,5	12	15,5	15	14	11	163,5
2.16	22,5	22	15,5	15	20,5	17	5	14,5	12	15,5	15	21	20	215,5
2.17	15,5	6	7	4,5	22,5	8,5	13	14,5	12	15,5	6	21	11	157
2.18	15,5	14,5	15,5	4,5	17,5	8,5	13	14,5	12	21,5	6	21	11	175
2.19	15,5	6	7	23	12	8,5	5	14,5	20,5	8	6	14	11	151
2.20	15,5	14,5	15,5	15	22,5	17	5	14,5	20,5	15,5	15	14	20	204,5
2.21	15,5	6	7	15	12	17	5	4	20,5	2,5	15	14	11	144,5
2.22	15,5	6	7	15	7	17	5	4	20,5	2,5	6	14	11	130,5
2.23	15,5	6	7	4,5	3	17	13	4	12	2,5	1,5	5,5	3,5	95

Таблиця Д.2

**СЕРЕДНІЙ РАНГ, ВІДХИЛЕННЯ СУМИ РАНГІВ
ВІД СЕРЕДНЬОГО РАНГУ ТА КВАДРАТИ ВІДХИЛЕНЬ**

Індикатор	Кількість експертів, k	Сума рангів $\sum Q_i$	Середній ранг $\bar{Q}$	Відхилення від середнього рангу $Q_i - \bar{Q}$	Квадрати відхилень Δ_i^2
2.1	13	53		-103	10609
2.2	13	106		-50	2500
2.3	13	67,5		-88,5	7832,25
2.4	13	62,5		-93,5	8742,25
2.5	13	174,5		18,5	342,25
2.6	13	161,5		5,5	30,25
2.7	13	173,5		17,5	306,25
2.8	13	61		-95	9025
2.9	13	196,5		40,5	1640,25
2.10	13	261,5		105,5	11130,25
2.11	13	206,5		50,5	2550,25
2.12	13	219		63	3969
2.13	13	212,5		56,5	3192,25
2.14	13	196		40	1600
2.15	13	163,5		7,5	56,25
2.16	13	215,5		59,5	3540,25
2.17	13	157		1	1
2.18	13	175		19	361
2.19	13	151		-5	25
2.20	13	204,5		48,5	2352,25
2.21	13	144,5		-11,5	132,25
2.22	13	130,5		-25,5	650,25
2.23	13	95		-61	3721
Усього	—	3588	156		74308,5

Коефіцієнт конкордації Кендала

$$W = \frac{12 \cdot 74308,5}{13^2(23^3 - 23)} = 0,7$$

Критерій χ^2

$$0,7 \cdot 23 \cdot (13 - 1) = 193,2.$$

**ПЕРЕВІРКА СТУПЕНЯ УЗГОДЖЕНОСТІ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ІНДИКАТОРІВ ГІДНОЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ
ДЛЯ РЕГІОНАЛЬНОГО РІВНЯ**

Таблиця Е.1

**РАНЖУВАННЯ ІНДИКАТОРІВ ГІДНОЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ
ДЛЯ РЕГІОНАЛЬНОГО РІВНЯ**

Індикатор	Експерти													Усього
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
3.1	3	2	11,5	12,5	6,5	6	3	1	2,5	8,5	5	1,5	3	66
3.2	3	6,5	1,5	12,5	6,5	2,5	9,5	5	5,5	8,5	5	7	3	76
3.3	3	2	1,5	4	2	2,5	9,5	13	2,5	8,5	5	7	3	63,5
3.4	3	2	5,5	1	2	2,5	3	5	2,5	8,5	11,5	7	3	56,5
3.5	12,5	17,5	11,5	12,5	12	2,5	16	13	9,5	2,5	11,5	7	9,5	137,5
3.6	6,5	13	11,5	12,5	12	6	16	18	9,5	2,5	11,5	7	9,5	135,5
3.7	18	13	11,5	12,5	16,5	13	9,5	13	9,5	15,5	11,5	14,5	16	174
3.8	3	6,5	5,5	4	2	6	3	5	2,5	2,5	1,5	1,5	3	46
3.9	12,5	13	16,5	12,5	16,5	13	9,5	13	9,5	15,5	11,5	7	16	166
3.10	12,5	17,5	16,5	12,5	16,5	13	9,5	13	15,5	15,5	17	18	16	193
3.11	12,5	13	16,5	12,5	12	13	16	13	5,5	15,5	17	14,5	16	177
3.12	12,5	13	16,5	12,5	12	13	16	13	15,5	15,5	17	14,5	16	187
3.13	6,5	13	11,5	12,5	6,5	13	9,5	13	9,5	8,5	11,5	14,5	9,5	139
3.14	12,5	6,5	5,5	12,5	6,5	13	9,5	13	15,5	8,5	5	7	9,5	124,5
3.15	12,5	13	11,5	12,5	16,5	13	9,5	5	15,5	15,5	11,5	14,5	9,5	160
3.16	12,5	6,5	5,5	4	12	13	3	5	15,5	8,5	11,5	7	9,5	113,5
3.17	12,5	6,5	5,5	4	6,5	13	3	5	15,5	8,5	5	14,5	9,5	109
3.18	12,5	6,5	5,5	4	6,5	13	16	5	9,5	2,5	1,5	7	9,5	99

Таблиця Е.2

**СЕРЕДНІЙ РАНГ, ВІДХИЛЕННЯ СУМИ РАНГІВ
ВІД СЕРЕДНЬОГО РАНГУ ТА КВАДРАТИ ВІДХИЛЕНЬ**

Індикатор	Кількість експертів, k	Сума рангів $\sum Q_i$	Середній ранг $\bar{Q}$	Відхилення від середнього рангу $Q_i - \bar{Q}$	Квадрати відхилень Δ_i^2
3.1	13	66		-58	3364
3.2	13	76		-48	2304
3.3	13	63,5		-60,5	3660,25
3.4	13	56,5		-67,5	4556,25
3.5	13	137,5		13,5	182,25
3.6	13	135,5		11,5	132,25
3.7	13	174		50	2500
3.8	13	46		-78	6084
3.9	13	166		42	1764
3.10	13	193		69	4761
3.11	13	177		53	2809
3.12	13	187		63	3969
3.13	13	139		15	225
3.14	13	124,5		0,5	0,25
3.15	13	160		36	1296
3.16	13	113,5		-10,5	110,25
3.17	13	109		-15	225
3.18	13	99		-25	625
Усього	—	2223	124		38567,5

Коефіцієнт конкордації Кендала

$$W = \frac{12 \cdot 38567,5}{13^2(18^3 - 18)} = 0,7$$

Критерій χ^2

$$0,7 \cdot 18 \cdot (13 - 1) = 151,2.$$

Додаток Є

**ПЕРЕВІРКА СТУПЕНЯ УЗГОДЖЕНОСТІ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК
ІНДИКАТОРІВ ГІДНОЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЛЯ МІКРОРІВНЯ**

Таблиця Є.1

**РАНЖУВАННЯ ІНДИКАТОРІВ ГІДНОЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ
ДЛЯ МІКРОРІВНЯ**

Індикатор	Експерти													Усього
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
4.1	4,5	1	23,5	5,5	2,5	3	2,5	1	2	14	3	2	5	69,5
4.2	4,5	13,5	12	20	13,5	12	2,5	13	8,5	14	13	7,5	5	139,0
4.3	4,5	13,5	12	31,5	13,5	12	12,5	13	8,5	27	13	21,5	21	203,5
4.4	17	13,5	23,5	31,5	13,5	12	12,5	28	8,5	14	13	21,5	21	229,5
4.5	4,5	26,0	23,5	31,5	13,5	12	12,5	28	8,5	14	24,5	21,5	21	241,0
4.6	17	13,5	23,5	20	27,5	12	25,5	13	8,5	27	31	21,5	21	261,0
4.7	4,5	3	12	5,5	2,5	3	12,5	13	2	14	3	2	5	82,0
4.8	31,5	13,5	23,5	20	13,5	12	31,5	28	20	14	31	21,5	21	281,0
4.9	17	26	23,5	20	13,5	12	31,5	32,5	20	14	31	21,5	21	283,5
4.10	4,5	13,5	3	31,5	27,5	29,5	25,5	28	20	27	13	21,5	21	265,5
4.11	17	13,5	3	5,5	27,5	23	12,5	13	20	27	24,5	7,5	21	215,0
4.12	17	13,5	3	5,5	13,5	23	25,5	13	20	27	24,5	7,5	21	214,0
4.13	28	26	3	20	13,5	23	12,5	13	20	27	24,5	21,5	21	253,0
4.14	28	13,5	23,5	20	13,5	29,5	25,5	13	20	33	13	7,5	21	261,0
4.15	17	26	12	5,5	13,5	23	12,5	13	20	14	13	21,5	21	212,0
4.16	4,5	3	12	5,5	13,5	23	25,5	13	20	14	13	21,5	21	189,5
4.17	17	26	12	5,5	13,5	23	25,5	28	20	14	13	21,5	21	240,0
4.18	17	13,5	23,5	20	13,5	12	2,5	13	20	3,5	13	21,5	21	194,0
4.19	17	13,5	12	5,5	13,5	12	12,5	13	8,5	3,5	13	7,5	5	136,5
4.20	28	26	23,5	20	13,5	12	12,5	13	20	27	24,5	21,5	21	262,5
4.21	28	31,5	23,5	20	13,5	12	12,5	13	30	14	31	7,5	21	257,5
4.22	17	13,5	12	20	13,5	3	12,5	13	8,5	27	3	21,5	5	169,5
4.23	28	13,5	12	20	2,5	3	25,5	28	30	27	13	21,5	21	245,0
4.24	17	13,5	12	20	33	23	25,5	13	30	27	24,5	21,5	21	281,0
4.25	17	13,5	12	20	27,5	23	12,5	13	30	3,5	13	7,5	5	197,5
4.26	17	13,5	12	20	27,5	23	12,5	13	30	3,5	13	7,5	5	197,5
4.27	17	31,5	29,5	20	27,5	29,5	12,5	13	30	14	13	21,5	21	280,0
4.28	17	31,5	29,5	20	27,5	12	25,5	13	30	27	24,5	21,5	21	300,0
4.29	31,5	13,5	31,5	20	27,5	29,5	25,5	28	8,5	14	13	21,5	21	285,0
4.30	33	31,5	33	20	27,5	32,5	33	32,5	20	14	31	33	33	374,0
4.31	17	26	31,5	5,5	27,5	32,5	12,5	13	8,5	14	24,5	21,5	21	255,0
4.32	4,5	3	12	5,5	2,5	3	2,5	13	2	3,5	3	2	5	61,5
4.33	17	13,5	3	20	13,5	12	12,5	13	8,5	3,5	3	32	5	156,5

Таблиця Є.2

**СЕРЕДНІЙ РАНГ, ВІДХИЛЕННЯ СУМИ РАНГІВ
ВІД СЕРЕДНЬОГО РАНГУ ТА КВАДРАТИ ВІДХИЛЕНЬ**

Індикатор	Кількість експертів, k	Сума рангів ΣQ_i	Середній ранг $\bar{Q}$	Відхилення від середнього рангу $Q_i - \bar{Q}$	Квадрати відхилень Δ_i^2
4.1	13	69,5		-151,5	22952,25
4.2	13	139,0		-82,0	6724
4.3	13	203,5		-17,5	306,25
4.4	13	229,5		8,5	72,25
4.5	13	241,0		20,0	400
4.6	13	261,0		40,0	1600
4.7	13	82,0		-139,0	19321
4.8	13	281,0		60,0	3600
4.9	13	283,5		62,5	3906,25
4.10	13	265,5		44,5	1980,25
4.11	13	215,0		-6,0	36
4.12	13	214,0		-7,0	49
4.13	13	253,0		32,0	1024
4.14	13	261,0		40,0	1600
4.15	13	212,0		-9,0	81
4.16	13	189,5		-31,5	992,25
4.17	13	240,0		19,0	361
4.18	13	194,0		-27,0	729
4.19	13	136,5		-84,5	7140,25
4.20	13	262,5		41,5	1722,25
4.21	13	257,5		36,5	1332,25
4.22	13	169,5		-51,5	2652,25
4.23	13	245,0		24,0	576

Закінчення табл. Є.2

Індикатор	Кількість експертів, k	Сума рангів ΣQ_i	Середній ранг $\bar{Q}$	Відхилення від середнього рангу $Q_i - \bar{Q}$	Квадрати відхилень Δ_i^2
4.24	13	281,0		60,0	3600
4.25	13	197,5		-23,5	552,25
4.26	13	197,5		-23,5	552,25
4.27	13	280,0		59,0	3481
4.28	13	300,0		79,0	6241
4.29	13	285,0		64,0	4096
4.30	13	374,0		153,0	23409
4.31	13	255,0		34,0	1156
4.32	13	61,5		-159,5	25440,25
4.33	13	156,5		-64,5	4160,25
Усього	—	7293,0	221		151845,5

Коефіцієнт конкордації Кендала

$$W = \frac{12 \cdot 151845,5}{13^2(33^3 - 33)} = 0,6$$

Критерій χ^2

$$0,6 \cdot 33 \cdot (13 - 1) = 237,6.$$

Таблиця Ж.1

МЕДІАННІ ЗНАЧЕННЯ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК І КОЕФІЦІЄНТИ ВАГОМОСТІ ІНДИКАТОРІВ ГІДНОЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЛЯ ГАЛУЗЕВОГО РІВНЯ

Індикатор	Медіана	Коефіцієнт вагомості
2.1	6	0,053
2.2	5	0,044
2.3	6	0,053
2.4	6	0,053
2.5	5	0,044
2.6	5	0,044
2.7	5	0,044
2.8	6	0,053
2.9	4	0,035
2.10	4	0,035
2.11	4	0,035
2.12	4	0,035
2.13	4	0,035
2.14	5	0,044
2.15	5	0,044
2.16	4	0,035
2.17	5	0,044
2.18	5	0,044
2.19	5	0,044
2.20	4	0,035
2.21	5	0,044
2.22	5	0,044
2.23	6	0,053
<i>Усього</i>	113	1

Таблиця Ж.2

**МЕДІАННІ ЗНАЧЕННЯ
ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК І КОЕФІЦІЄНТИ ВАГОМОСТІ
ІНДИКАТОРІВ ГІДНОЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЛЯ РЕГІОНАЛЬНОГО РІВНЯ**

Індикатор	Медіана	Коефіцієнт вагомості
3.1	6	0,067
3.2	6	0,067
3.3	6	0,067
3.4	6	0,067
3.5	5	0,056
3.6	5	0,056
3.7	4	0,044
3.8	6	0,067
3.9	4	0,044
3.10	4	0,044
3.11	4	0,044
3.12	4	0,044
3.13	5	0,056
3.14	5	0,056
3.15	5	0,056
3.16	5	0,056
3.17	5	0,056
3.18	5	0,056
<i>Усього</i>	90	1

Таблиця Ж.3

МЕДІАННІ ЗНАЧЕННЯ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК І КОЕФІЦІЄНТИ ВАГОМОСТІ ІНДИКАТОРІВ ГІДНОЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЛЯ МІКРОРІВНЯ

Індикатор	Медіана	Коефіцієнт вагомості
4.1	7	0,040
4.2	6	0,035
4.3	5	0,029
4.4	5	0,029
4.5	5	0,029
4.6	5	0,029
4.7	6	0,035
4.8	5	0,029
4.9	5	0,029
4.10	5	0,029
4.11	5	0,029
4.12	5	0,029
4.13	5	0,029
4.14	5	0,029
4.15	5	0,029
4.16	5	0,029
4.17	5	0,029
4.18	5	0,029
4.19	6	0,035
4.20	5	0,029
4.21	5	0,029
4.22	6	0,035
4.23	5	0,029
4.24	5	0,029
4.25	6	0,035
4.26	6	0,035
4.27	5	0,029
4.28	5	0,029
4.29	5	0,029
4.30	3	0,017
4.31	5	0,029
4.32	6	0,035
4.33	6	0,035
<i>Усього</i>	173	1

Наукове видання

ЦИМБАЛЮК Світлана Олексіївна

**ГІДНА ОПЛАТА ПРАЦІ:
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ
ТА МЕХАНІЗМ РЕАЛІЗАЦІЇ**

Монографія

Редактор *В. Македон*
Коректор *І. Савлук*
Верстка *М. Криворученко*

Підп. до друку 18.11.19. Формат 60×84/16. Папір офсет. № 1.
Гарнітура Тип Таймс. Друк офсетний. Ум.-друк. арк. 17,20.
Обл.-вид. арк. 19,58. Наклад 300 пр. Зам. 19-5570.

Державний вищий навчальний заклад
«Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»
03680, м. Київ, проспект Перемоги, 54/1

Свідоцтво про внесення до Державного реєстру
суб'єктів видавничої справи (серія ДК, № 235 від 07.11.2000)

Тел./факс (044) 537-61-41; тел. (044) 537-61-44

E-mail: publish@kneu.kiev.ua

Для нотаток