

## ГІДНА ОПЛАТА ПРАЦІ: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ Й ІНДИКАТОРИ ОЦІНЮВАННЯ

© 2017 ЦИМБАЛЮК С. О.

УДК 338.26:339.5

Цимбалюк С. О.

### Гідна оплата праці: теоретико-методологічні засади й індикатори оцінювання

Метою роботи є обґрунтування теоретико-методологічних засад гідної оплати праці та розроблення індикаторів оцінювання політики трудових доходів із погляду реалізації принципів гідної праці на різних рівнях. Обґрунтовано, що поняття «гідна оплата праці» є організаційно-економічним механізмом визначення основних параметрів заробітної плати, який забезпечує гідний рівень винагороди, справедливий розподіл граничного продукту між власником і найманим працівником, своєчасну виплату й об'єктивну диференціацію заробітної плати, а також транспарентність політики оплати праці. Організаційно-економічний механізм визначення основних параметрів заробітної плати має ґрунтуватися на задіянні ринкових і договірних елементів регулювання розміру та структури винагороди, а також використанні інноваційних підходів та інструментів формування різних складових винагороди за працю. Запропоновано індикатори з виокремленням стандартів оцінювання політики трудових доходів із погляду реалізації принципів гідної праці на макро- та мікрорівнях. Сформовані індикатори мають слугувати інструментарієм для оцінювання поточного стану та тенденцій розвитку політики трудових доходів через призму реалізації принципів гідної праці. Подальші дослідження мають бути спрямовані на розроблення індикаторів оцінювання політики трудових доходів з погляду реалізації принципів гідної праці на галузевому та регіональному рівнях, моніторинг політики трудових доходів та опрацювання інноваційних механізмів формування політики трудових доходів на засадах гідної праці на різних рівнях.

**Ключові слова:** оплата праці, заробітна плата, трудові доходи, політика трудових доходів, гідна праця, гідна оплата праці.

**Табл.:** 1. **Бібл.:** 8.

**Цимбалюк Світлана Олексіївна** – доктор економічних наук, доцент, професор кафедри управління персоналом та економіки праці, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (пр. Перемоги, 54/1, Київ, 03068, Україна)

**E-mail:** cymso@ukr.net

УДК 338.26:339.5

UDC 338.26:339.5

### Цимбалюк С. А. Достойная оплата труда:

#### теоретико-методологические основы и индикаторы оценивания

Целью работы является обоснование теоретико-методологических основ достойной оплаты труда и разработка индикаторов оценивания политики трудовых доходов с точки зрения реализации принципов достойного труда на разных уровнях. Обосновано, что понятие «достойная оплата труда» является организационно-экономическим механизмом определения основных параметров заработной платы, который обеспечивает достойный уровень вознаграждения, справедливое распределение предельного продукта между собственником и наемным работником, своевременную выплату и объективную дифференциацию заработной платы, а также транспарентность политики оплаты труда. Организационно-экономический механизм определения основных параметров заработной платы должен основываться на использовании рыночных и договорных элементов регулирования размера и структуры вознаграждения, а также инновационных подходов и инструментов формирования различных составляющих вознаграждения за труд. Предложены индикаторы с выделением стандартов оценки политики трудовых доходов с точки зрения реализации принципов достойного труда на макро- и микроуровнях. Разработанные индикаторы должны служить инструментарием для оценивания текущего состояния и тенденций развития политики трудовых доходов через призму реализации принципов достойного труда. Дальнейшие исследования должны быть направлены на разработку индикаторов оценивания политики трудовых доходов с точки зрения реализации принципов достойного труда на отраслевом и региональном уровнях, мониторинг политики трудовых доходов и разработку инновационных механизмов формирования политики трудовых доходов на основе достойного труда на разных уровнях.

**Ключевые слова:** оплата труда, заработная плата, трудовые доходы, политика трудовых доходов, достойный труд, достойная оплата труда

### Tsybaliuk S. O. Decent Wages: Theoretical and Methodological Foundations and Evaluation Indicators

The aim of the work is to substantiate the theoretical and methodological foundations of fair wages and develop indicators for evaluating the labor income policy in terms of implementing the principles of decent work at different levels. It is substantiated that the concept of "decent wages" is an organizational and economic mechanism for determining the basic parameters of wages, which provides a decent level of remuneration, fair distribution of the marginal product between the owner and the employee, timely payment and objective differentiation of wages, as well as transparency of the wage policy. The organizational and economic mechanism for determining the basic parameters of wages should be based on the use of market and contractual elements to regulate the size and structure of remuneration, as well as innovative approaches and tools for the formation of various components of remuneration for work. There proposed indicators with the identification of evaluation standards of the labor income policy in terms of implementing decent work principles at macro and micro levels. The developed indicators should serve as a tool for assessing the current state and trends in the development of the labor income policy through the prism of the implementation of the principles of decent work. Further research should focus on developing indicators for evaluating the labor income policies in terms of implementing decent work principles at sectoral and regional levels, monitoring the labor income policies, and elaborating innovative mechanisms for developing the labor income policies based on decent work at different levels.

**Keywords:** remuneration of labor, wages, labor income, labor income policy, decent work, decent wages.

**Tbl.:** 1. **Bibl.:** 8.

**Tsybaliuk Svitlana O.** – Doctor of Science (Economics), Associate Professor, Professor of the Department of Human Resource Management and Labour Economics, Kyiv National Economic University named after V. Hetman (54/1 Peremohy Ave., Kyiv, 03068, Ukraine)

**E-mail:** cymso@ukr.net

Табл.: 1. Библ.: 8.

*Цимбалюк Светлана Алексеевна* – доктор економічних наук, доцент, професор кафедри управління персоналом і економіки труда, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (пр. Перемоги, 54/1, Київ, 03068, Україна)

E-mail: [cymso@ukr.net](mailto:cymso@ukr.net)

**Постановка проблеми.** 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'ємною компонентою, ключовим елементом і важливою характеристикою концепту гідної праці. Винагорода найманого працівника, яку він одержує під час реалізації своєї здатності до праці, відіграє основну роль у формуванні сприятливих умов для відтворення трудового потенціалу, розвитку працівників, створення гідних умов життя. Від її розміру залежить якість життя, рівень добробуту працівників і їх родин. Розмір заробітної плати визначає можливості людини задовольняти потреби, підвищувати професійний, інтелектуальний і культурний рівень, підтримувати здоров'я і працездатність, що, безперечно, є пріоритетом з погляду реалізації концепції гідної праці.

Оплата праці сприймається працівником не тільки як відшкодування затрат фізичних і розумових зусиль, часу, енергії, інтелектуальних здібностей на виконання функцій та обов'язків, а також і як свідчення його цінності для підприємства. Своєю чергою, це впливає на рівень самооцінки працівника, свідчить про його соціальний статус, дає змогу самоствердитися. Отже, заробітна плата виступає мірилом особистісної та професійної самореалізації працівника, його професійного успіху, визнання результатів праці керівництвом і роботодавцем підприємства.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання організації заробітної плати, державного та колективно-договірного її регулювання, політики оплати праці, розроблення ефективних систем матеріальної мотивації постійно перебувають під пильною увагою як науковців, так і практиків. Дослідженням проблематики оплати праці, трудових доходів, компенсаційної політики, матеріальної мотивації займалися вчені: М. Армстронг, М. Ведерніков, Н. Волгін, Б. Генкін, Н. Горелов, О. Грішнова, В. Данюк, А. Колот, Т. Костишина, Г. Куліков, В. Лагутін, Е. Лібанова, Л. Лісогор, Е. Лоулер, Дж. Мілкович, І. Новак, В. Новіков, Дж. Ньюман, В. Онікієнко, І. Петрова, М. Семикіна, Т. Стівенс, П. Томпсон, Дж. Тропмен, Р. Хендерсон, Д. Хофрічтер, Дж. Шустер, Т. Фланнері, Р. Яковлев та ін.

Незважаючи на актуалізацію наукового дискурсу проблематики оплати праці серед наукової спільноти, а також підвищений інтерес до цих питань з боку політичних, державних діячів, інститутів громадянського суспільства, концепт *гідної оплати праці* залишається малодослідженим, потребує теоретико-методологічного опрацювання. Актуальними залишаються питання розроблення інструментарію оцінювання політики трудових доходів у контексті реалізації принципів гідної праці на різних рівнях.

Метою роботи є обґрунтування теоретико-методологічних засад гідної оплати праці та розроблення індикаторів оцінювання політики трудових доходів із погляду реалізації принципів гідної праці на різних рівнях.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** З-поміж очікуваних результатів реалізації *Програми гідної праці МОП для України на 2016–2019 роки – розроблення та введення в дію політики щодо заробітної плати та доходів із наголосом на рівні можливості* [1]. 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 [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] є базовими. Вказаний перелік не є вичерпним і практична реалізація цих принципів не даватиме підстав стверджувати про забезпечення гідної оплати праці (в колективі, на підприємстві, в галузі, регіоні чи країні загалом) з огляду на значущість інших, не менш важливих, характеристик політики трудових доходів. З-поміж таких характеристик: структура трудових доходів, їх частка в сукупних доходах, розподіл доходів підприємств між власником і найманими працівниками, прозорість оплати праці, диференціація заробітної плати, 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 потенціалу, економічну свободу найманому працівникові та його родині [2].

За такого підходу єдиною ознакою гідної оплати праці є її рівень (порівняно з прожитковим мінімумом – *С.Ц.*), що нівелює значущість інших характеристик, зокрема, об'єктивної диференціації, своєчасності виплати, прозорості, конкурентності тощо. Такий підхід, на наш погляд, не достатньою мірою характеризує зміст поняття «гідна заробітна плата», оскільки акцентується увага на виконанні заробітної платою лише відтворювальної функції, в той час як практичній реалізації інших функцій (мотиваційної, оптимізаційної, соціальної, регулювальної) відводиться другорядна роль.

Ширше тлумачить поняття «гідна оплата праці» Н. Волгін. Під останньою вчений пропонує розуміти не тільки її відповідний рівень у номінальному та реальному обчисленні, але й гідну організацію, сучасні форми та системи, культуру та справедливість формування (включаючи фонди оплати праці), нарахування, своєчасність виплати тощо [3].

За такого підходу учений вкладає більш широке розуміння як в саме поняття «оплата праці» (не отожднюючи його з винагородою), так і в поняття «гідна оплата праці». Учений акцентує увагу на організаційно-економічному механізмі формування заробітної плати, хоча й не виокрем-

лює усіх його складників. Аналізуючи підхід Н. Волгіна до трактування поняття «гідна оплата праці», можна виокремити такі її характеристики: рівень винагороди, справедливості, своєчасності, сучасності (інноваційності підходів та інструментів формування – С.Ц).

Заслуговує на увагу підхід Т. Перегудової, яка пропонує тлумачити гідну оплату праці як складову гідної праці, що спрямована на дотримання основних її функцій: відтворювальної, стимулювальної, оптимізаційної, та соціальної [4, с. 36].

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.

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, 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; 3) такий, що має високі позитивні якості; достойний; 4) *діал.* шановний [5].

Крім того, виокремлюючи змістові характеристики поняття «гідна оплата праці», потрібно виходити з того, що поняття «оплата праці» не є тотожним заробітній платі, 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. Основни-

ми 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;
- забезпечує 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 значущих компетенцій у працівника тощо;
- забезпечує транспарентність оплати праці<sup>1</sup>;
- 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.

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 на гідну винагороду.

Справедливість і прозорість політики трудових доходів, конкурентний рівень і об'єктивна диференціація заробітної плати важливі не тільки з погляду заохочення працівників до досягнення потрібних результатів, а й для формування відданості та лояльності до підприємства, причетності до його справ, для досягнення успіху в певній сфері діяльності та подальшого професійного й особистісного розвитку людини.

І навпаки, несправедливість і непрозорість політики трудових доходів, невідповідність рівня винагороди найманих працівників винагороді, що одержують працівники на інших підприємствах, завелика або замала диференціація заробітної плати, неузгодженість винагороди зі складністю завдань та обов'язків, цінністю посад і робіт, індивідуальними результатами праці та внеском у колективні, уперед-

<sup>1</sup> Основні 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.

жене ставлення керівництва до окремих працівників негативно впливають на їхню мотивацію, лояльність до підприємства, ставлення до роботи.

Зазначене дає підстави стверджувати, що політика трудових доходів є важливою складовою концепту гідної праці. Зауважимо, що справедлива та прозора політика трудових доходів, 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.

Для оцінювання поточного стану та тенденцій розвитку політики трудових доходів через призму реалізації принципів гідної праці має бути сформований *інструментарій і система індикаторів (показників, критеріїв), що характеризують гідну оплату праці*.

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

Р. Анкер, І. Чернишев, Ф. Еггер, Ф. Мехран і Дж. Ріттер розвинули систему базових індикаторів гідної праці. Для оцінювання гідної праці автори пропонують ширший набір показників, які стосуються політики трудових доходів. Серед них: частка зайнятих, які одержують заробітну плату, серед зайнятих у несільськогосподарських галузях; неадекватний рівень оплати праці (частка зайнятих, що одержують менше половини середнього заробітку або мінімального заробітку, за статусом зайнятості); середній заробіток за сферою зайнятості, за обраними галузями; заробітна плата чоловіків / жінок, співвідношення за сферами зайнятості; охоплення медичним страхуванням [6, с. 22–34].

Щодо виокремленого Р. Анкером, І. Чернишевим, Ф. Еггером, Ф. Мехраном і Дж. Ріттером набору показників оцінювання гідної праці, що стосуються політики трудових доходів, то, з одного боку, він залишається неповним, а з іншого – результати оцінювання за окремими з них характеризують не забезпечення гідної праці, а брак такого забезпечення, зокрема це стосується неадекватного рівня оплати праці.

Відповідно до підходу, запропонованого Д. Гаєм, індикатор «масштаби зайнятості» включає показники, пов'язані з оплатою праці. Винагородження праці автор розглядає як елемент якості праці та підкреслює, що неможливо визначити абсолютний показник, який може бути прийнятним для всіх країн. Він має варіюватися залежно від суспільних цінностей і матеріального добробуту країни. У промислово розвинених країнах зазвичай використовуються два показники адекватності винагороди: чисельність працівників, які одержують доходи, менше від середнього рівня в економіці країни, та рівень абсолютної бідності – кількість осіб з доходом меншим за межу бідності [7, с. 119].

Набір показників оцінювання гідної праці, запропонований Ф. Бонне, Дж. Фігуеро та Г. Стендінгом, містить низку показників, які характеризують політику трудових доходів, зокрема: регулярність виплати заробітної плати, видатки на соціальний захист, розвиненість схем соціального страхування, рівень бідності, коефіцієнт Джині, частку заробітної плати в доданій вартості [8].

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 й аналіз індикаторів (показників) гідної праці не матиме сенсу.

Під час опрацювання інструментарію оцінювання гідної праці, зокрема гідної її оплати, частина дослідників розробляють стандарти гідної праці, а отже, стандарти гідної її оплати. На наш погляд, такий підхід є методологічно правильним з огляду на таке. Процедура оцінювання необхідна для діагностики слабких і проблемних місць з метою визначення напрямів удосконалення. У зв'язку з цим визначення стандартів є обов'язковою складовою будь-якої процедури оцінювання.

У цьому контексті варто взяти до уваги підхід Т. Перегудової щодо виокремлення низки індикаторів, за якими автором розроблено стандарти оплати праці. Запропоновані автором індикатори містять: співвідношення прожиткового мінімуму для працездатних осіб і мінімальної заробітної плати; співвідношення мінімальної та середньої заробітної плати; співвідношення мінімальної, середньої і модальної заробітної плати у 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 чоловіків [4, с. 36].

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 трудових доходів, у зв'язку із звуженістю підходів до трактування концепту гідної оплати праці. Варто зазначити, що автори, які акцентують увагу на необхідності виконання заробітною платою лише відтворювальної функції, зазвичай 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.

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 трудових доходів 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 макrorівня (державного, національного), мезорівня (галузевого, регіонального / територіального) та мікрорівня (організаційного, корпоративного). Зазвичай індикатори та показники гідної праці, зокрема гідної її оплати, розробляються лише для макrorівня. Хоча аналіз на рівні підприємства, на наш погляд, є найбільш ефективним і доцільним, оскільки дає змогу порівняти фактичні дані підприємства за різними індикаторами (показниками) оплати праці із прийнятими стан-

дартами, виявити вузькі місця й на основі цього визначити напрями удосконалення політики трудових доходів на за-садах гідної праці.

На основі узагальнення різних підходів до виокремлення індикаторів і показників гідної оплати праці та з урахуванням сформульованих нами концептуальних засад щодо її трактування запропоновано індикатори (показники) з виокремленням стандартів оцінювання політики трудових доходів з погляду реалізації принципів гідної праці на макро- та мікрорівнях, які наведено в табл. 1.

Таблиця 1

## Індикатори оцінювання політики трудових доходів із погляду реалізації принципів гідної праці

№ з/п	Індикатор	Стандарт
1	2	3
1	<i>Макrorівень</i>	
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	Частка витрат на оплату праці у ВВП, %	[60, 70]
1.8	Частка заробітної плати в сукупних доходах населення, %	≥ 65
1.9	Співвідношення середньої заробітної плати у виді економічної діяльності з найвищим і найнижчим рівнями трудових доходів найманих працівників	≤ 2
1.10	Співвідношення середньої заробітної плати у регіоні з найвищим і найнижчим рівнями трудових доходів найманих працівників	≤ 2
1.11	Коефіцієнт Джині	[0,20, 0,35]
1.12	Децильний коефіцієнт (співвідношення доходів 10 % працівників з найвищим рівнем та 10 % працівників з найнижчим рівнем доходів)	[6, 8]
1.13	Частка основної заробітної плати у фонді оплати праці, %	>60
1.14	Заборгованість з виплати заробітної плати, грн	Немає
1.15	Співвідношення тарифної ставки працівника 1-го тарифного розряду в бюджетному секторі економіки та мінімальної заробітної плати (прожиткового мінімуму)	≥ 1
1.16	Урегулювання питань політики трудових доходів 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	<i>Мікрорівень</i>	
2	Темпи зростання реальної заробітної плати, %	≥ 110
2.1	Співвідношення тарифної ставки робітника 1-го розряду та мінімальної заробітної плати (прожиткового мінімуму)	≥ 1

Закінчення табл. 1

1	2	3
2.2	Співвідношення середньої заробітної плати на підприємстві із середньою заробітною платою в економіці країни	≥ 1
2.3	Співвідношення середньої заробітної плати на підприємстві із середньою заробітною платою в регіоні	≥ 1
2.4	Співвідношення середньої заробітної плати на підприємстві із середньою заробітною платою в галузі	≥ 1
2.5	Частка заробітної плати в операційних витратах із реалізованої продукції, робіт, послуг, %	≥ 35
2.6	Регламентация основних положень щодо оплати праці у внутрішніх нормативних документах – колективному договорі, положенні про оплату праці тощо	Так
2.7	Вільний доступ та ознайомлення працівників із основними положеннями щодо оплати праці, які містяться у внутрішніх нормативних документах підприємства	Так
2.8	Урегулювання питань оплати праці під час колективних переговорів щодо укладення колективного договору відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди»	Так
2.9	Використання аналітичних методів оцінювання посад і робіт (процедури грейдуння) під час розроблення тарифних умов оплати праці	Так
2.10	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)	Так
2.11	Співвідношення тарифної ставки робітника останнього розряду та тарифної ставки робітника 1-го розряду	[2, 3]
2.12	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]
2.13	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
2.14	Перегляд посадових окладів, тарифних ставок, окладів за результатами підсумкового оцінювання (атестації)	Так
2.15	Залежність премій від індивідуальних результатів праці	Так
2.16	Залежність премій від колективних результатів праці (результатів роботи структурного підрозділу)	Так
2.17	Залежність премій від результатів діяльності підприємства	Так
2.18	Використання сучасних підходів до преміювання персоналу (на основі управління ефективністю / результативністю / за досягненням поставлених цілей, системи збалансованих показників тощо)	Так
2.19	Відповідність переліку, розмірів та порядку виплати надбавок і доплат вимогам трудового законодавства, умовам генеральної, галузевої та територіальної угод	Так
2.20	Наявність систем участі персоналу в прибутку та (чи) в акціонерному капіталі	Так
2.21	Наявність соціального пакета	Так
2.22	Використання програм соціального страхування (медичного, недержавного пенсійного, життя, від нещасних випадків, автомобіля тощо)	Так
2.23	Використання сучасних підходів до формування соціального пакета (формування за принципом кафетерію, шведського столу відповідно до заслуг і досягнень тощо)	Так
2.24	Участь підприємства в оглядах заробітних плат	Так
2.25	Використання неофіційних виплат заробітної плати	Немає
2.26	Залежність заробітної плати від статі, віку, інших чинників, не пов'язаних із діяльністю працівника	Ні
2.27	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
2.28	Заборгованість з виплати заробітної плати, грн	Немає
2.29	Здійснення щонайменше раз на рік моніторингу ефективності політики трудових доходів	Так

Варто зазначити, що на національному рівні не можливо здійснити оцінку впливу гендерної ознаки на розмір заробітної плати, що, на думку МОП та більшості вчених, є важ-

ливим в 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 врахувати 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 й організації.

Щодо впливу віку на рівень трудових доходів, то тут також варто зробити деякі зауваження. Дискримінація за віком не є прийнятною з погляду реалізації принципів гідної праці. У той же час потрібно взяти до уваги те, що працівники старших вікових груп переважно мають більший стаж роботи, ніж молодші працівники. 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.

**Висновки.** Гідна, справедлива, прозора оплата праці є невід'ємною компонентою, ключовим елементом і важливою характеристикою концепту гідної праці. Незважаючи на актуалізацію наукового дискурсу проблематики оплати праці серед наукової спільноти, концепт «гідної оплати праці» залишається малодослідженим, потребує теоретико-методологічного опрацювання.

На основі аналізу змісту поняття «гідний» та з урахуванням концептуальних засад, що характеризують сутність поняття «оплата праці», обґрунтовано, що поняття «гідна оплата праці» є організаційно-економічним механізмом визначення основних параметрів заробітної плати, який забезпечує гідний рівень винагороди, справедливий розподіл граничного продукту між власником і найманим працівником, своєчасну виплату й об'єктивну диференціацію заробітної плати, а також транспарентність політики оплати праці. Організаційно-економічний механізм визначення основних параметрів заробітної плати має ґрунтуватися на задіянні ринкових і договірних елементів регулювання розміру та структури винагороди, а також використанні інноваційних підходів та інструментів формування різних складових винагороди за працю.

На основі узагальнення різних підходів до виокремлення індикаторів і показників гідної оплати праці, а також з урахуванням сформульованих нами концептуальних засад щодо її трактування запропоновано індикатори з виокремленням стандартів оцінювання політики трудових доходів із погляду реалізації принципів гідної праці на макро- та мікрорівнях. Сформовані індикатори мають слугувати інструментарієм для оцінювання поточного стану та тенденцій розвитку політики трудових доходів через призму реалізації принципів гідної праці.

Перспективами подальшого дослідження має бути розроблення індикаторів для оцінювання політики трудових доходів із погляду реалізації принципів гідної праці на галузевому та регіональному рівнях, моніторинг політики трудових доходів з використанням розробленого інструментарію та опрацювання інноваційних механізмів формування політики трудових доходів на засадах гідної праці на різних рівнях.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Програма гідної праці МОП для України на 2016–2019 роки. URL: [http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art\\_id=187817&cat\\_id=107177](http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art_id=187817&cat_id=107177)
2. Абузярова Н. А. Заработная плата: правовое регулирование: монография. М.: РГ Пресс, 2016. 320 с.
3. Волгин Н. А. Достойная оплата труда как условие и следствие достойного труда в инновационной экономике. URL: [http://igpr.ru/library/volgin\\_na\\_dostojnaja\\_oplata\\_truda\\_kak\\_uslovie\\_i\\_sledstvie\\_dostojnogo\\_truda\\_v\\_innovacionnoj\\_j](http://igpr.ru/library/volgin_na_dostojnaja_oplata_truda_kak_uslovie_i_sledstvie_dostojnogo_truda_v_innovacionnoj_j)
4. Перегудова Т. Соціальні стандарти гідної оплати праці та їх дотримання в Україні. *Україна: аспекти праці*. 2014. № 2. С. 35–40.
5. Тлумачний словник української мови. URL: <http://sum.in.ua/s/ghidnyj>
6. Anker R., Chernyshev I., Egger P., Mehran F., Ritter J. Measuring decent work with statistical indicators // ILO Policy Integration Department, Statistical Development and Analysis Unit, Working Paper No. 2. Geneva: ILO. URL: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms\\_079089.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_079089.pdf)
7. Ghai D. Decent work: Concept and indicators. *International Labor Review (Geneva)*. 2003. Vol. 142, No 2. P. 113–145.
8. Bonne F., Figueiredo J., Standing G. A family of decent work indexes. *International Labor Review (Geneva)*. 2003. Vol. 142, No 2. P. 213–238.

## REFERENCES

- Abuzyarova, N. A. *Zarabotnaya plata: pravovoye regulirovaniye* [Salary: legal regulation]. Moscow: RG Press, 2016.
- Anker, R. et al. "Measuring decent work with statistical indicators" [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--integration/documents/publication/wcms\\_079089.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--integration/documents/publication/wcms_079089.pdf)
- Bonne, F., Figueiredo, J., and Standing, G. "A family of decent work indexes" *International Labor Review (Geneva)* vol. 142, no. 2 (2003): 213-238.
- Ghai, D. "Decent work: Concept and indicators" *International Labor Review (Geneva)* vol. 142, no. 2 (2003): 113-145.
- "Prohrama hidnoi pratsi MOP dlia Ukrainy na 2016-2019 roky" [The decent work agenda of the ILO for Ukraine for the years 2016-2019]. [http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art\\_id=187817&cat\\_id=107177](http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art_id=187817&cat_id=107177)
- Perhudova, T. "Sotsialni standarty hidnoi oplaty pratsi ta yikh dotrymannia v Ukraini" [Social standards for decent wages and their implementation in Ukraine]. *Ukraina: aspekty pratsi*, no. 2 (2014): 35-40.
- "Tlumachnyi slovnyk ukrainskoi movy" [Explanatory dictionary of the Ukrainian language]. <http://sum.in.ua/s/ghidnyj>
- Volgin, N. A. "Dostoinaya oplata truda kak usloviye i sledstviye dostojnogo truda v innovatsionnoy ekonomike" [Decent pay as a condition and a consequence of decent work in the innovative economy]. [http://igpr.ru/library/volgin\\_na\\_dostojnaja\\_oplata\\_truda\\_kak\\_uslovie\\_i\\_sledstvie\\_dostojnogo\\_truda\\_v\\_innovacionnoj\\_j](http://igpr.ru/library/volgin_na_dostojnaja_oplata_truda_kak_uslovie_i_sledstvie_dostojnogo_truda_v_innovacionnoj_j)