

10. Stepura, T. M. (2024). Analitichni metody doslidzhennia yakosti rynku pratsi Ukrainy. *Business Inform*, 1, 208–217. https://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2024-1_0-pages-208_217.pdf
11. Smokvina, H. A., & Kiminchidji, H. I. (2020). Doslidzhennia zavdan' MOP ta napriamiv vykorystannia zakordonnoho dosvidu [Study of ILO tasks and directions for applying foreign experience]. *Ekonomika ta derzhava* [Economy and State], (1), 61–65. <https://economics.net.ua/files/archive/2020/No1/61.pdf>
12. Statistikos Departamentas. (2023). *Employment — Labour Market in Lithuania (edition 2023)*. Official Statistics Portal of Lithuania. <https://osp.stat.gov.lt/en/darbo-rinka-lietuvoje-2023/uzimtumas-nedarbas-ir-laisvos-darbo-vietos/uzimtumas>
13. Employment Service. (2024). *For jobseekers*. Official website of the Lithuanian Employment Service. <https://uzt.lt/en/for-jobseekers/246>
14. Ministry of Economy of Ukraine. (2023). *The government approved the Fund's budget for 2023*. <https://me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=40f9428d-0039-4e60-aafd-bbb5c99762f2>
15. OECD Employment Database (2024). *Public expenditure on labour market policies*. <https://stats.oecd.org>
16. Statistikos Departamentas. (2024). *Employment and unemployment — Official Statistics Portal of Lithuania*. <https://osp.stat.gov.lt/en/gyventoju-uzimtumo-tyrimo-duomenys>
17. State Labour Service of Ukraine. (2023). *Over 3 million workers are unofficially employed — the budget loses UAH 100 billion annually*. *Work.ua*. <https://www.work.ua/news/ukraine/2359/>
18. Eurofound. (2024). *Social dialogue*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. <https://www.eurofound.europa.eu/en/topics/social-dialogue>
19. Federation of Trade Unions of Ukraine. (2023). *Summary of FTUU activities in 2023: Responding to challenges and threats during martial law*. <https://fpsu.org.ua/256-holovna-novyna/25500-pidsumkova-informatsiia-pro-diialnist-fpu-u-2023-rotsi-protydiia-vyklykam-i-zahrozam-pid-chas-voiennoho-stanu.html>
20. Sodra. (2024). *Employment contract registration*. State Social Insurance Fund Board of Lithuania. <https://www.sodra.lt/en/employers/employment-contracts>
21. Freelancehunt. (2024). *Ukrainian Freelance in 2024: Key Findings and Development Dynamics. Research Report*. https://drive.google.com/file/d/1FyYfyw86t_hdAX2uB1WYdGdLrHFdzEef/view
22. Freelancehunt. (2024). *Freelancer rate statistics*. <https://freelancehunt.com/ua/statistics/rates>

DOI 10.33111/vz_kneu.40.25.03.19.130.136

УДК: 330.8:379.8

Самійленко Андрій П.

кандидат економічних наук,
доцент, доцент кафедри економічної теорії,
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана,
e-mail: kpeof@kneu.edu.ua
ORCID: 0000-0002-7257-503

Хмара Паєло

аспірант кафедри економічної теорії
Київ, Україна
e-mail: khmara.pv@gmail.com

**СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ В ОПЛАТІ ПРАЦІ:
ДОСВІД УКРАЇНСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ ДО ТА ПІСЛЯ ПОЧАТКУ
ПОВНОМАСШТАБНОГО ВТОРГНЕННЯ**

Samiilenko Andrii
PhD in Economics,
Associate Professor of the Department of Economic Theory,
Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman,
Kyiv, Ukraine
e-mail: samiilenko@kneu.edu.ua
ORCID: 0000-0002-7257-50

Khmara Pavlo
Postgraduate student of the Department of Economic Theory
Kyiv, Ukraine
e-mail: khmara.pv@gmail.com

SOCIAL RESPONSIBILITY IN LABOUR PAYMENT: THE EXPERIENCE OF UKRAINIAN ENTERPRISES BEFORE AND AFTER THE BEGINNING OF THE FULL-SCALE INVASION

Анотація. Стаття присвячена кількісній оцінці міри дотримання принципів соціальної відповідальності у процесі розробки політики оплати праці українських підприємств. Робоча гіпотеза дослідження полягає в тому, що в умовах потужних неекономічних шоків (таких як пандемія COVID-19 та повномасштабне військове вторгнення) підприємства посилюють некомерційні складові своєї діяльності, що проявляється в різних параметрах господарської діяльності, зокрема і в характеристиках оплати праці. Для емпіричної перевірки цієї гіпотези застосовується набір показників, комплексне застосування яких дозволяє виявити вплив поширення принципів соціальної відповідальності бізнесу на характеристики оплати праці серед складної системи суперечливих чинників, що впливають на динаміку рівня оплати праці, зокрема зрушень на ринках праці, мілітаризації економіки, порушення ustalених ланцюгів логістики й постачання тощо. В якості базової кількісної характеристики дотримання бізнесом принципів соціальної відповідальності запропоновано індекс нерівності факторного розподілу доходів, що має певні переваги, порівняно з традиційним для наукової літератури темпів зростання продуктивності праці із темпами зростання рівня її оплати. Проведені розрахунки дозволили обґрунтувати, що поєднання індексу нерівності факторного розподілу з поширеними індикаторами рівня оплати праці дозволяє поліпшити якість аналітичного забезпечення дослідження динаміки соціальної відповідальності бізнесу. Зокрема, визначено, що період від початку повномасштабного військового вторгнення характеризується для українського бізнесу підвищенням сприйнятливості до принципів соціальної відповідальності, що проявляється не лише стосовно допомоги ЗСУ та вразливим верствам населення, а й стосовно вирівнювання факторного розподілу доходу. Крім того, виявлено, що оцінені на рівні економіки чи виду економічної діяльності темпи зростання продуктивності праці не виступають абсолютним обмеженням можливих темпів зростання рівня її оплати, не лише в короткостроковому, а й в середньостроковому періоді.

Ключові слова: соціальна відповідальність, оплата праці, продуктивність праці, факторний розподіл, соціальні інновації, оцінювання нерівності, економічна невідзначеність

Abstract. The article is devoted to a quantitative assessment of the degree of compliance with the principles of social responsibility in the process of developing the remuneration policy of Ukrainian enterprises. The working hypothesis of the study is that in conditions of powerful non-economic shocks (such as the COVID-19 pandemic and a full-scale military invasion), enterprises strengthen the non-commercial components of their activities, which is manifested in various parameters of economic activity, including the characteristics of remuneration. To empirically test this hypothesis, a set of indicators is used, the comprehensive application of which allows us to identify the impact of the spread of the principles of business social responsibility on the characteristics of remuneration among a

complex system of contradictory factors that affect the dynamics of the level of wage, in particular shifts in labor markets, the militarization of the economy, disruption of established logistics and supply chains, etc. As a basic quantitative characteristic of business compliance with the principles of social responsibility, an index of factor income distribution inequality is proposed, which has certain advantages compared to the traditional for scientific literature ratio of growth of labor productivity to the rates of growth of its remuneration. The calculations made it possible to substantiate that the combination of the factor distribution inequality index with common indicators of the level of labor remuneration allows to improve the quality of analytical support for the study of the dynamics of business social responsibility. In particular, it was determined that the period since the beginning of the full-scale military invasion is characterized by an increase in the susceptibility of Ukrainian business to the principles of social responsibility, which is manifested not only in strengthening of assistance to the Armed Forces of Ukraine and vulnerable segments of the population, but also in approximation to the equality of the factor distribution of income. In addition, it was found that the observed rates of growth of labor productivity at the level of the economy or type of economic activity do not act as an absolute limit to the possible rates of growth of the level of its remuneration, not only in the short-, but also in the medium-term period

Keywords: *social responsibility, wages, labor productivity, factor allocation, social innovations, inequality assessment, economic uncertainty*

JEL codes: L20, E710

Постановка проблеми. Концепція соціалізації економічного розвитку та соціальної відповідальності бізнесу — як важливого компоненту людиноцентричної моделі національної економіки залишається у фокусі уваги вітчизняних вчених, зокрема засновників шанованих наукових шкіл протягом усього XXI ст. В останнє десятиліття відбулось певне зміщення уваги прикладних досліджень, пов'язане з активізацією публікацій в межах концепцій інклюзивного розвитку, екологічного розвитку бізнесу, екосистемного стратегічного управління, стійкого розвитку, державно-приватного партнерства тощо, яке, проте не заперечило важливість теоретичного інструментарію, що спирається на категоріальний апарат концепції соціальної відповідальності. З початком повномасштабного російського військового вторгнення, поширенням кризових явищ, втрат доходів та ресурсного потенціалу, зростанням позаекономічного тиску на господарську підсистему суспільства, концепція соціальної відповідальності бізнесу набула критичної актуальності. Адже, чи не вперше за історію новітньої України, спільний вииграш, вигоди, що вилучаються кожним лише рівною мірою з усіма іншими членами суспільства, набули більшої вагомості серед факторів персонального добробуту, ніж персональні економічні можливості, співвідношення індивідуального доходу й ринкових цін. Актуальність проблем спільного виживання й збереження державності вимагає оновлення пріоритетів прийняття господарських рішень, врахування не лише (і, можливо, меншою мірою) ринкової сили контрагентів та економічної цінності їхньої пропозиції на ринках, а й суто функціональної важливості певних елементів ресурсного потенціалу національної економіки. Це означає послаблення економічних, ринкових принципів оцінювання та розподілу ресурсів і доходів й посилення — безпосередньо функціональних, пов'язаних з технологічними, виражених у позаекономічних (а точніше — не комерційних, не вартісних) категоріях, критеріями прийняття господарських рішень. По суті, це трансформація (поки тимчасова — зумовлена особливими умовами й завданнями воєнного часу) механізмів економічного управління й

регулювання у напрямі зменшення монополії ринкових орієнтирів й комерційної мотивації, про які писав свого часу К. Поланьї [1]. Відповідно, саме напрацювання концепції соціальної відповідальності бізнесу мають найбільший потенціал сформулювати теоретичні основи політики як державного регулювання відносин найманої праці, адекватного вимогам воєнного часу, так і бізнесового управління соціально-трудовими відносинами, зокрема відносинами оплати праці. Власне ця стаття спрямована саме на операціоналізацію концепції соціальної відповідальності бізнесу, тобто на розробку системи кількісних показників, що дозволятимуть відстежувати як міру імплементації принципів соціальної відповідальності бізнесу в управлінські практики вітчизняних компаній, так і вплив такої імплементації на господарські результати бізнесу.

Аналіз літератури. Фундаментальну основу для вирішення завдань операціоналізації концепції соціальної відповідальності бізнесу створено в публікаціях А. М. Колота [2], О. А. Грішнової та Г. Ю. Міщук [3], що трактують її як сприйняття бізнесом цілей і пріоритетів стійкого розвитку, в якості незмінної основи вибору моделі організації бізнесу та стратегії реагування на виклики і можливості, породжувані зміною технологій та коливаннями ринкової кон'юнктури. Саме таке бачення дозволяє поєднати онтологічний і функціональний компоненти аналізу, тобто забезпечити збереження запропонованого в англійських [4–5], та вітчизняних публікаціях [6–8] концептуального, змістовного, наповнення поняття соціальної відповідальності бізнесу, яку В. М. Геєць, [9] тлумачить як важливий (необхідний) компонент соціалізації економічного розвитку, у процесі побудови системи індикаторів та принципів їх трактовки, що будуть використовуватись вже для обґрунтування управлінських рішень у конкретних умовах певних суб'єктів господарювання на певних етапах життєвого циклу бізнесу. У цьому сенсі, наше дослідження розвиває роботи Eccles, R. G., Ioannou, I., & Serafeim, G. [10], Brammer, and Millington [11], Cheng та інші [12] які пов'язували можливості спостерігати й оцінювати міру втілення принципів соціальної відповідальності на основі понесених витрат, чи втрачених прибутків, в результаті відмови бізнесу від можливостей швидкого вилучення вигід від зміщення пріоритетів розвитку бізнесу на характеристики виключно комерційної прибутковості, за ігнорування соціальних та екологічних наслідків вибору бізнес моделі. При цьому, ми виходимо з того, що для оцінювання прихильності бізнесу до принципів соціальної відповідальності такі витрати і втрачені прибутки мають тлумачитись, у двох принципово різних контекстах. Перший — як результат певних характеристик «суспільної угоди», що реалізується завдяки державному примусу, а з розвитком інститутів громадянського суспільства — і під тиском громадських організацій, що опікуються захистом інтересів певних суспільних груп, як підкреслює М. Тищенко [13]. Основою операціоналізації таких проявів соціальної відповідальності виступає співвідношення «погоджена суспільною угодою норма — фактичні характеристики господарської діяльності», що для питань оплати праці дозволяє скористатись методичними напрацюваннями О.Ткаченко, І. Кулага та І.Лісняк [14] й проводити оцінювання на основі співвідношення рівня оплати праці по об'єкту оцінювання (підприємству, галузі, регіону, економіці) з основними соціальними стандартами (для умов України — це законодавчий і фактичний прожитковий мінімуми та мінімальна заробітна плата). Важливо, що оскільки розмір фактичного прожиткового мінімуму в Україні визначається шляхом індексації

затверджених законодавчо наборів продовольчих і непродовольчих благ відповідно до темпів зростання споживчих цін (Методика), то по суті, динаміка реальної зарплати визначає і динаміку співвідношення фактичного рівня оплати праці з основними соціальними стандартами, за вирахуванням впливу структурного фактору, що як показано у В. Кириленко та ін. [15] зумовлюється відмінністю темпів зростання цін по товарах, включених до кошику прожиткового мінімуму від загального індексу споживчих цін. Це дозволяє нам скористатись методичним підходами згаданих авторів для врахування динаміки реальної зарплати в контексті оцінювання проявів соціальної відповідальності бізнесу в питаннях політики оплати праці.

Другий контекст, що спираючись на роботи І. Федько І.Верховод та О. Леонтенко [16] та А. М. Колот [17] ми врахуємо у процесі оцінювання імплементації принципів соціальної відповідальності у політику оплати праці українського бізнесу, передбачає, що розширення залучення найманих працівників до вигід, породжуваних господарською діяльністю (до участі в розподілі прибутків, у прийнятті управлінських рішень, самостійніше визначати та планувати параметри реалізації власного трудового потенціалу тощо) зумовлюється становленням постіндустріальних (мережевих, інноваційно інтенсивних та інформаційно насичених) виробничих систем, що активно оновлюють існуючі управлінські структури та всю систему соціально-трудова відносин. Відповідно, поширення більш гармонійних (більш соціально відповідальних) моделей організації бізнесу відбувається через «вбудовування принципів соціальної відповідальності в механізми досягнення комерційного успіху», [16]. Ця рушійна сила поширення соціальної відповідальності тлумачиться в літературі як комплекс організаційно-технічних та структурних змін, що описуються в термінах становлення екосистемного розвитку бізнесу, зокрема А. Колотом [17] та пов'язана зі зростанням цінності особистісного ресурсу, як джерела отримання конкурентних переваг, які не можуть бути швидко відтворені конкурентами (і дозволяють компаніям тривалий час вилучати вигоди від провідного становища на ринку збуту). Відповідно до такої рушійної сили соціалізації та поширення соціальної відповідальності бізнесу ми, спираючись на публікації І. Федько, І. Верховод та О. Леонтенко [16] та О. Ткаченко, І. Кулага та І. Лісняк [14] включили до розроблюваної системи індикаторів показники динаміки частки витрат на персонал (витрат на оплату праці й соціальне страхування) в складі доданої вартості.

В межах цієї статті ми сфокусуємось лише на окремому аспекті соціально-трудова відносин та соціалізації бізнесу — на політиці оплати праці, відповідно, залишивши за межами дослідження всю складну сукупність характеристик відтворення зайнятості та організації відносин зі споживачами, постачальниками, іншими суспільними групами, щодо яких діяльність компанії може мати певні «зовнішні ефекти» та відповідно, щодо яких можуть фіксуватись певні витрати і вигоди, розміри та розподіл яких залежить від міри врахування бізнесом соціальних і екологічних наслідків своєї діяльності, що стало наріжним каменем концепції екосистемного управління розвитком бізнесу. Відповідно, метою цієї статті є апробація інструментарію операціоналізації концепції соціальної відповідальності бізнесу, зокрема розробка системи кількісних показників, що дозволятимуть оцінювати міру імплементації принципів соціальної відповідальності бізнесу в політику оплати праці вітчизняних компаній.

Методологія. Операціоналізація концепції означає, по суті — розробку системи показників, що дозволяють емпірично перевіряти робочі гіпотези дослідження. Стосовно цієї статті, робоча гіпотеза полягає в наступному: первинні негативні впливи (шоки) для господарської системи, що мають позаекономічну природу, тобто виражають вплив не економічних механізмів циклічності, а зовнішніх стосовно економічної підсистеми суспільного життя факторів — політичних, військових, медико-соціальних, як у випадку з пандемією COVID-19 передбачають якісно іншу реакцію бізнесу та стратегію адаптації до негативних шоків, ніж ті, що набувають поширення як реакція бізнесу на власне економічні негативні збурення, коли певні аспекти механізмів зростання формують передумови спочатку уповільнення темпів зростання, а надалі й переходу до етапу стагнації чи скорочення загальних масштабів економічної активності. Зокрема, в першому випадку, в разі позаекономічної природи первинного імпульсу ми очікуємо зростання сприйнятливості бізнесу до принципів соціальної відповідальності та солідарності, у тому числі — стосовно політики оплати праці. Відповідно, ми очікуємо, що показники 2022–2023 рр. виявлять зростання міри імплементації принципів соціальної відповідальності бізнесу порівняно як з 2021 р., так і з 2016–2019 рр., що можуть сприйматись як періоди порівняно стабільної суспільно-політичної ситуації.

Для узагальненої (по економіці в цілому та по видах економічної діяльності) характеристики міри сприйняття бізнесом принципів соціальної відповідальності стосовно оплати праці ми розробили систему агрегованих (на рівні економіки загалом та в розрізі видів економічної діяльності) показників, що ґрунтується на даних Державної статистичної звітності про діяльність підприємств [18].

Як характеристика наявних економічних передумов для поширення принципів соціальної відповідальності розраховано показник продуктивності праці. Використана традиційна для таких розрахунків формула:

$$LP = AV / NE, \quad (1)$$

де: LP — показник продуктивності праці, тис. грн доданої вартості на найманого працівника за рік;

AV — сума доданої вартості за витратами виробництва, створеної на підприємстві (у виді економічної діяльності, в економіці загалом) протягом року, млн грн.

NE — середня чисельність найманих працівників підприємств (у виді економічної діяльності, в економіці загалом) протягом року, тис. осіб.

Базовий показник для характеристики рівня оплати праці — середні (питомі, на одного найманого працівника) витрати на персонал, що надалі в статті будуть позначатись як середня зарплата. Показник розраховано за формулою:

$$AW = PC / NE, \quad (2)$$

де: AW — середні (питомі на одного найманого працівника) витрати на персонал, тис. грн на рік

PC — витрати підприємств виду економічної діяльності (по економіці загалом) на персонал, як сума витрат на оплату праці та відрахувань на соціальні заходи, млн. грн.

NE — середня чисельність найманих працівників підприємств (у виді економічної діяльності, в економіці загалом) протягом року, тис. осіб.

Сформовано базу даних таких показників в економіці загалом та по усіх видах економічної діяльності за 2013–2023 рр. у порівняних цінах базового (2013-го) року. Для приведення показників до незмінного рівня було використано дефлятори ВВП за відповідні роки та принцип «добуток ланцюгових індексів дорівнює базисному».

У безпосередньому зв'язку з показником продуктивності праці аналізується показник реальної (вираженої в постійних цінах базового, 2013-го року) заробітної плати. Зокрема, співвідношення темпів зростання реальної зарплати до темпів зростання продуктивності праці (за доданою вартістю у постійних цінах) трактується як базовий первинний показник міри соціальної відповідальності бізнесу стосовно оплати праці і показує, наскільки наявний економічний потенціал галузі (виду економічної діяльності, економіки загалом) реалізується через поліпшення умов відтворення її людського капіталу. Схожі значення і трактовку має і показник питомої ваги витрат на персонал (сума витрат на оплату праці й відрахувань на соціальні заходи) в складі доданої вартості за витратами виробництва. Він тлумачиться як індикатор вагомості особистісного чинника та спроможності створювати сприятливі економічні умови для поліпшення якості національних запасів людського капіталу (як фундаментальної основи другої сформульованої нами рушійної сили посилення соціальної відповідальності бізнесу).

Розраховано також допоміжний показник — питомий (на одну особу) розмір доходів від власності й підприємництва, що за розмірністю порівнюваний з показником середніх (питомих, на одного найманого працівника) витрат на персонал. Використана формула:

$$PEipc = FP / NPE, \quad (3)$$

де: $PEipc$ — питомий (на одну особу) розмір доходів від власності й підприємництва, тис. грн. на рік

FP — фінансові результати підприємств, що одержували прибуток до оподаткування (фактично отримані прибутки, без урахування фінансових результатів підприємств, що одержували збитки), млн грн за рік;

NPE — чисельність одержувачів доходів від власності й підприємництва (бенефіціарів фінансових результатів діяльності підприємств), тис. осіб у середньому протягом року.

Чисельність одержувачів доходів від власності й підприємництва (бенефіціарів фінансових результатів діяльності підприємств) визначена як різниця між чисельністю зайнятих на підприємствах і чисельністю найманих працівників, тобто це зайняті на підприємствах, які не є найманими працівниками (надлишок чисельності зайнятих над чисельністю найманих працівників).

Аналогічна розмірність показників середніх (питомих на одного найманого працівника) витрат на персонал і питомих (на одного одержувача доходів від власності й підприємництва) дозволила розрахувати відносний показник нерівності. Це індекс нерівності факторного розподілу доходів, визначений за формулою:

$$InI = PEipc / AW, \quad (4)$$

де: InI — індекс нерівності факторного розподілу доходів, що відображає у скільки разів доходи від власності й підприємництва у розрахунку на одного

одержувача вищі (менші) за середню (питому) заробітну плату найманих працівників, разів

Усі показники динаміки розраховані у формі базисних індексів у % до 2013 року та в цінах базисного 2013-го року. Для приведення до постійних цін базисного року показників доданої вартості, створеної підприємствами використані дефлятори ВВП, для приведення до постійних цін базисного року показників витрат підприємств на персонал — індекси споживчих цін, за даними Державної служби статистики України.

Результати дослідження. Ми виходимо з визначального впливу динаміки продуктивності праці на контекст, в якому мають розглядатись показники динаміки розмірів реальної зарплати. Відповідні показники в розрізі великих, середніх та малих підприємств наведені на рисунках 1 та 2.

Дані відображені на рисунках свідчать про стагнацію продуктивності праці: помітні зростання у 2014 році і спад у 2015-му, а надалі чергування невеликих спадів та підвищень, що виражають загальний тренд до дуже помірного зростання до 2021 року включно, яке повністю руйнується вагомим спадом 2022-го року, що призводить до падіння продуктивності праці нижче рівня базового року і невелика компенсація в 2023-му, що, проте не досягає рівня базового 2013-го року.

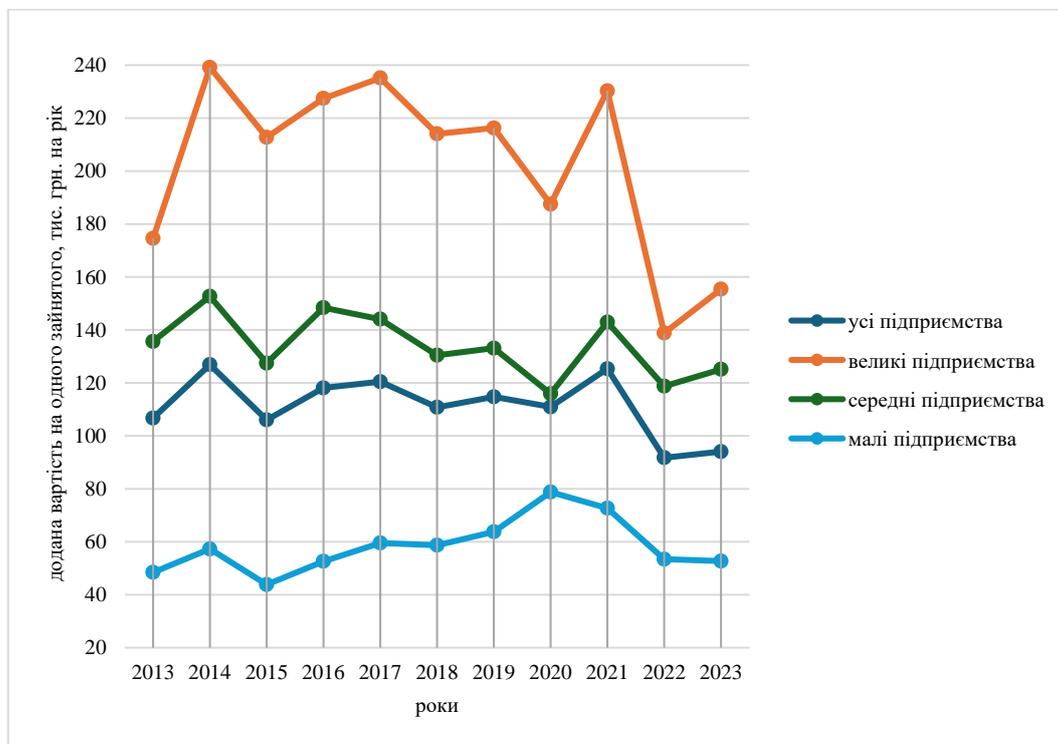


Рис. 1. Продуктивність праці (додана вартість на одного зайнятого) у постійних цінах, тис. грн на рік

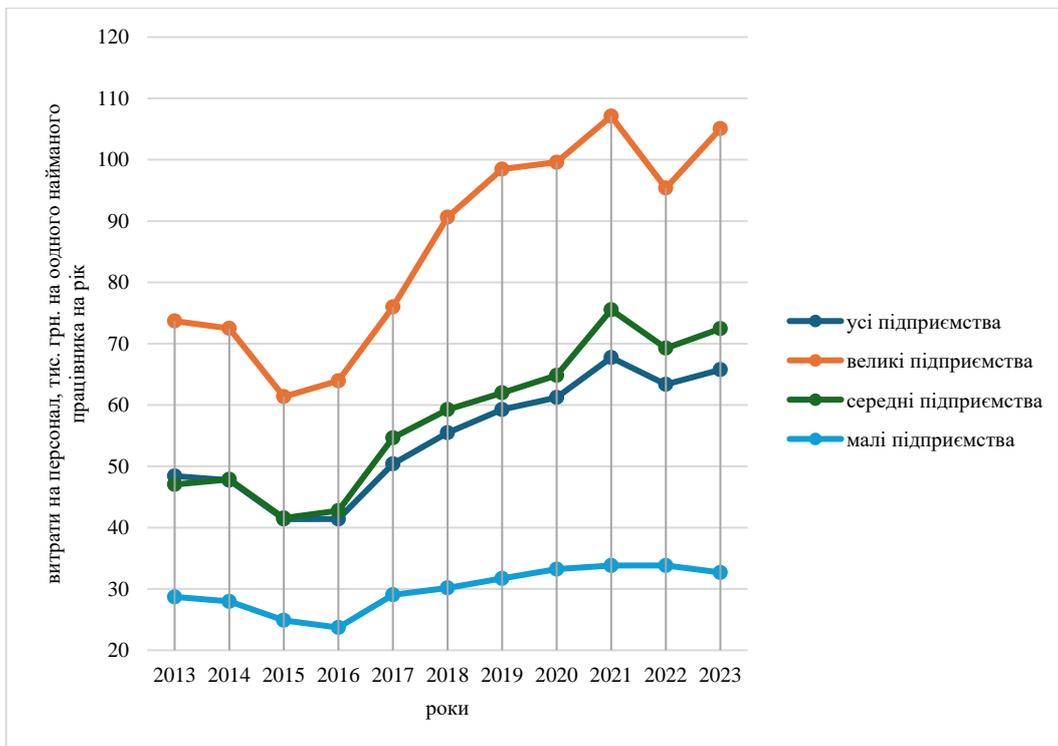


Рис. 2. Питомі витрати на персонал (середня зарплата найманого працівника) у постійних цінах, тис. грн на рік

На цьому тлі помірно, але виразне домінування тенденції до зростання розмірів реальної зарплати виглядає досить позитивно, адже економічний потенціал для підвищення реальної купівельної спроможності зарплати, виражений показниками продуктивності, навіть станом на 2021 рік залишався вкрай обмеженим, а починаючи з 2022 року економічні передумови для підвищення середнього рівня оплати загалом гірші, ніж були в базовому 2013-му році.

Такі несприятливі умови не завадили українським підприємствам починаючи з 2016-го року забезпечувати стабільне перевищення зростання рівня номінальної оплати понад динаміку загального індексу цін, завдяки чому реальна зарплата зростала стабільно з 2017 р. по 2021 р., скоротилась у 2022-му й поновила зростання вже в 2023-му.

При цьому узагальнена динаміка (рис. 3 та 4) досить красномовна: якщо рівень продуктивності праці по усіх підприємствах у 2023 р. становив 94,1 % рівня 2013-го року, то реальна купівельна спроможність зарплати у 2023 р. становила 135,8 % базисного року.

При цьому, якщо за темпами зростання продуктивності праці явно переважають малі підприємства (з 2018 року саме графік динаміки продуктивності праці малих підприємств явно вище усіх інших) то за темпами зростання реальної зарплати вони демонструють найгірші показники, порівняно з великими і малими.

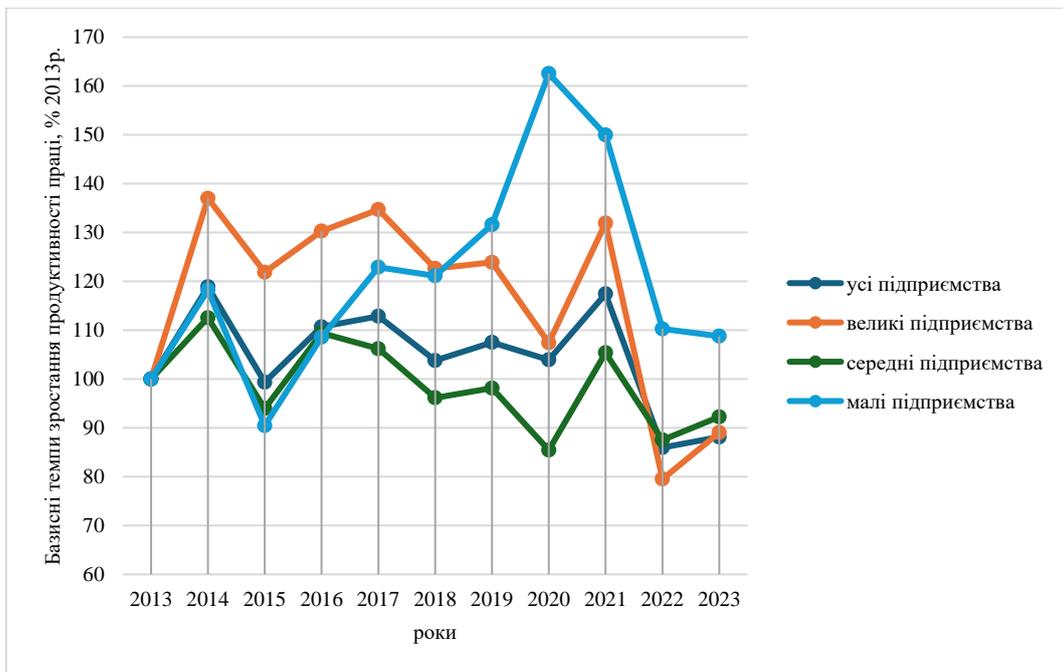


Рис. 3. Динаміка продуктивності праці, % базисного року

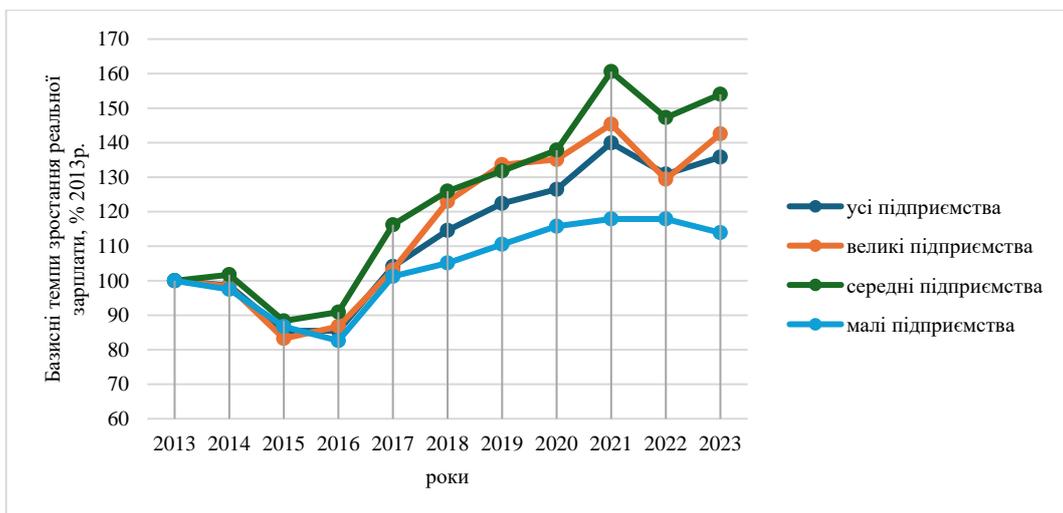


Рис. 4. Динаміка питомих витрат на персонал (середньої зарплати), % базисного року

Наведені характеристики (рис. 1–4) свідчать про розмитий зв'язок між продуктивністю праці (економічними передумовами динаміки зарплати) і її розмірами та динамікою. Більш вагомими виявляються інституціональні фактори: особливості політики оплати праці певної групи підприємств, що, у свою чергу, формуються як доступна для підприємств форма реакції на кон'юнктуру ринку праці.

І наведені на рисунках дані свідчать, що великі й середні підприємства більшою мірою стикаються із працедефіцитною кон'юнктурою ринків праці, ніж малі, тож вимушені вдаватись до політики високого рівня оплати праці. Водночас малі підприємства, хоч і мають найвищі темпи зростання продуктивності, стабільно надають перевагу політиці економії на витратах на персонал та забезпечують дуже помірне зростання реальної зарплати. Отже перший опорний висновок, що впливає з наших розрахунків: для господарської діяльності українських підприємств властивий слабкий зв'язок динаміки продуктивності праці й рівня її оплати, тобто обмеження зростання рівня оплати через неможливість продуктивності не є критичним виходячи з агрегованих на рівні галузей, видів економічної діяльності та економіки загалом даних.

Крім того, стабільне зростання реальної заробітної плати (перевищення темпів зростання номінальної оплати над темпами споживчої інфляції) є важливою ознакою сприйняття українським бізнесом принципів соціальної відповідальності. Адже оскільки темпи зростання основних соціальних стандартів, зокрема прожиткового мінімуму задаються темпами зростання цін продовольчих і непродовольчих благ, включених до споживчого кошика прожиткового мінімуму (зазвичай, вони близькі до за середніх, агрегованих темпів споживчої інфляції, або дещо вищі за них, як показано в [15], то зростання реальної зарплати свідчить про те, що розміри оплати зростають загалом швидше, ніж основні соціальні стандарти.

Динаміка питомої ваги витрат на персонал в складі доданої вартості, створюваної підприємствами також, як і випередження темпів зростання зарплати над продуктивністю праці, свідчить про поширення працедефіцитної кон'юнктури ринків праці та скорочення запасів «вільної», не задіяної пропозиції праці, доступної українським підприємствам (рис. 5).

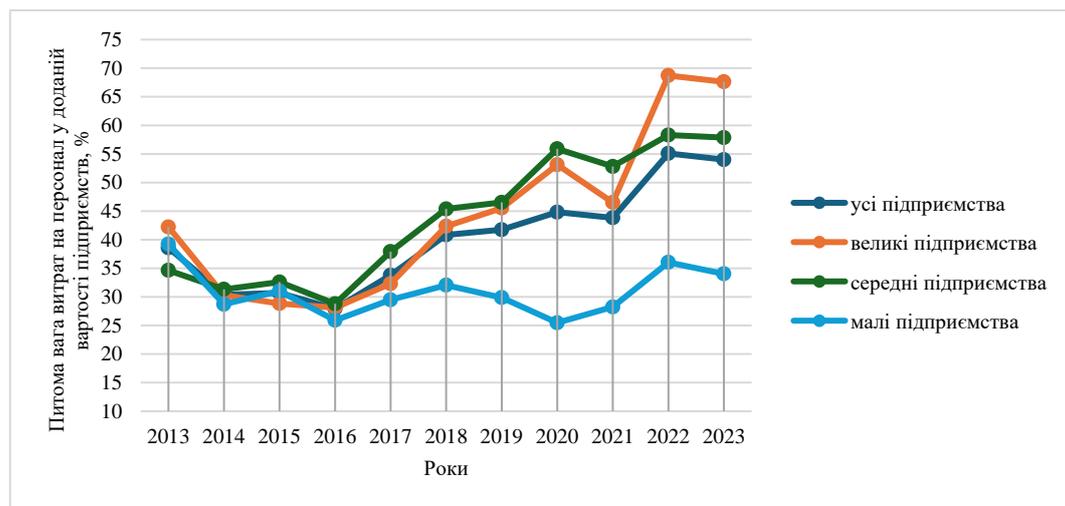


Рис. 5. Питома вага витрат на персонал, % доданої вартості за витратами виробництва

Зокрема, виражене зростання питомої ваги витрат на персонал в складі доданої вартості, що починаючи з 2017р. спостерігається стосовно усіх видів підприємств (найвищими темпами по великих і середніх підприємствах) свідчить про

зростання вагомості внеску особистісного фактору в генерацію доданої вартості та свідчить, про зростання економічної привабливості імплементації принципів соціальної відповідальності в управлінські практики українських підприємств.

Також змістовну характеристику імплементації принципів соціальної відповідальності в управлінські практики щодо оплати праці вітчизняних підприємств дає розмір індексу нерівності факторного розподілу доходів (рис. 6). Він відображає у скільки разів питомі (на одного одержувача) доходи від власності та підприємництва (мірою яких виступають фінансові результати підприємств до оподаткування) перевищують середні (на одного найманого працівника) витрати на персонал (тобто, по суті — нараховану заробітну плату, також до оподаткування). Як показують дані рис. 6, нерівність факторного розподілу дуже диференційована залежно від розмірів підприємств. Усереднені показники по усіх видах підприємств зростають від 2,99 в 2013р., набуваючи максимального значення 3,45 у 2016р. і поступово скорочуються до 2,1 у 2020р., різко зростають до 2,8 у 2021р. і так само різко скорочуються з початком війни, сягаючи значень 1,4 у 2022р. і 1,5 — у 2023р. Проте той самий показник по великих підприємствах вимагає використання радикально іншого масштабу (права вісь) для відображення: він коливається від 32537 разів у 2013 році до 115097 у 2017 році, потім скорочується протягом 2019 та 2020 років, у 2021 році стрімко зростає до рівня 162457 разів, а потім знову скорочується в 2022 р. — 64746 разів.

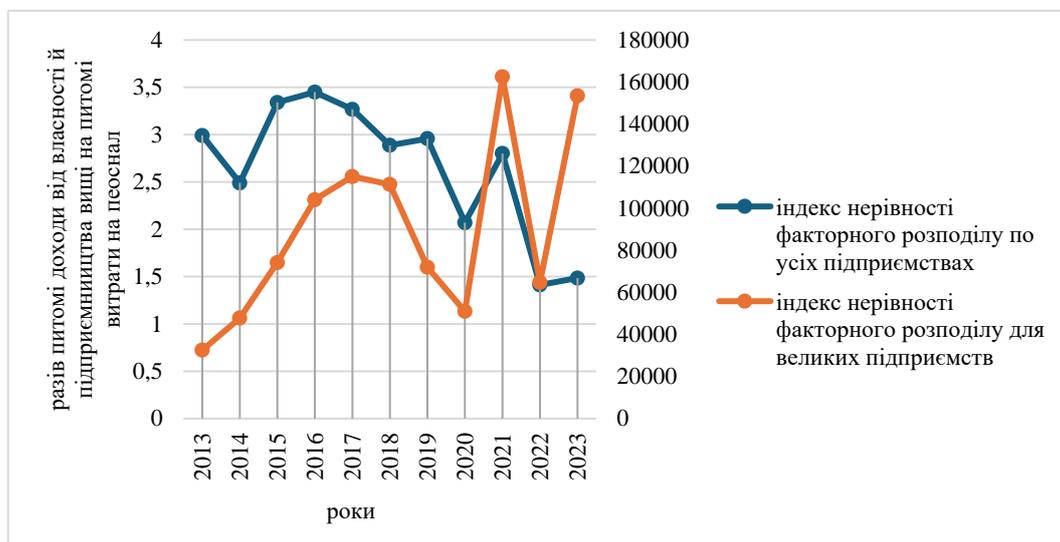


Рис. 6. Відношення питомих доходів від власності й підприємництва до середньої зарплати, разів

Для цілей нашого дослідження важливо, що початок повномасштабного вторгнення збігається з вагомим скороченням агрегованого (по усіх видах підприємств) індексу нерівності розподілу факторного доходу. Це слугує підтвердженням тези про те, що позаекономічні шоки, так і як запровадження воєнного часу, мобілізація суспільства, колосальні прямі й опосередковані втрати від воєнних дій тощо можуть стати фактором посилення соціальної відповідальності бізнесу. При цьому, на нашу думку, чим вища якість інституціонального

забезпечення господарської діяльності, зокрема, нормативно-правове регулювання оплати праці, методичне забезпечення прийняття управлінських рішень та розробки політики оплати праці, тим більша вірогідність того, що саме посилення соціальної відповідальності стане домінуючою формою реакції бізнесу на зовнішні (політичні, військові тощо) шоки.

Дискусія Розмитий зв'язок між темпами зростання продуктивності праці й розмірами реальної зарплати свідчить про те, що власне «жорсткі економічні обмеження», нестача доходів, на які поширено посилюються представники бізнесу, обґрунтовуючи вибір стратегії економії на витратах на робочу силу, замість інтенсифікації інвестування в людський капітал персоналу, на рівні агрегованих даних, не можуть тлумачитись як абсолютне обмеження зростання рівня оплати праці. Скоріше, йдеться про вплив певних інституціональних факторів, зокрема недоліків політики оплати праці, та недосконалості механізмів компенсації ризиків, пов'язаних з розширенням інвестування в розвиток людського капіталу персоналу, ніж про «абсолютні обмеження через нестачу доходів», що поширено згадуються серед провідних факторів гальмування зростання рівня оплати праці, як у роботах вітчизняних науковців, так і в результатах опитування підприємців та керівників, безпосередньо дотичних до прийняття управлінських рішень щодо політики оплати праці, як показано, наприклад в І. Акімової [19] та М. Тищенко [13]. Відповідно, абсолютна обмеженість виручки і, відповідно, розмірів фонду оплати праці для багатьох підприємств дійсно зумовлюється зовнішніми і не залежними від параметрів політики оплати праці умовами господарської діяльності, такими як висока цінова еластичність попиту, наявністю дешевших (часто імпортованих) товарів-замінників та вкрай обмеженою платоспроможністю споживачів. Проте, для багатьох підприємств, що також дотримуються політики економії на витратах на оплату праці й миряться з негативним її впливом на інноваційну активність, як підкреслює А. Колот [2], орієнтуючись на крайню обмеженість сегменту з високими ставками оплати праці посилення на такі абсолютні обмеження є некоректними. Власне отримані нами результати щодо слабкого зв'язку між динамікою продуктивності праці й динамікою зарплати, з одного боку, ставлять під сумнів пояснюючу здатність підходів запропонованих [16], з іншого — підтверджують емпіричні результати щодо вагомості інституціональних факторів поширення соціальної відповідальності бізнесу, сформульовані в статті В. Кириленко та інші [15], зокрема динаміки базових соціальних стандартів (прожиткового мінімуму та мінімальної зарплати), які формують імпульс до підвищення найнижчих офіційно виплачуваних зарплат, що виявляється дієвим чинником підвищення агрегованих (усереднених) показників.

Крім того, результати нашого дослідження можуть тлумачитись як обґрунтування уточнення підходів до кількісних оцінок економічних передумов поширення принципів соціальної відповідальності бізнесу, що застосовані в статті І. Федько, І. Верховод та О. Леонтенко [16]. Зокрема згадані автори, спиралась на динаміку продуктивності праці, розраховану аналогічно з нашим дослідженням (як додана вартість на одного найманого працівника) як на основу для оцінювання потенціалу малого бізнесу слугувати «провідником» принципів соціальної відповідальності бізнесу. І ґрунтуючись на відставанні темпів зростання реальної зарплати від темпів зростання продуктивності, доходять висновку про неспроможність малого бізнесу (за збереження його сучасної моделі соціально-трудова відносин) виконувати роль поширення принципів соціальної

відповідальності: «Відставання темпів зростання реальної зарплати від темпів зростання продуктивності (тим більше настільки вагоме), яке спостерігається по групі малих підприємств не узгоджується з гіпотезою про зміцнення соціальної відповідальності на підприємствах відповідної групи» [16].

Проте проведені нами розрахунки дозволили доповнити дані про співвідношення темпів зростання продуктивності й реальної зарплати даними про індекс нерівності факторного розподілу (табл. 1). Ці показники демонструють якісно, радикально вищу нерівність факторного розподілу, властиву великому бізнесу, порівняно з малим і середнім. Якщо в малому бізнесі наймані працівники отримують зарплату, іноді більшу за доходи від власності та підприємництва.

Таблиця 1

ВІДНОШЕННЯ ПИТОМИХ (НА ОДНОГО ОДЕРЖУВАЧА) ДОХОДІВ ВІД ВЛАСНОСТІ Й ПІДПРИЄМНИЦТВА ДО ПИТОМИХ (НА ОДНОГО НАЙМАНОГО ПРАЦІВНИКА) ВИТРАТ НА ПЕРСОНАЛ, РАЗІВ

роки	Усі підприємства	Великі підприємства	Середні підприємства	Малі підприємства
2013	2,99	32537,26	738,27	0,95
2014	2,49	47784,69	813,14	0,90
2015	3,34	74170,17	1571,85	1,37
2016	3,45	104077,43	1269,62	1,46
2017	3,27	115097,15	802,40	1,12
2018	2,89	111304,72	782,57	1,11
2019	2,96	71959,06	729,11	1,12
2020	2,07	50996,10	713,96	0,88
2021	2,80	162456,54	904,23	1,09
2022	1,41	64746,93	548,48	0,65
2023	1,48	153445,23	789,46	0,67

То у великому бізнесі, питоми (на одного одержувача) доходи від власності й підприємництва до оподаткування в тисячі разів вищі за питоми (на одного найманого працівника) витрати на персонал (як сума витрат на оплату праці й відрахувань на соціальні заходи), що формує вищі вимоги до їх активності щодо запровадження соціальних інновацій. Зокрема більш прогресивних форм соціальної відповідальності в сфері оплати праці. Середній бізнес займає проміжну позицію, демонструючи переважання одержаних прибутків (як джерела доходів від власності й підприємництва) над витратами на персонал у розрахунку на одного одержувача у сотні разів (табл. 1).

Відповідно, питання щодо ролі малого бізнесу, співвідношення його внеску у імплементацію принципів соціальної відповідальності та впливу структурних змін в економіці України на поширення принципів соціальної відповідальності вимагає продовження дослідження та розширення набору індикаторів, порівняно з тим, надмірно обмеженим, що був запропонований авторами згаданої публікації.

Висновки. Проведені розрахунки дозволили обґрунтувати, що період від початку повномасштабного військового вторгнення характеризується для українського бізнесу підвищенням сприйнятливості до принципів соціальної відповідальності, що проявляється не лише стосовно допомоги ЗСУ та вразливим верствам населення, а й стосовно вирівнювання факторного розподілу доходу. Зокрема в 2022 р. відбулось вагоме скорочення індексу факторної нерівності розподілу доходів (майже дворазове, з 2,8 до 1,41), а в 2023 р. відбулась помірна корекція в бік зростання нерівності (до 1,48), проте нерівність факторного розподілу залишилась на значно нижчому, ніж в період до початку повномасштабної війни рівні, що може трактуватись як вагома ознака поширення принципів соціальної відповідальності бізнесу в управлінські практики українських підприємств стосовно формування політики оплати праці.

Незважаючи на процеси вимушеної мілітаризації економіки, зростання питомої ваги капіталомістких видів економічної діяльності, посилення процесів концентрації виробництва, через скорочення захищених від ворожих обстрілів територій, придатних для відносно безпечного розташування промислового виробництва, у період від початку повномасштабної війни український бізнес переважно зберігає частку витрат на персонал в складі доданої вартості. Це свідчить про зростання економічної вагомості (відносної рідкості) особистісного ресурсу — потужна передумова для усталення моделі організації бізнесу на основі соціальної відповідальності, зокрема в питаннях оплати праці, оскільки конкуренція за кваліфікований персонал набуває більшої значущості як фактор рівня оплати праці, ніж зростання капіталомісткості національного виробництва та його концентрація.

Результати аналізу динаміки продуктивності праці та рівня її оплати свідчать, що для господарської діяльності українських підприємств властивий слабкий зв'язок динаміки продуктивності праці й рівня її оплати, тобто обмеження зростання рівня оплати через неможливість продуктивності не є критичним виходячи з агрегованих на рівні галузей, видів економічної діяльності та економіки загалом даних. Відповідно поширене як в науковій літературі, так і в бізнес середовищі пояснення щодо неможливості підвищення рівня оплати праці через незалежні від інституційних факторів (схильності й спроможності керівництва досягати комерційної ефективності використовуючи політику високої оплати праці) причини, такі як нестача досяжного рівня продуктивності, може тлумачитись як коректне далеко не для більшості підприємств, адже агреговані показники свідчать про відсутність жорсткого обмежуючого впливу динаміки рівня продуктивності щодо динаміки рівня оплати праці.

Література

1. Polanyi K. (1944). The Self-Regulating Market and the Fictitious Commodities: Labor, Land and Money. In: K.Polanyi. The Great Transformation. N.Y.: Farrar & Rinehart, Inc., p. 68–76.
2. Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку : монографія / [А. М. Колот, О. А. Грішнова та ін.] ; за наук. ред. А. М. Колота; ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана». Київ : КНЕУ, 2010. 348 с.
3. Грішнова О. А., Міщук Г. Ю. Соціальні інновації у трудовій сфері: сутність, види, особливості реалізації в Україні. *Демографія та соціальна економіка*. 2013. № 2. С. 167–178. URL: <http://jnas.nbu.gov.ua/article/UJRN-0000115086>

4. Diamond, D. (2021). Collapse. Why some societies decline, while others develop successfully. KM-BUKS Publishing Group [in Ukrainian]. URL: <https://book-ye.com.ua/catalog/sotsioloziya/kolaps-chomu-odni-suspilstva-zanepadayut-a-inshiuspishno-rozvyvayutsya/>
5. Talcott, Parsons. (1971). The System of modern societies. Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, New Jersey. URL: https://www.google.com.ua/books/edition/_vM4VAAAIAAJ?hl=ru&sa=X&ved=2ahUKEwi0l6Lc1PGAxXjBtsEHTGYBbgQre8FegQIIВАН (Last accessed: 16.02.2024).
6. Проблемна взаємодія в групах: феноменологія, чинники, профілактика : монографія [Л. Г. Чорна, П. П. Горностай, О. В. Яремчук, В. І. Вус, О. Л. Коробанова, О. Т. Плетка] / за наук. ред. Л. Г. Чорної; Національна академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології. Кропивницький : ІМЕКС-ЛІТД, 2021. — 112 с. URL: <https://ispp.org.ua/2021/12/31/monografiyaproblemna-vzayemodiya-v-grupax-fenomenologiya-chinniki-profilaktika/>
7. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку : монографія / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. Г. Брінцева та ін.]; за наук. ред. А. М. Колота ; М-во освіти і науки, молоді та спорту України ; ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана», НП Ін-т соц.-труд. відносин. — Київ : КНЕУ, 2012. — 501 с.
8. Колот А. М. Якість зайнятості за нової соціоекономічної реальності: теоретико-методологічні засади / А. М. Колот, І. О. Рябоконт, Ю. М. Бабій // Соціально-трудова відносина: теорія та практика : зб. наук. пр. / М-во освіти і науки України, Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана, Ін-т соц.-труд. відносин ; [редкол.: А. М. Колот (голова) та ін.]. — Київ : КНЕУ, 2024. — № 14, ч. 1. — С. 12–27.
9. HEYETS, V. (2025). Socialization of Nationally Rooted Development. *Science and Innovation*, 21(1), 3–16. <https://doi.org/10.15407/scine21.01.003>
10. Eccles, R. G., Ioannou, I., & Serafeim, G. (2012). The impact of a corporate culture of sustainability on corporate behavior and performance *Management Science*, 60(11): 2835–2857. Available at: <http://earthsayers.tv/sustainabilityadvocate/wp-content/uploads/2012/04/Working-Paper-Sefereini-et-al.pdf>
11. Brammer, Stephen and Millington, Andrew. (2008) Does it pay to be different? An analysis of the relationship between corporate social and financial performance. *Strategic Management Journal*, Vol. 29 (No. 12). 1325–1343. Available at: <http://dx.doi.org/10.1002/smj.714>
12. Cheng, Beiting and Ioannou, Ioannis and Serafeim, George, (2011). Corporate Social Responsibility and Access to Finance. *Strategic Management Journal*, 35 (1): 1–23. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=1847085> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1847085>
13. Tyshchenko Mariia (2024). Gender Equality And Social Inclusion as a Sign of the Sustainability of Ukrainian Civil Society During and After the War with russia. *PUBLIC POLICY AND ADMINISTRATION*, T 23, Nr. 2, Vol. 23. P. 209–221
14. Ткаченко О. В., Кулага І. В., Лісняк І. А. Державне регулювання доходів домогосподарств як фактор соціально-економічного розвитку. *Збірник наукових праць «Вчені записки»*. 2024. № 37(4). С. 121–137. http://doi.org/10.33111/vz_kneu.37.24.04.11.075.081
15. Кириленко В., Ткаченко О., Мельник О., Самійленко А.П., Галабурда М. Компенсаційна варіація за Службою для оцінки інфляційного тиску на доходи населення України. *Збірник наукових праць «Вчені записки»*. 2024. № 34(1). С. 41–59. http://doi.org/10.33111/vz_kneu.34.24.01.05.033.039 (дата звернення: 09.08.2025).
16. Федько І. Динаміка малого і середнього бізнесу та економічні передумови сприйняття українськими підприємствами соціальної відповідальності, як важливої риси моделі розвитку [Електронний ресурс] / Федько Іванна, Верховод Ірина, Леонченко Ольга // Економіка та суспільство : електр. наук. фах. вид. / М-во освіти і науки України, Мукачів. держ. ун-т ; [редкол.: О. П. Головка (голов. ред.) та ін.]. — Електрон. текст. дані. —

Мукачєво, 2024. — Вип. 65. — Режим доступу: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/4525/4465>

17. Колот А.М. Екосистемність як імператив стійкого людиновимірного розвитку : препринт / А.М. Колот — К. : КНЕУ, 2024. — 52 с.

18. Офіційний сайт державної служби статистики України. Діяльність підприємств. <https://www.ukrstat.gov.ua/>

19. Акімова І., Марцінків А., Осінкіна О. Соціальна відповідальність українського бізнесу: результати опитування. Київ: ООН, 2013. 53 с.

References

1. Polanyi K. (1944). The Self-Regulating Market and the Fictitious Commodities: Labor, Land and Money. In: K.Polanyi. The Great Transformation. N.Y.: Farrar & Rinehart, Inc., p. 68–76.

2. Kolot, A. M., Hrishnova, O. A. et al. (2012). Sotsial'na vidpovidal'nist': teoriia i praktyka rozvytku: monohrafiia / [Social responsibility: theory and practice of development] Kyiv : KNEU [in Ukrainian]

3. Hrishnova O. A., & Mishchuk H. Yu. (2013) Sotsialni innovatsii u trudovii sferi: sutnist, vydy, osoblyvosti realizatsii v Ukraini [Social innovations in the labor sphere: essence, types, peculiarities of implementation in Ukraine]. Demohrafiia ta sotsialna ekonomika. No. 2, pp. 167–178.

4. Diamond, D. (2021). Collapse. Why some societies decline, while others develop successfully. KM-BUKS Publishing Group [in Ukrainian]. URL: <https://book-ye.com.ua/catalog/sotsiolohiya/kolaps-chomu-odni-suspilstva-zanepadayut-a-inshiuspishno-rozvyvayutsya/>

5. Talcott, Parsons. (1971). The System of modern societies. Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, New Jersey. URL: https://www.google.com.ua/books/edition/_/vM4VAAAAIAAJ?hl=ru&sa=X&ved=2ahUKEwi0l6LclPGAxXjBtsEHTGYBbgQre8FegQIIBAH (Last accessed: 16.02.2024).

6. Chorna, L. G., Gornostay, P. P., Yaremchuk, O. V., Vus, V. I., Korobanova, O. L., Pletka, O. T. (2021). Problematic interaction in groups: phenomenology, factors, prevention. National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine, Institute of Social and Political Psychology. Kropyvnytskyi [in Ukrainian]. URL: <https://ispp.org.ua/2021/12/31/monografiyaproblemnavzayemodiya-v-grupax-fenomenologiya-chinniki-profilaktika/>

7. Kolot, A., Ryabokon, I., & Babii, J. (2024). Yakist zainiatosti za novoi sotsioekonomichnoi realnosti: teoretyko-metodolohichni zasady. [Employment quality in the new socio-economic reality: theoretical and methodological foundations]. Social and labour relations: theory and practice, 14(1), 12–27. DOI: [https://doi.org/10.21511/slntp.14\(1\).2024.02](https://doi.org/10.21511/slntp.14(1).2024.02) (in Ukrainian)

8. Kolot, A., Ryabokon, I., & Babii, J. (2024). Yakist zainiatosti za novoi sotsioekonomichnoi realnosti: teoretyko-metodolohichni zasady. [Employment quality in the new socio-economic reality: theoretical and methodological foundations]. Social and labour relations: theory and practice, 14(1), 12–27. DOI: [https://doi.org/10.21511/slntp.14\(1\).2024.02](https://doi.org/10.21511/slntp.14(1).2024.02) (in Ukrainian)

9. HEYETS, V. (2025). Socialization of Nationally Rooted Development. *Science and Innovation*, 21(1), 3–16. <https://doi.org/10.15407/scine21.01.003>

10. Eccles, R. G., Ioannou, I., & Serafeim, G. (2012). The impact of a corporate culture of sustainability on corporate behavior and performance *Management Science*, 60(11): 2835–2857. Available at: <http://earthsayers.tv/sustainabilityadvocate/wp-content/uploads/2012/04/Working-Paper-Sefereini-et-al.pdf>

11. Brammer, Stephen and Millington, Andrew. (2008) Does it pay to be different? An analysis of the relationship between corporate social and financial performance. *Strategic Management Journal*, Vol. 29 (No. 12). 1325–1343. Available at: <http://dx.doi.org/10.1002/smj.714>