

УДК 331.1:332.021

**Ольга Анатоліївна ДОРОНІНА**

доктор економічних наук, професор кафедри менеджменту та поведінкової економіки,  
Донецький національний університет ім. В. Стуса, Україна, e-mail: o.doronina@donnu.edu.ua,  
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-7430-4881>

**РЕГІОНАЛЬНИЙ ВИМІР ГІДНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ:  
ОЦІНКА СКЛАДОВИХ ТА МОНІТОРИНГ ЗМІН**

Дороніна, О. А. Регіональний вимір гідної праці в Україні : оцінка складових та моніторинг змін // Вісник соціально-економічних досліджень : зб. наук. праць (ISSN 2313-4569); за ред. : М. І. Зверькова (голов. ред.) та ін. Одеса : Одеський національний економічний університет. 2018. № 4 (68). С. 31–43.

**Анотація.** У статті розглянуто питання вимірювання гідної праці в регіонах України. Доведено, що гідна праця та рівень соціально-економічного розвитку регіонів перебувають у діалектичному зв'язку. Розрахунок регіонального індексу гідної праці (РІГП) проведено за авторською методикою, яка передбачає три етапи: стандартизація показників у кожній компоненті індексу, визначення субіндексів за кожною групою показників, розрахунок РІГП. Представлено результати оцінювання регіонального індексу гідної праці в Україні в 2017 р., визначеного з використанням розробленої методики. Регіональний індекс гідної праці є інтегральним показником і охоплює окремі складові гідної праці: зайнятість, оплата праці, умови праці, соціальний захист та соціальний діалог. З використанням даних державної статистики проведено кількісну оцінку п'яти складових індексу (субіндексів). На основі отриманих результатів здійснено групування регіонів України за найкращим та найгіршим значеннями субіндексів регіонального індексу гідної праці, визначено тенденції щодо переміщення регіонів України між цими групами за досліджуваній п'ятирічний період. Розрахунок значення регіонального індексу гідної праці дозволив побудувати рейтинг регіонів України, що ілюструє територіальні відмінності у ступені забезпечення умов гідної праці. Проведено його зіставлення з рейтингуванням регіонів країни за рівнем соціально-економічного розвитку. З урахуванням отриманих результатів обґрунтовано напрями удосконалення регіональної кадрової політики, які сприятимуть поширенню сфери гідної праці, та, як наслідок, забезпеченню соціально-економічного розвитку регіону. Викладені у статті результати дослідження мають практичну цінність і є підставою для корегування пріоритетів кадрової політики регіонів у напрямку досягнення індикаторів гідної праці.

**Ключові слова:** гідна праця; регіональна кадрова політика; зайнятість; оплата праці; умови праці; соціальний захист; соціальний діалог; соціально-економічний розвиток регіону.

**Ольга Анатольевна ДОРОНИНА**

доктор экономических наук, профессор кафедры менеджмента и поведенческой экономики,  
Донецкий национальный университет им. В. Стуса, Украина, e-mail: o.doronina@donnu.edu.ua,  
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-7430-4881>

**РЕГИОНАЛЬНОЕ ИЗМЕРЕНИЕ ДОСТОЙНОГО ТРУДА В УКРАИНЕ:  
ОЦЕНКА СОСТАВЛЯЮЩИХ И МОНИТОРИНГ ИЗМЕНЕНИЙ**

Доронина, О. А. Региональное измерение достойного труда в Украине : оценка составляющих и мониторинг изменений // Вестник социально-экономических исследований : сб. науч. трудов (ISSN 2313-4569); под ред. : М. И. Зверькова (глав. ред.) и др. Одесса : Одесский национальный экономический университет. 2018. № 4 (68). С. 31–43.

**Аннотация.** В статье рассмотрены вопросы измерения достойного труда в регионах Украины. Доказано, что достойный труд и уровень социально-экономического развития регионов находятся в диалектической связи. Расчет регионального индекса достойного труда (РИДТ) проведен по авторской методике, которая предполагает три этапа: стандартизация показателей в каждой компоненте индекса, определение субиндексов по каждой группе показателей, определение РИДТ. Представлены результаты оценки регионального индекса достойного труда в Украине в 2017 г., рассчитанного по разрабатываемой методике. Региональный индекс достойного труда является интегральным показателем и охватывает отдельные составляющие достойного труда: занятость, оплата труда, условия труда, социальная защита и социальный диалог. С использованием данных государственной статистики проведена количественная оценка пяти составляющих индекса (субиндексов). На основе полученных результатов осуществлена группировка регионов Украины по лучшим и худшим значениям субиндексов регионального индекса достойного труда, определены тенденции перемещения регионов Украины между этими группами за анализируемый пятилетний период.

Расчет значения регионального индекса достойного труда позволил построить рейтинг регионов Украины, иллюстрирующий территориальные различия в степени обеспечения условий достойного труда. Проведено его сопоставление с рейтингованием регионов по уровню социально-экономического развития. С учетом полученных результатов обоснованы направления совершенствования региональной кадровой политики, способствующие распространению сферы достойного труда, и, как следствие, обеспечению социально-экономического развития региона. Изложенные в статье результаты исследования имеют практическую ценность и являются основанием для корректировки приоритетов кадровой политики регионов в направлении достижения индикаторов достойного труда.

**Ключевые слова:** достойный труд; региональная кадровая политика; занятость; оплата труда; условия труда; социальная защита; социальный диалог; социально-экономическое развитие региона.

**Olha DORONINA**

Doctor of Economics, Professor, Department of Management and Behavioral Economics,  
Vasyl' Stus Donetsk National University, Ukraine, e-mail: o.doronina@donnu.edu.ua,  
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-7430-4881>

### **REGIONAL MEASURING OF DECENT WORK IN UKRAINE: ASSESSMENT OF COMPONENTS AND MONITORING OF CHANGES**

Doronina, O. (2018). Regional measuring of decent work in Ukraine: assessment of components and monitoring of changes. Ed.: M. Zveryakov (ed.-in-ch.) and others [Региональні виміри гідної праці в Україні: оцінка складових та мониторинг змін; за ред.: М. І. Звіриаківа (гол. ред.) та ін.], Socio-economic research bulletin; Вісник соціально-економічних досліджень (ISSN 2313-4569), Odessa National Economic University, Odessa, No. 4 (68), pp. 31–43.

**Abstract.** The article considers the issues of decent work measuring in the regions of Ukraine. It is proved that decent work and level of socio-economic development of regions are in a dialectical connection. The regional decent work index (RDWI) was calculated with the author's methodology using, which involves three stages: standardization of indicators in each component of index, determination of sub-indexes from every group of indexes, determination of regional index of decent work. The results of regional decent work index assessment in Ukraine in 2017, which calculated by the developed method, are presented. The regional decent work index is an integral indicator and it covers the individual components of decent work: employment, wages, working conditions, social protection and social dialogue. A quantitative assessment of five components of index (subindexes) is performed with a state statistics data using. Based on the obtained results, the regions of Ukraine were grouped according to the best and worst values of the sub-indices of the regional decent work index, and tendencies of movement of the regions of Ukraine between these groups for five-year period are determined. The calculation of regional decent work index value allowed us to build the regions of Ukraine rating, which illustrate the territorial differences in the degree of decent work maintenance conditions. It was compared with the regions rating in terms of socio-economic development. The directions for improving the regional personnel policy that promote the spread of the decent work sphere and, as a result, ensure the region's socio-economic development are substantiated. The research results, which presented in the article, are the practical value and they are basis for priorities adjusting of regional personnel policy towards a decent work indicators achieving.

**Keywords:** decent work; regional personnel policy; employment; wages; working conditions; social protection; social dialogue; socio-economic region's development.

**JEL classification:** J080; R110

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** Вже майже 20 років, з моменту проголошення у 1999 р. на 87 сесії Міжнародної конференції праці, Концепція гідної праці отримує активне впровадження на глобальному та національному рівнях. Мета Концепції полягає у сприянні відносно отримання та виконання гідної роботи в умовах свободи, справедливості, гарантій захищеності й безпеки та людської гідності [1, с.V]. Вона спрямована на здійснення значних економічних, соціальних та правових змін у праці як найважливішій сфері людської діяльності. Гідна праця та економічне зростання визначені ПРООН однією із 17 Цілей сталого розвитку до 2030 року, які набули чинності у 2016 р.

Реалізація концепції гідної праці на практиці – актуальна проблема для сучасної економіки України та її інститутів. Це пов'язано як з дефіцитом гідної праці, що є реальністю сьогодення, так і з роллю та значенням сфери праці для кожної економічно активної людини

і суспільства загалом. Сфера праці не може повноцінно виконувати свою місію за недодержання прав людини, збереження та поглиблення незахищеності, прогресуючої соціальної несправедливості, дефіциту гідних умов праці [2, с.33].

У попередніх дослідження [3] нами було обґрунтовано доцільність формування багаторівневої кадрової політики, яка охоплює національний, регіональний та мікрорівень на принципах гідної праці; удосконалено науково-методичний інструментарій вимірювання гідної праці за рахунок введення регіонального індексу гідної праці та проведено оцінку його рівня по регіонах України (станом на 2012 р.) з метою визначення пріоритетів регіональної кадрової політики. За наступні п'ять років в Україні відбулися численні події та реформи, які за рахунок зовнішніх та внутрішніх чинників суттєво (як позитивно, так і негативно) вплинули на стан національної економіки, передумови соціально-економічного розвитку регіонів та сферу гідної праці. Отже, вважаємо за доцільне проведення актуальної оцінки вимірювання гідної праці в регіонах України, що дозволить обґрунтувати сучасні напрями регіональної кадрової політики та потенціал соціально-економічного розвитку регіонів.

**Аналіз досліджень і публікацій останніх років.** Проблемам гідної праці та її виміру присвячені дослідження зарубіжних вчених Р. Анкера, Г. Баклі, Ф. Бонне, Ф. Еггера, Дж. Ріхтера, Г. Стендинга, Ж. Фігуердо. Запропоновані дослідниками (Р. Анкером, Г. Баклі, Д. Бескондом, Ф. Бонне, Д. Гаї, Ф. Еггер, Ф. Мехран, Дж. Ріттером, Дж. Стендінгом, Ж. Фігуердо, Г. Філдсом, І. Чернишовим, А. Шатейньє) критерії гідної праці досить повно охоплюють базові вимоги (рівень заробітної плати, соціальна захищеність працівника тощо) для працівників фізичної праці. Виділені дослідниками (Р. Анкером, І. Чернишовим, Ф. Еггером, Ф. Мехраном і Дж. Ріттером) шість критеріїв гідної праці охоплюють лише обов'язкові вимоги до якості зайнятості. Розширений список критеріїв, запропонований Д. Бескондом, А. Шатейньє, Ф. Мехраном включає нові, які відображають складніші для оцінювання сфери такі, як свобода об'єднань, соціальний діалог. Ф. Бонні, Ж. Фігуердо, Г. Стендінг вводять поняття «індекс гідної праці» та використовують декілька індексів, приділяючи основну увагу безпеці та захищеності працівника у більш широкому розумінні. Спільним для них є, по-перше, використання макроекономічних показників. По-друге, охоплення всіх чотирьох критеріїв гідної праці: зайнятості, соціальної захищеності, дотримання прав працівників, розвиненість соціального діалогу [3, с.50–51]. Таким чином, усвідомлюючи вагомий внесок зазначених дослідників у теорію оцінювання гідної праці, зауважимо, що вищевикладені підходи мають поглиблюватися, оскільки сфера прикладання гідної праці трансформується та потребує об'єктивного виміру на усіх рівнях управління – від глобального до індивідуального.

Серед українських науковців вагомі здобутки у вивченні цього предмету дослідження отримали, зокрема, колектив науковців Київського національного економічного університету ім. В. Гетьмана під головуванням доктора економічних наук, професора А. М. Колота [2], дослідники Національного інституту стратегічних досліджень, науковці Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України. У роботах представлених наукових шкіл наведено теоретико-методологічні підходи адаптовані до вітчизняних умов та інструментарій, якій може бути використано у сфері соціально-економічного регіонального управління.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Подальшого науково-практичного опрацювання потребують питання щодо виміру гідної праці, розробки заходів, орієнтованих на поширення її сфери як одного з індикаторів соціально-економічного розвитку національної та регіональних економік.

**Постановка завдання.** Мета дослідження полягає у проведенні оцінювання регіонального індексу гідної праці, визначенні зрушень, які відбулися у розподілі регіонів за його значенням за п'ятирічний період задля обґрунтування (корегування) пріоритетів регіональної кадрової політики за групами регіонів України. Для досягнення визначеної мети є необхідною постановка наступних завдань:

– дослідження результатів моніторингу соціально-економічного розвитку регіонів;

- визначення для регіонів України субіндексів, які характеризують такі компоненти гідної праці як зайнятість, оплата праці, умови праці, соціальний захист та розвиток соціального діалогу;
- визначення групи областей України з кращими та гіршими значеннями розрахованих субіндексів у 2012 та 2017 р.;
- розрахунок регіональних індексів гідної праці (РІГП), ранжування регіонів України за їх значенням та порівняння рейтингу 2012 та 2017 років;
- обґрунтування напрямів удосконалення регіональної кадрової політики для окремих груп областей України залежно від значень розрахованих субіндексів та РІГП.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Гідна праця та рівень соціально-економічного розвитку регіонів перебувають у діалектичному зв'язку: високий рівень показників, що забезпечують гідну працю (зайнятість, оплата праці, безпека праці та соціальний діалог) сприяють зростанню показників регіонального розвитку, а високий рівень соціально-економічних індикаторів регіону, у свою чергу, дозволяє покращувати на підприємствах регіону умови праці, тим самим наближаючи їх до сфери гідної праці. Навпаки, невисокий рівень соціально-економічного розвитку регіону є перешкодою для забезпечення гідної праці, а низькі (незадовільні) значення індикаторів гідної праці виступають стримуючим чинником реалізації регіонального потенціалу розвитку.

На сучасному етапі очевидно є асиметрія розвитку регіонів України, яка пов'язана з історичними та географічними факторами [4, с.18], а на сьогодні й ще обумовлена зокрема, військово-політичною ситуацією на Сході країни. Нерівномірність розвитку регіонів проявляється в різниці рівнів основних макроекономічних показників, розрахованих на душу населення і становить суттєвий ризик для розвитку держави [5, с.28]. На думку науковців, базовими диспропорціями регіонального розвитку України є такі [6, с.10]: у великих містах та переважно промислових районах економічний розвиток відбувається більш динамічно, ніж в аграрних місцевостях; мешканці сільських територій отримують нижчу заробітну плату, ніж населення обласних центрів; вищий доступ до публічних послуг, інформаційних комунікацій та отримання якісніших послуг має населення великих міст; розвиток підприємництва значно ускладнений у віддалених від обласного центру місцевостях; навколо великих міст та промислових територій переважно зосереджена розвинена логістична мережа.

У регіонах, зазвичай, не вистачає власних ресурсів для забезпечення стабільного розвитку економіки та підвищення соціально-економічних стандартів [5, с.27], а отже обмеженими є можливості поширення сфери гідної праці в регіоні. Водночас, зауважимо, що в країні удосконалюється політика у сфері регіонального управління, триває реформа адміністративно-територіального устрою та місцевого самоврядування інтенсифікуються процеси децентралізації, що певною мірою справляє позитивний вплив на показники соціально-економічного розвитку. Пріоритетними напрямками сучасної Державної стратегії регіонального розвитку, ухваленої в 2014 р., є [4, с.16]:

- підвищення рівня конкурентоспроможності регіонів;
- територіальна соціально-економічна інтеграція і просторовий розвиток;
- ефективне державне управління у сфері регіонального розвитку.

Ключовими пріоритетами державної регіональної політики в Україні в 2017 році, як і у попередньому році, були розв'язання соціальних проблем, підвищення рівня економічного потенціалу територій, продуктивності їх економіки, прибутковості бізнесу та доходів населення, що сприяє створенню умов для загального підвищення соціальних стандартів, якості життя та розвитку бізнес-середовища [7, с.1].

З метою оцінки рівня їх досягнення скористаємося результатами моніторингу соціально-економічного розвитку регіонів за 2017 рік, який проводиться Міністерством регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України. Оцінка здійснюється на підставі наявних даних офіційної статистики та інформації центральних та місцевих органів виконавчої влади, за 62 показниками, що характеризують

ситуацію за 12 напрямками в різних сферах соціально-економічного розвитку регіонів та визначає місце кожного регіону в загальному рейтингу та за окремим напрямом [7, с.44; 8].

За результатами моніторингу, представленими в табл. 1, видно, що серед регіонів України (м. Київ у даному дослідженні окремо не розглядаємо) лідером за показниками розвитку вже другий рік поспіль є Харківська область, за нею слідує Рівненська та Дніпропетровська області, які забезпечили покращання рейтингових позицій, а також Чернівецька область, яка не змінила своїх позицій порівняно з 2016 р. Крім того, до п'ятірки регіонів лідерів у 2017 р. увійшла Тернопільська область, яка здійснили максимальний прорив у рейтингу, піднявшись за рік на 14 позицій.

Регіонами з невисокими рейтингами соціально-економічного розвитку (табл. 1) у 2017 р. є Одеська, Чернігівська, Миколаївська, Донецька та Луганська області. Рейтингові позиції останніх двох областей пов'язані з тим, що частина їх території з 2014 р. є непідконтрольною Україні, отже соціально-економічні показники вимірюються тільки по частині території цих областей. Вважаємо за необхідне звернути також увагу на значне послаблення позицій Київської області (на 11 позицій) у рейтингу 2017 р. порівняно з 2016 р. Це обумовлено невисокими позиціями області за такими складовими рейтингу як: економічна та соціальна згуртованість; інвестиційно-інноваційний розвиток та зовнішньоекономічна співпраця; доступність та якість послуг у сфері охорони здоров'я.

Проаналізувавши результати моніторингу соціально-економічного розвитку регіонів України, проведемо розрахунки регіонального індексу гідної праці (РІГП) з метою подальшого визначення взаємовпливу зазначених показників та розробки рекомендацій щодо корегування пріоритетів регіональної кадрової політики.

Таблиця 1

Результати моніторингу соціально-економічного розвитку регіонів України [7, с.15]

Регіони	Загальне місце регіону		Динаміка
	2016 р.	2017 р.	
м. Київ	1	1	–
Харківська область	2	2	–
Рівненська область	6	3	+3
Дніпропетровська область	10	6	+6
Чернівецька область	5	5	–
Тернопільська область	20	6	+14
Вінницька область	4	7	-3
Івано-Франківська область	12	8	+4
Львівська область	13	9	+4
Волинська область	9	10	-1
Хмельницька область	8	11	-3
Житомирська область	11	12	-1
Закарпатська область	16	13	+3
Київська область	3	14	-11
Полтавська область	17	15	+2
Черкаська область	7	16	-9
Кіровоградська область	18	17	+1
Херсонська область	21	18	+3
Сумська область	23	19	+4
Запорізька область	14	20	-6
Одеська область	15	21	-6
Чернігівська область	22	22	–
Миколаївська область	19	23	-4
Донецька область	24	24	–
Луганська область	25	25	–

Розрахунки будемо проводити за даними Державної служби статистики України [9] за 2017 р. з використанням розробленої методики [3]. З метою визначення прогресу гідної праці в регіонах України за п'ятирічний період порівняємо отримані результати, з результатами за 2012 р., отриманими у попередніх дослідження та викладених у роботі [3].

Регіональний індекс гідної праці (РІГП) є інтегральним показником і охоплює окремі складові гідної праці, найбільш значущими з яких, вважаємо, є зайнятість, оплата праці, умови праці, соціальний захист та соціальний діалог. Компонентну структуру регіонального індексу гідної праці пропонуємо формувати із п'яти часткових індексів: індекс зайнятості, оплати праці, умов праці, соціального захисту та розвиненості соціального діалогу.

У схемі розрахунку регіонального індексу гідної праці виділяємо три етапи [3]:

*Етап I:* стандартизація показників у кожній компоненті індексу. При цьому, необхідно враховувати, по-перше, що в кожній із них присутні як відносні, так і абсолютні показники у різних одиницях виміру. По-друге, всі показники в групі можуть бути розподілені на «стимулятори», що сприяють гідній праці та «дестимулятори», що створюють обмеження для її розвитку. Так, у першій компоненті «Індекс гідної зайнятості» показник «Рівень зайнятості» є «стимулятором», а індикатор «Рівень безробіття» є «дестимулятором». Розподілимо складові субіндексів РІГП на показники-стимулятори та показники-дестимулятори залежно від впливу на рівень гідної праці у регіоні (табл. 2). Зауважимо, що такий розподіл у межах регіональної кадрової політики дозволяє чітко визначити ті соціально-економічні показники, що потребують зміни у напрямі максимізації (показники-стимулятори) та показники, що потребують мінімізації (показники-дестимулятори).

У зв'язку з цим, логічно використовувати різні підходи для стандартизації показників – «стимуляторів» та «дестимуляторів», що є загально визнаними та використовуються для розрахунку аналогічних інтегральних індексів [3, с. 66]:

для показників – «стимуляторів»:

$$z_i = x_i/x_{\max}, \quad (1)$$

для показників – «дестимуляторів»:

$$z_i = 1 - (x_i/x_{\max}), \quad (2)$$

де  $z_i$  – це стандартизоване значення  $i$ -індикатору,  
 $x_i$  – фактичне значення  $i$ -індикатору,  
 $x_{\max}$  – максимальне значення  $i$ -індикатору.

Розрахунки за формулами (1) та (2) проводимо для усіх 19 складових РІГП, що представлені в табл. 2, але оскільки вони є проміжними та не мають соціально-економічного змісту, наводити їх вважаємо недоцільним.

*Етап II:* визначення субіндексів з кожної групи показників. Розраховувати їх пропонується на основі визначення багатовимірної середньої [3, с.66]:

$$I_j = \frac{1}{m} \sum_{i=1}^m z_{ij}, \quad (3)$$

де  $I_j$  – це субіндекс за  $j$ -ю групою компонентів РІГП;  
 $m$  – кількість показників у  $j$ -й компоненті.

Таблиця 2

Розподіл складових РІГП за характером впливу на рівень гідної праці (розроблено автором)

Складові РІГП	Показники-стимулятори	Показники-дестимулятори
Зайнятість ( <i>Iz</i> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Рівень економічної активності населення регіону, %.</li> <li>2. Рівень зайнятості населення, %.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Рівень безробіття населення (за методологією МОП), %.</li> <li>2. Рівень вимушеної неповної зайнятості, %.</li> <li>3. Втрати робочого часу працівників з причини перебування в умовах вимушеної неповної зайнятості, год.</li> <li>4. Навантаження незайнятих трудовою діяльністю громадян на одне вільне робоче місце, вакансію.</li> </ol>
Оплата праці ( <i>Ion</i> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Наявний дохід у розрахунку на одну особу.</li> <li>2. Реальний дохід у розрахунку на одну особу.</li> <li>3. Середньомісячна заробітна плата у регіоні, грн.</li> <li>4. Індекс реальної заробітної плати за регіонами у % до відповідного періоду попереднього року.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Заборгованість з виплати заробітної плати, % до фонду оплати праці.</li> </ol>
Умови праці ( <i>Iyn</i> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Середньомісячний розмір страхової виплати на одного потерпілого на виробництві (члена його сім'ї), грн.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Кількість загиблих від травматизму, пов'язаного з виробництвом у розрахунку на 1000 осіб.</li> <li>2. Кількість потерпілих від травматизму, пов'язаного з виробництвом у розрахунку на 1000 осіб.</li> <li>3. Питома вага працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, % до облікової кількості штатних працівників.</li> </ol>
Соціальний захист ( <i>Icz</i> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Розмір соціальної допомоги та інших одержаних трансфертів, грн/особу.</li> <li>2. Кількість лікарняних ліжок на 10 тис. населення.</li> <li>3. Кількість лікарів усіх спеціальностей на 10 тис. населення.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Питома вага осіб, які отримують пенсію нижче прожиткового мінімуму, % до загальної кількості пенсіонерів.</li> </ol>
Соціальний діалог ( <i>Ipcd</i> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Кількість зареєстрованих колективних договорів.</li> <li>2. Питома вага працівників, які охоплені колективними договорами.</li> <li>3. Питома вага працівників, зайнятих на підприємствах, де мінімальна місячна тарифна ставка (оклад) встановлена колективним договором та галузевою угодою.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Кількість колективно-трудова спорів, зареєстрованих на підприємствах регіону.</li> <li>2. Кількість страйків, інших видів протестних дій, пов'язаних з частковим або повним припиненням роботи та акцій соціального протесту.</li> </ol>

Отже, використовуючи формулу (3), визначимо субіндекс за кожною складовою РІГП. Зведені розрахунки представимо в табл. 3 та порівняємо їх з попередніми даними.

Таблиця 3

Результати визначення субіндексів за складовими РІГП у 2012 р. та 2017 р.  
(розраховано автором)

Регіони	Субіндекси РІГП									
	Індекс зайнятості (Iз)		Індекс оплати праці (Iоп)		Індекс умов праці (Iун)		Індекс соціального захисту (Iсз)		Індекс розвиненості соціального діалогу (Iрсд)	
	2012	2017	2012	2017	2012	2017	2012	2017	2012	2017
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Вінницька	0,60	0,75	0,80	0,91	0,54	0,50	0,73	0,80	0,83	0,90
Волинська	0,68	0,77	0,77	0,88	0,60	0,48	0,57	0,56	0,71	0,75
Дніпропетровська	0,74	0,79	0,96	0,95	0,62	0,42	0,79	0,81	0,78	0,69
Донецька	0,73	0,52	0,90	0,81	0,26	0,33	0,80	0,64	0,66	0,89
Житомирська	0,69	0,82	0,78	0,90	0,58	0,56	0,63	0,64	0,84	0,86
Закарпатська	0,63	0,80	0,72	0,88	0,70	0,64	0,60	0,62	0,69	0,88
Запорізька	0,58	0,67	0,84	0,93	0,50	0,43	0,78	0,81	0,83	0,81
Івано-Франківська	0,56	0,79	0,78	0,89	0,60	0,53	0,79	0,79	0,63	0,89
Київська	0,70	0,84	0,94	0,94	0,60	0,56	0,76	0,75	0,67	0,71
Кіровоградська	0,64	0,74	0,64	0,89	0,65	0,15	0,70	0,73	0,81	0,90
Луганська	0,67	0,44	0,80	0,57	0,23	0,53	0,81	0,56	0,51	0,79
Львівська	0,58	0,81	0,76	0,91	0,77	0,84	0,79	0,80	0,71	0,55
Миколаївська	0,62	0,77	0,76	0,89	0,67	0,31	0,66	0,65	0,78	0,73
Одеська	0,69	0,82	0,83	0,92	0,71	0,63	0,74	0,76	0,83	0,85
Полтавська	0,65	0,73	0,86	0,92	0,58	0,50	0,77	0,77	0,80	0,84
Рівненська	0,59	0,77	0,82	0,86	0,50	0,36	0,62	0,60	0,77	0,81
Сумська	0,65	0,70	0,65	0,88	0,58	0,53	0,73	0,79	0,75	0,88
Тернопільська	0,56	0,69	0,74	0,87	0,61	0,53	0,73	0,77	0,78	0,72
Харківська	0,71	0,80	0,79	0,89	0,65	0,79	0,86	0,86	0,74	0,95
Херсонська	0,62	0,70	0,71	0,87	0,63	0,46	0,70	0,68	0,75	0,74
Хмельницька	0,55	0,74	0,78	0,90	0,54	0,57	0,71	0,74	0,75	0,77
Черкаська	0,47	0,59	0,77	0,87	0,60	0,50	0,72	0,76	0,67	0,61
Чернівецька	0,58	0,82	0,78	0,87	0,64	0,44	0,78	0,87	0,82	0,83
Чернігівська	0,62	0,78	0,76	0,88	0,65	0,66	0,51	0,85	0,69	0,79

Аналіз розрахунків, представлених в табл. 3, дозволяє визначити серед областей України «кращі» та «гірші» регіони залежно від стану окремих складових гідної праці, а також провести моніторинг змін за період 2012–2017 рр.

Для більшої наочності порівняння виділимо по три регіони у кожній із груп (табл. 4).



Таблиця 4

Розподіл регіонів України за найкращими та найгіршими показниками складових гідної праці (розраховано автором)

Складові компоненти РІПП	Група регіонів	Період оцінювання	
		2012 рік	2017 рік
1	2	3	4
Зайнятість	Кращі	Дніпропетровська область ( $I_z=0,74$ ) Донецька область ( $I_z=0,73$ ) Харківська область ( $I_z=0,71$ )	Київська область ( $I_z=0,84$ ) Житомирська область ( $I_z=0,82$ ) Одеська область ( $I_z=0,82$ )
	Гірші	<b>Черкаська область</b> ( $I_z=0,47$ ) Хмельницька область ( $I_z=0,55$ ) Івано-Франківська, Тернопільська області ( $I_z=0,56$ )	<b>Черкаська область</b> ( $I_z=0,59$ ) Донецька область ( $I_z=0,52$ ) Луганська область ( $I_z=0,44$ )
Оплата праці	Кращі	<b>Дніпропетровська область</b> ( $I_{op}=0,96$ ) <b>Київська область</b> ( $I_{op}=0,94$ ) Донецька область ( $I_{op}=0,90$ )	<b>Дніпропетровська область</b> ( $I_{op}=0,95$ ) <b>Київська область</b> ( $I_{op}=0,94$ ) Запорізька область ( $I_{op}=0,93$ )
	Гірші	Кіровоградська область ( $I_{op}=0,64$ ) Сумська область ( $I_{op}=0,65$ ) Херсонська область ( $I_{op}=0,71$ )	Рівненська область ( $I_{op}=0,86$ ) Донецька область ( $I_{op}=0,81$ ) Луганська область ( $I_{op}=0,57$ )
Умови праці	Кращі	<b>Львівська область</b> ( $I_{up}=0,77$ ) Одеська область ( $I_{up}=0,71$ ) Закарпатська область ( $I_{up}=0,7$ )	<b>Львівська область</b> ( $I_{up}=0,84$ ) Харківська область ( $I_{up}=0,79$ ) Чернігівська область ( $I_{up}=0,66$ )
	Гірші	Луганська область ( $I_{up}=0,23$ ) <b>Донецька область</b> ( $I_{up}=0,26$ ) Рівненська та Запорізька області ( $I_{up}=0,5$ )	<b>Донецька область</b> ( $I_{up}=0,33$ ) Миколаївська область ( $I_{up}=0,31$ ) Кіровоградська область ( $I_{up}=0,15$ )
Соціальний захист	Кращі	<b>Харківська область</b> ( $I_{cz}=0,86$ ) Луганська область ( $I_{cz}=0,81$ ) Донецька область ( $I_{cz}=0,80$ )	Чернівецька область ( $I_{cz}=0,87$ ) <b>Харківська область</b> ( $I_{cz}=0,86$ ) Чернігівська область ( $I_{cz}=0,85$ )
	Гірші	Чернігівська область ( $I_{cz}=0,51$ ) Закарпатська область ( $I_{cz}=0,6$ ) <b>Рівненська область</b> ( $I_{cz}=0,62$ )	<b>Рівненська область</b> ( $I_{cz}=0,6$ ) Волинська область ( $I_{cz}=0,56$ ) Луганська область ( $I_{cz}=0,56$ )
Соціальний діалог	Кращі	Житомирська область ( $I_{pcd}=0,84$ ); <b>Вінницька</b> , Одеська, Запорізька області ( $I_{pcd}=0,83$ ); Чернівецька область ( $I_{pcd}=0,82$ )	Харківська область ( $I_{pcd}=0,95$ ) <b>Вінницька</b> та Кіровоградська області ( $I_{pcd}=0,9$ ) Донецька область ( $I_{pcd}=0,89$ )
	Гірші	Луганська область ( $I_{pcd}=0,51$ ) Івано-Франківська ( $I_{pcd}=0,63$ ); Донецька область ( $I_{pcd}=0,66$ )	Дніпропетровська область ( $I_{pcd}=0,69$ ) Черкаська область ( $I_{pcd}=0,61$ ) Львівська область ( $I_{pcd}=0,55$ )

Таким чином, можемо констатувати, що за період 2012–2017 рр. деякі області залишилися у тих же самих групах за субіндексами РІПП (в табл. 4 вони виділені напівжирним шрифтом). Причому, якщо Дніпропетровська, Київська, Львівська, Харківська та Вінницька області залишили за собою позицію кращих за відповідними складовим РІПП областей, що є позитивним, то Черкаська, Рівненська та Донецька за відповідний період не

зможли відповідним чином відкоригувати складові регіональної кадрової політики та так і не вийшли з групи гірших областей за одним із субіндексів (табл. 4).

На основі аналізу результатів, викладених в табл. 4 можна виділити ситуації, коли область перемістилася з однієї групи регіонів до іншої (в табл. 4 вони виділені курсивом). При цьому особливо варто відзначити Чернігівську область, яка з групи гірших областей у 2012 р. за складовою «Соціальний захист» до 2017 р. змогла за цією складовою потрапити до групи кращих областей.

Окремо варто прокоментувати, що очевидним є погіршення значень складових РІПІ для Донецької та Луганської областей, що викликано окупацією частини територій цих регіонів України у 2014 р. Так, із табл. 4 видно, що Донецька область із групи кращих областей у 2012 р. за складовими «Зайнятість», «Оплата праці», «Соціальний захист» до 2017 р. за складовими «Зайнятість», та «Оплата праці» потрапила до групи гірших областей. Водночас, за складовою «Соціальний діалог», навпаки, область із групи гірших перемістилася до групи кращих областей. Це обумовлено тим, що на підприємствах вугільної галузі регіону традиційно високою була кількість зареєстрованих колективних спорів, страйків та інших протестних дій, а наразі оскільки частина області є непідконтрольною Україні, то в державній статистиці України відповідні дані не враховані.

Зазначимо, що результати другого, проміжного етапу розрахунку РІПІ можуть бути основою для розробки напрямів удосконалення складових кадрової політики у регіонах України. Отже, узагальнюючи результати представлені в табл. 3 та 4, можемо зробити висновок про те, що на удосконалення політики зайнятості, перш за все, повинна бути орієнтована кадрова політика у Черкаській, Донецькій та Луганських областях, а також у Тернопільській, Запорізькій, Сумській та Херсонській областях.

Політика оплати праці потребує корегування на підприємствах Рівненської, Луганської, Донецької, Тернопільської, Херсонської, Черкаської та Чернівецької областей.

Нагальною є потреба забезпечення безпечних умов праці та їх покращення у Кіровоградській, Миколаївській та Донецькій областях, а також на підприємствах Рівненської, Запорізької та Дніпропетровської областей.

Соціальний захист працівників має стати пріоритетом кадрової політики у таких регіонах України, як Луганська, Волинська, Рівненська, Донецька, Житомирська та Закарпатська області.

Розвитку соціального діалогу, підвищенню його якості та зниженню напруженості соціально-трудова відносин необхідно приділяти увагу при формуванні регіональної кадрової політики у Дніпропетровській, Черкаській, Львівській, Київській та Тернопільській областях.

Додатково зауважимо, що Міжнародна організація праці до 2019 року зосередиться у своїй роботі в Україні на трьох пріоритетах програми для країни [10, с.15]:

I. Сприяння зайнятості та розвитку сталих підприємств задля стабільності та зростання.

II. Сприяння ефективному соціальному діалогу.

III. Покращення соціального захисту і умов праці.

Отже, вважаємо, що й на рівні регіонального управління, при формуванні кадрової політики усім областям України саме на ці аспекти потрібно звертати більше уваги, оскільки через розширення сфери зайнятості, активізацію взаємодії між соціальними партнерами та покращення умов праці можливим буде покращення соціально-економічних показників розвитку регіону.

На завершальному, *етані III* дослідження можемо перейти до визначення регіонального індексу гідної праці (РІПІ). З цією метою пропонуємо використовувати наступну формулу:

$$РІПІ = \sqrt[5]{I_3 * I_{он} * I_{ун} * I_{сз} * I_{псд}} \quad (4)$$

Отже, більш повну оцінку рівня гідної праці у регіоні можна отримати за рахунок визначення відповідного інтегрального індексу за формулою (4), що визначається як середньгеометрична вище розрахованих субіндексів за складовими гідної праці.

Представимо підсумкові розрахунки РІГП, рейтингування областей України за показником РІГП та визначимо зрушення у рейтингу регіонів за рівнем забезпечення умовами гідної праці (табл. 5).

Таким чином, можемо констатувати, що регіонами-лідерами за рівнем розвитку гідної праці у 2017 р. в Україні є Харківська, Одеська та Чернігівська області. При цьому, якщо Харківська та Одеська області були у трійці лідерів і в 2012 р., то Чернігівська область зробила потужний прорив у питанні поширення сфери гідної праці та піднялася за досліджуваний період на 18 пунктів рейтингу з 21 на 3 місце. Зауважимо також, що суттєве покращення РІГП у 2017 р. порівняно з 2012 р. забезпечили Івано-Франківська (11 пунктів рейтингу) та Закарпатська області (10 пунктів).

Найнижчі позиції за рівнем РІГП у 2017 р. посіли Донецька, Кіровоградська та Луганська області. Порівняно з попереднім періодом оцінювання Донецька та Луганська області майже не змінили свої позиції, а Кіровоградська має суттєве (на 13 рейтингових пунктів) зниження своїх позицій щодо забезпечення гідної праці. Негативним моментом і певним індикатором недостатньої дієвої регіональної кадрової політики є суттєве погіршення позицій у регіональному рейтингу Дніпропетровської області (на 12 рейтингових пунктів) та Миколаївської області (13 рейтингових пунктів).

Вважаємо за доцільне провести співставлення отриманого рейтингу регіонів України за рівнем РІГП (табл. 5) та рейтингу регіонів за рівнем соціально-економічного розвитку (табл. 1). Наочним є співпадіння результатів для Харківської області, що є лідером у двох рейтингах, а також для Донецької та Луганської областей, що закривають ці рейтинги. Розбіжності по інших регіонах можуть бути пояснені тим, що серед показників моніторингу соціально-економічного розвитку регіонів тільки два (напрямок 6 «Ефективність ринку праці» та 11 «Соціальний захист та безпека») безпосередньо перетинаються зі складовими запропонованого та розрахованого РІГП, отже відмінності у значеннях інших складових обох рейтингів дають відмінності у результатах рейтингування.

Таблиця 5

Ранжування регіонів України за значенням регіонального індексу гідної праці у 2017 та 2012 роках (розраховано автором)

Область	Значення РІГП у 2017 р.	Рейтинг за РІГП у 2017 р.	Рейтинг за РІГП у 2012 р.	Зміна позиції у рейтингу
Харківська	0,8581	1	3	↑ 2
Одеська	0,7888	2	1	↓ 1
Чернігівська	0,7881	3	21	↑ 18
Львівська	0,7690	4	6	↑ 2
Івано-Франківська	0,7650	5	16	↑ 11
Вінницька	0,7573	6	12	↑ 6
Закарпатська	0,7551	7	17	↑ 10
Київська	0,7497	8	4	↓ 4
Житомирська	0,7426	9	9	0
Сумська	0,7419	10	15	↑ 5
Чернівецька	0,7414	11	7	↓ 4
Хмельницька	0,7387	12	18	↑ 6
Полтавська	0,7382	13	5	↓ 8
Дніпропетровська	0,7073	14	2	↓ 12
Запорізька	0,7065	15	11	↓ 4

Продовження табл. 5

Тернопільська	0,7057	16	14	↓ 2
Херсонська	0,6770	17	13	↓ 4
Волинська	0,6726	18	19	↑ 1
Черкаська	0,6530	19	22	↑ 3
Рівненська	0,6495	20	20	0
Миколаївська	0,6344	21	8	↓ 13
Донецька	0,6011	22	23	↑ 1
Кіровоградська	0,5791	23	10	↓ 13
Луганська	0,5671	24	24	0

**Висновки і перспективи подальших розробок.** При формуванні регіональної кадрової політики в сучасних умовах важливо не лише враховувати перспективи та стратегії розвитку регіонів та держави в цілому, але й ступінь забезпечення гідної праці в регіоні. Оцінка рівня гідної праці в регіоні дозволить обґрунтовано приймати управлінські рішення щодо корегування чинної регіональної кадрової політики та визначення її стратегічних пріоритетів.

Розрахований за запропонованою методикою інтегральний індекс гідної праці може використовуватися для міжрегіональних порівнянь, оцінки (статичної й динамічної) ступенів прогресивності впливу кадрової політики на параметри гідної праці, а також для оцінки ефективності регіональної кадрової політики, а значення його субіндексів – для формування оптимальної структури кадрової політики.

Перспективним напрямом розвитку економічної науки у контексті оцінки рівня гідної праці має стати обґрунтування комплексного інструментарію для проведення оцінювання гідної праці на регіональному рівні за рахунок розширення компонент РІГП та показників, що їх формують. Важливого значення набуває щорічний моніторинг оцінки РІГП за регіонами України у контексті визначення прогресу гідної праці та ефективності регіональної кадрової політики й політики регіонального розвитку.

### Література

1. *Достойный труд : доклад Генерального директора МБТ : 87-я сессия МКТ.* Женева, 1999.
2. *Гідна праця : імперативи, українські реалії, механізми забезпечення* : монографія / А. М. Колот, В. М. Данюк, О. О. Герасименко та ін.; за наук. ред. д.е.н., проф. А. М. Колота. Київ : КНЕУ, 2017. 500 с.
3. Дороніна О. А. *Теорія та практика формування багаторівневої кадрової політики в контексті забезпечення гідної праці в Україні* : монографія. Донецьк : ДонНУ, 2013. 395 с.
4. *Подолання диспропорцій у розвитку регіонів в Україні – виклики та можливості* // Публікація за проектом ЄС «Підтримка політики регіонального розвитку в Україні», EuropeAid/32810/C/SER/UA. URL: [https://surdp.eu/uploads/files/Effectiveness\\_of\\_Actions\\_to\\_Support\\_Depressed\\_Regions\\_CM\\_28102014\\_UA.pdf](https://surdp.eu/uploads/files/Effectiveness_of_Actions_to_Support_Depressed_Regions_CM_28102014_UA.pdf) (дата звернення: 19.10.2018).
5. Вершигора Ю. З., Вершигора В. Г. *Нерівномірність розвитку регіонів України та шляхи її подолання* // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету України. 2017. Вип. 23. Ч. I. С. 25–28.
6. *Регіональний вимір соціально-економічного розвитку і засади нової регіональної політики* : аналітична доповідь. URL: [http://www.riss.gov.ua/public/File/2013\\_table/0704\\_dop.pdf](http://www.riss.gov.ua/public/File/2013_table/0704_dop.pdf) (дата звернення: 13.10.2018).
7. *Звіт за результатами проведення моніторингу та оцінки результативності реалізації державної регіональної політики в Україні у 2017 році.* URL: <http://www.minregion.gov.ua/Zvit-za-rezultatami-realizatsiyi-derzhavnoyi-regionalnoyi-politiki-v-Ukrayini-u-2017-rotsi1.pdf> (дата звернення: 19.10.2018).
8. *Моніторинг соціально-економічного розвитку регіонів за 2017 рік.* URL: <http://www.minregion.gov.ua/Reytingova-otsinka-za-2017-rik-prezentatsiyini-materiali.pdf> (дата звернення: 18.10.2018).
9. *Державна служба статистики України* : сайт. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 20.10.2018).

10. Програма гідної праці МОП для України на 2016–2019 роки. URL: [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms\\_470684.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_470684.pdf) (дата звернення: 05.10.2018).

### References

1. *Decent work: Report of MBT General Director: 87<sup>th</sup> session of ILC (1999)* [Dostoinnyy trud: doklad Generalnogo direktora MBT: 87-ia sessiya MKT], Zheneva [in Russian]
2. Kolot, A. M., Daniuk, V. M., Herasymenko, O. O. and other (2017). *Decent work: imperatives, Ukrainian realities, mechanisms of provision*. Ed. by A. M. Kolot [Hidna pratsia: imperatyvy, ukraïnski realii, mekhanizmy zabezpechennia; za red. A. M. Kolota], KNEU, Kyiv, 500 s. [in Ukrainian]
3. Doronina, O. A. (2013). *Theory and practice of a multilevel personnel policy forming in the context of providing decent work in Ukraine* : monograph [Teoriia ta praktyka formuvannia bahatorivnevoi kadrovoi polityky v konteksti zabezpechennia hidnoi pratsi v Ukraini: monohrafiia], DonNU, Donetsk, 395 s. [in Ukrainian]
4. *Overcoming the imbalances in the regions development in Ukraine – challenges and opportunities* [Podolannia dysproportsii u rozvytku rehioniv v Ukraini – vyklyky ta mozhlyvosti], Publikatsiia za proektom YeS «Pidtrymka polityky rehionalnoho rozvytku v Ukraini» EuropeAid/132810/C/SER/UA, available at: [https://surdp.eu/uploads/files/Effectiveness\\_of\\_Actions\\_to\\_Support\\_Depressed\\_Regions\\_CM\\_28102014\\_UA.pdf](https://surdp.eu/uploads/files/Effectiveness_of_Actions_to_Support_Depressed_Regions_CM_28102014_UA.pdf) [in Ukrainian]
5. Vershyhora, Yu. Z., Vershyhora, V. H. (2017). *Uneven development of Ukrainian regions and the ways to its overcome* [Nerivnomirnist rozvytku rehioniv Ukrainy ta shliakhy yii podolannia], Naukovyi visnyk Mizhnarodnoho humanitarnoho universytetu Ukrainy, Vyp. 23, Ch. I, s. 25–28 [in Ukrainian]
6. *Regional dimension of socio-economic development and principles of a new regional policy: analytical report* [Rehionalnyi vymir sotsialno-ekonomichnoho rozvytku i zasady novoi rehionalnoi polityky: analitychna dopovid], available at: [http://www.riss.gov.ua/public/File/2013\\_table/0704\\_dop.pdf](http://www.riss.gov.ua/public/File/2013_table/0704_dop.pdf) [in Ukrainian]
7. *Report for monitoring results and effectiveness evaluation of the state regional policy implementation in Ukraine in 2017* (2018) [Zvit za rezultatamy provedennia monitorynhu ta otsinky rezultatyvnosti realizatsii derzhavnoi rehionalnoi polityky v Ukraini u 2017 rotsi], available at: <http://www.minregion.gov.ua/Zvit-za-rezultatami-realizatsiyi-derzhavnoyi-regionalnoyi-politiki-v-Ukrayini-u-2017-rotsi1.pdf> [in Ukrainian]
8. *Monitoring of socio-economic development of regions in 2017* [Monitorynh sotsialno-ekonomichnoho rozvytku rehioniv za 2017 rik], available at: <http://www.minregion.gov.ua/Reytingova-otsinka-za-2017-rik-prezentatsiyi-materiali.pdf> [in Ukrainian]
9. *The State statistics service of Ukraine: website* [Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy: sait], available at: <http://www.ukrstat.gov.ua> [in Ukrainian]
10. *ILO Decent Work Program for Ukraine for 2016–2019* [Prohrama hidnoi pratsi MOP dlia Ukrainy na 2016–2019 roky], available at: [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms\\_470684.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_470684.pdf) [in Ukrainian]