








“Decent wages as a basis for socially responsible business practices in the new economy”

AUTHORS	Oleksandr Skrypnyk   Alla Ilyenko   Oleksandr Salyvon   Vitalii Hutnitskyi
ARTICLE INFO	Oleksandr Skrypnyk, Alla Ilyenko, Oleksandr Salyvon and Vitalii Hutnitskyi (2022). Decent wages as a basis for socially responsible business practices in the new economy. <i>Social and labour relations: theory and practice</i> , 12(2), 32-39. doi: 10.21511/slntp.12(2).2022.04
DOI	http://dx.doi.org/10.21511/slntp.12(2).2022.04
RELEASED ON	Friday, 30 June 2023
RECEIVED ON	Tuesday, 20 December 2022
ACCEPTED ON	Friday, 05 May 2023
LICENSE	 This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License
JOURNAL	"Social and labour relations: theory and practice"
ISSN PRINT	2410-4752
ISSN ONLINE	2415-3389
PUBLISHER	LLC “Consulting Publishing Company “Business Perspectives”
FOUNDER	State Higher Educational Establishment "Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman", Social and Labour Relations Institute



NUMBER OF REFERENCES

16



NUMBER OF FIGURES

0



NUMBER OF TABLES

1

© The author(s) 2023. This publication is an open access article.



BUSINESS PERSPECTIVES



Publisher

LLC "CPC "Business Perspectives"
Hryhorii Skovoroda lane, 10,
Sumy, 40022, Ukraine
www.businessperspectives.org



V. HETMAN KNEU



Founder

State Higher Educational
Establishment "Kyiv National
Economic University named after
Vadym Hetman",
Prospect Peremogy, 54/1,
Kyiv, 03057, Ukraine

<https://kneu.edu.ua/>

Received on: 20th of December, 2022

Accepted on: 5th of May, 2023

Published on: 30th of June, 2023

© Oleksandr Skrypnyk, Alla Ilyenko,
Oleksandr Salyvon, Vitalii Hutnitskyi,
2023

Oleksandr Skrypnyk, Postgraduate
Student, Socioeconomics and Personnel
Management Department, Kyiv
National Economic University named
after Vadym Hetman, Ukraine.

Alla Ilyenko, Senior Lecturer,
Socioeconomics and Personnel
Management Department, Kyiv
National Economic University named
after Vadym Hetman, Ukraine.

Oleksandr Salyvon, Assistant,
Department of Informatics and
Systemology, Kyiv National Economic
University named after Vadym Hetman,
Ukraine.

Vitalii Hutnitskyi, Master of Personnel
Management, Sociology and Psychology
Department, Kyiv National Economic
University named after Vadym Hetman,
Ukraine.



This is an Open Access article,
distributed under the terms of the
[Creative Commons Attribution 4.0
International license](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/), which permits
unrestricted re-use, distribution,
and reproduction in any medium,
provided the original work is
properly cited.

Oleksandr Skrypnyk (Ukraine), Alla Ilyenko (Ukraine), Oleksandr Salyvon (Ukraine), Vitalii Hutnitskyi (Ukraine)

DECENT WAGES AS A BASIS FOR SOCIALLY RESPONSIBLE BUSINESS PRACTICES IN THE NEW ECONOMY

Abstract

The article examines the conceptual foundations and significance of decent wages as a priority area for implementing socially responsible practices of business organizations. The study substantiates the actual role of this concept in the new business realities, the key trends of which are openness, networking, digitalization and globalization of processes.

The purpose of the study is to determine the role of the concept of decent wages in the process of implementing socially responsible practices of a company.

When studying theoretical approaches to the role of the concept of decent wages in ensuring the sustainability of business organizations, the author's vision on the value and practical significance of these processes has been formed. The author's own understanding of the relevance of these practices for business and society is determined. The potential opportunities for business organizations in the active application of socially responsible approaches to business activities are outlined and supplemented.

Priority directions for strengthening the motivating role of the remuneration system in business organizations are identified. The study substantiates the proposal to reduce the fixed part of wages and increase the variable part, which will accordingly develop the ability of employees who are willing and able to earn money to perform work with greater efficiency. The idea that business entities should increase the share of labor remuneration in the cost of production and increase the amount of real wages has been developed. Since a decrease in real wages will also affect business organizations, with a decrease in the purchasing power of the population, sales volumes will decrease, and income and profits will decrease.

Keywords

labor remuneration, social responsibility, new economy, competitiveness, decent work

JEL Classification

A13, D31, E64, J31

О. Скрипник (Україна), А. Ільєнко (Україна), О. Саливон (Україна), В. Гутніцький (Україна)

ГІДНА ОПЛАТА ПРАЦІ ЯК БАЗИС СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНИХ ПРАКТИК БІЗНЕСУ В УМОВАХ ФОРМУВАННЯ НОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Анотація

У статті досліджено концептуальні засади та значущість гідної оплати праці як пріоритетного напрямку реалізації соціально-відповідальних практик бізнес-організацій. Обґрунтовано актуальні ролі цього концепту у нових бізнес-реаліях, ключовими трендами якого є відкритість, мережевість, цифровізація та глобальність процесів.

Метою дослідження є визначення ролі концепту гідної оплати праці в процесі реалізації соціально-відповідальних практик компанії.

При дослідженні теоретичних підходів щодо ролі концепту гідної оплати праці для забезпечення стійкості бізнес-організацій сформовано власну точку зору відносно цінності й практичної значущості цих процесів. Визначено власне розуміння актуальності цих практик для бізнесу і суспільства. Окреслено й доповнено потенційні можливості для бізнес-організацій при активному застосуванні соціально-відповідальних підходів до ведення господарської діяльності.

Визначено пріоритетні напрями посилення мотивуючої ролі системи оплати праці у бізнес-організаціях. Обґрунтовано пропозицію відносно зменшення постійної частини заробітної плати і збільшення змінної, що відповідно розвиватиме можливості у працівників, які бажають і можуть заробляти, виконувати роботу з більшою віддачею. Розвинуто ідею про те, що бізнес-суб'єкти мають збільшувати частку оплати праці у собівартості продукції, підвищувати розмір реальної заробітної плати. Оскільки при зменшенні розміру реальної заробітної плати страждатимуть і бізнес-організація, при зниженні купівельної спроможності населення, знижуватимуться і обсяги реалізації продукції, зменшуватиметься дохід та прибуток.

Ключові слова

оплата праці, соціальна відповідальність, нова економіка, конкурентоспроможність, гідна праця

Класифікація JEL

A13, D31, E64, J31

ВСТУП

Гідна праця є основою сучасного соціального і економічного розвитку. Концепт гідної праці зорієнтований на оптимізацію відносин між працівниками та роботодавцями і реалізується в основних чотирьох площинах: продуктивна зайнятість, трудові права працівників, соціальний захист і соціальний діалог. Реалізація концепції гідної праці активним чином сприяє становленню європейських цінностей, серед яких домінуючими є свобода працівників, їх гідність та рівність, продуктивна праця, гідний рівень оплати праці, оптимальний соціальний захист, безпечні умови праці, повага до прав працюючих, можливість впливати на трудові відносини в процесі соціального діалогу. Такі вищезначені цінності не можна запровадити адміністративними методами, має бути запроваджена нова культура управління бізнес-організацією. Її головною домінантою має стати орієнтація на побудову партнерської взаємодії з головним внутрішнім стейкхолдером – персоналом. В процесі організації цієї співпраці ключовим акцентом має бути пріоритетність людських ресурсів, як найцінніших для організації, що має передбачати надання працівникам гарантій зайнятості, професійного розвитку та якості життя, застосування прозорості і дієвої мотивації до праці, створення безпечних умов праці. Ці процеси у будь-якій бізнес-організації неможливо реалізувати без побудови соціально відповідальної управлінської моделі, в основі якої має бути забезпечення гідної оплати праці, як основного мотивуючого чинника підвищення продуктивності праці та базового елементу концепту гідної праці.

Соціально відповідальні практики необхідні бізнес-організаціям для посилення конкурентоспроможності, формування іміджу та бренду, забезпечення соціально-економічного розвитку. В умовах становлення нової економіки ці процеси ще більше актуалізуються, оскільки починає формуватися нове бізнес-середовище на основі сучасних технологій діджиталізації, ринку криптовалют, робототехніки.

1. ЛІТЕРАТУРНИЙ ОГЛЯД

Першим науковцем, який ґрунтовно визначив сутність поняття «соціальна відповідальність бізнесу» став Боуен. У своїй праці «Соціальна відповідальність бізнесмена» (Social Responsibilities of the Businessman) він всебічно описує багатогранну природу цього феномену, визначає його цінності на напрями розвитку, акцентує увагу на його вагомій користі для самого бізнесу та суспільства [5]. Тому компанії повинні розуміти той факт, що стійкість бізнесу і його майбутнє залежать від відповідності їх діяльності очікуванням зацікавлених сторін: держави, місцевої влади, працівників, акціонерів, інвесторів, споживачів. У нинішніх реаліях все більший вплив на стан та імідж бізнесової організації здійснює її суспільно відповідальна поведінка. Суспільство аналізує не тільки виробничі та економічні показники, а й те, яким чином підприємство розвиває свою діяльність, піклується про своїх працівників, наскільки технологія виробничих процесів відповідає інтересам і потребам населення територіальних громад, їх розвитку.

Представники інших всесвітньовідомих наукових шкіл також визнали актуальність та необхідність соціально відповідальних практик для бізнес-організацій. Девіс проголошував ідею про актуальність соціально відповідальної поведінки бізнесу, акцентуючи на тому, що такі практики суттєво допомагають досягати вагомих економічних ефектів [7]. Керолл розвивав концепт соціальної відповідальності в частині відповідності правовим, економічним, етичним та дискреційним очікуванням, які суспільство покладає на бізнесові організації [6].

Вагомий вклад у становлення концепту соціальної відповідальності бізнесу внесли Портер та Крамер. У власному науковому дослідженні «Creating Shared Value» дослідники акцентують увагу на взаємозалежності суспільства та бізнесу, наголошуючи на ідеї спільних цінностей, як управлінській практиці посилення ефективності бізнесу, що поєднує зростання капіталізації з покращенням суспільного благополуччя [14].

Разом з ідеологією корпоративної соціальної відповідальності почали з'являтися інші схожі теми, які набувають актуальності в сучасних умовах. Концепція соціального капіталу, людського капіталу, гідної

праці. Ці сучасні ідеї закладені у головні документи ООН – Підсумковому документі ООН з питань стійкого розвитку (Ріо+20) [15], Програмі ООН «Цілі розвитку тисячоліття» [10].

Інституціоналізація цих важливих питань сьогодення викликана необхідністю трансформації асоціальної моделі економіки, яка спровокувала ряд проблем у масштабах світової економіки та окремих країн.

Проблематику оплати праці в теоретичних та практичних аспектах досліджують і роз'яснюють в своїх публікаціях низка науковців. Антонюк аналізує проблеми оплати праці у промисловості України та акцентує увагу на невідповідності рівня заробітної плати вартості робочої сили та параметрам гідної праці [2]. Анкер вимірює якість гідної оплати праці за допомогою статистичних показників та виокремлює певні індикатори, критерії та показники, які характеризують гідну працю через спектр рівних можливостей для чоловіків та жінок отримувати гідну та продуктивну роботу в умовах свободи, захищеності, справедливості та людської гідності [1]. Бесконд, Мехран, Шатеньє розробили методологію вибору індикаторів, а саме – для оцінки гідної праці та її достойного рівня оплати для соціально вразливих верств населення: осіб похилого віку, молоді, дітей 10–14 років та жінок [3]. Дороніна в своїх монографічних дослідженнях розвиває питання побудови ефективної кадрової політики та розвитку мотиваційних інструментів для персоналу [8]. Кір'ян акцентує увагу на тому, що головні причини мізерних розмірів заробітної плати необхідно шукати в протиріччях під час розподілу створеної нової вартості між працею і капіталом. Співвідношення між привласненими новоствореними продуктами праці розвиває рівень експлуатації найманого працівника [11]. Цимбалюк у своїх дослідженнях аналізує політики оплати праці та визначає ключові аспекти її впливу на досягнення стандартів гідної праці [16].

Узагальнення ідеологічних переконань більшості наукових досліджень розвиває ідею про те, що побудова соціально відповідальної моделі управління бізнес-організаціями в умовах нової економіки є неможливою без забезпечення концепту гідної праці та відповідного рівня її оплати. Реальні доходи населення в Україні значно знизилися за останні роки, що говорить про те, що люди які працюють, заробляти стали менше, а, отже, і кількість товарів і послуг, що вони зможуть придбати на ці кошти також зменшилася, що свідчить і про зниження рівня життя в цілому. Отже про який розвиток бізнесу та суспільства можна вести мову, якщо не забезпечено базові умови розвитку. Відповідно розвиток економіки можна стимулювати за рахунок активізації трьох ключових компонент – виробничих процесів, природних ресурсів та людського капіталу. Без капітальних інвестицій звісно це зробити неможливо. Тому, перш за все, інвестиції в людський капітал у вигляді забезпечення гідного рівня заробітних плат є ключовим напрямом активностей бізнесових організацій в сучасних реаліях. Що також сприятиме поживленню виробництва товарів та послуг і розвиватиме відповідальне використання природних ресурсів.

2. МЕТА ДОСЛІДЖЕННЯ

Обґрунтування значущості концепту гідної оплати праці для забезпечення ефективної реалізації соціально-відповідальних практик компанії є метою дослідження.

3. МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Методологічною основою досягнення визначеної мети є системний підхід у процесі дослідження гідної оплати праці як базису розвитку соціально відповідальних практик бізнесу в Україні.

4. РЕЗУЛЬТАТИ

Відповідно до міжнародних статистичних даних, в першій десятці найдорожчих компаній світу домінують представники цифрової економіки (Apple, Amazon, Google) [12]. Основними трендами нової економіки є комп'ютеризація робочих місць і виробничого обладнання, використання сучасного

програмного забезпечення в управлінні виробництвом і управлінні ресурсами, створення у бізнес-організаціях єдиного інформаційного простору для автоматизації систем управління та обміну інформацією. Успішна робота автоматизованих пристроїв залежить від людини, її компетенцій, цінностей, мотивацій. З'являється новий тип працівника, який володіє здібностями концептуального мислення, уміє накопичувати, генерувати і ефективно використовувати знання. Продуктивна праця такого працівника більшою мірою залежить від можливостей особистісного розвитку, умов праці, мотивації, соціально-психологічного клімату та моральних стимулів. Послугами праці таких людей неможливо користуватись без імплементації головних компонент гідної праці в трудові відносини, створення безпечних, ергономічних умов з гідною винагородою та формування сприятливого середовища реалізації індивідуальних інтересів та потреб. Відповідно має бути реалізована парадигма гідної праці в контексті сучасних тенденцій нової економіки. Головними генераторами цих процесів повинні стати бізнес-організації, успішна діяльність яких залежить від якості використання трудового потенціалу. Реалії сьогодення свідчать про те, що конкурентні переваги компаній безпосередньо пов'язані з можливостями освоєння новітніх технологій, інноваційних засобів управління та організації виробничих процесів, й в основі цих процесів має бути закладена якість людського, інтелектуального та соціального капіталів.

Досвід таких великих світових компаній як Apple, Google, Amazon також підтверджує той факт, що гідна праця приносить відчутні економічні зиски, підвищує конкурентоспроможність, а люди та їх таланти є головними, найціннішими ресурсами. Тому інтеграція українських підприємств до цивілізованого європейського економічного простору та розширення присутності на внутрішніх ринках має здійснюватись з урахуванням вищезазначених аспектів та процесів, реалізація яких вимагатиме позиціонування на засадах соціальної відповідальності, реалізації соціальних інвестицій, сприяння розвитку людського капіталу як на рівні власної компанії, так і в суспільстві. Ці процеси сприятимуть задоволенню потреб персоналу, зменшенню плинності кадрів, покращенню цінності бренду. Загалом, соціально відповідальні практики компаній забезпечують реальність наступним економічним ефектам:

- 1) зростає прибуток, підвищуються темпи економічного зростання;
- 2) підвищується інвестиційна привабливість;
- 3) зменшуються поточні операційні витрати за рахунок скорочення відходів виробництва або їх переробки;
- 4) зростає ефективність використання енергетичних ресурсів;
- 5) покращується популяризація бренду і репутації компанії, що сприяє розвитку, відкриттю нових ринкових сегментів, розвитку пріоритетних напрямів бізнес-діяльності;
- 6) ростуть обсяги реалізації продукції, покращується лояльність клієнтів;
- 7) зростає виробнича продуктивність;
- 8) відкриваються нові можливості залучення та утримання персоналу, оскільки люди віддають перевагу праці в організації, цінності якою збігаються з їхніми власними;
- 9) з'являються можливості зменшення претензій зі сторони контролюючих державних органів;
- 10) посилюється конкурентоспроможність.

Соціальна відповідальність бізнес-організації має реалізуватися у зовнішньому та внутрішньому середовищі. Активна діяльність у зовнішньому середовищі має розвивати соціально відповідальні практики що демонструють основні цінності, принципи та ідеї, які популяризує бізнес-суб'єкт в суспільстві, сприяючи укріпленню репутації, іміджу, бренду, посиленню конкурентоспроможності бізнес-організації. Внутрішнє середовище корпоративної соціальної відповідальності проявляється у взаємодії з персоналом, власниками бізнесу, акціонерами. Для цих процесів характерним є формування корпоративної культури, розвиток трудового потенціалу, створення привабливих конкурентоспроможних робочих місць. Працівники мають бути мотивовані, зацікавлені в результатах власної праці, а їх ціннісні орієнтири повинні відповідати цілям, місії, генеральній стратегії бізнес-організації – що і є головним напрямом успішної діяльності компанії, запорукою досягнення цілей та мети діяльності. Стрижневим напрямком соціально відповідальної стратегії управління персоналом має бути забезпечення ефективної мотивації праці - активізація такої якості трудової мотивації та результативності праці, що відповідає реалізації економічних і соціальних цілей організації і особистих цілей працівників. Ефективність

трудової мотивації має бути досягнена завдяки регулятивним функціям мотиваційного механізму, що є невід'ємною частиною системи управління організацією. Як відомо, мотивація персоналу має дві форми прояву – матеріальну та нематеріальну. В системі матеріальної мотивації домінуюче місце має займати заробітна плата.

Організація системи оплати праці може передбачати використання різних способів посилення її мотивуючої ролі в організаційних процесах у бізнес-організаціях. Одним зі способів є зменшення постійної частини заробітку і збільшення змінної, що сприятиме уникненню зрівнялівки і надасть можливість співробітникам, які хочуть і можуть заробляти, працювати з більшою віддачею, оскільки їх заробіток залежатиме від результатів роботи. І якщо робоче місце людини орієнтоване на результат, для неї досить легко виокремити критерії розрахунку змінної частини (наприклад, працівник зайнятий виготовленням конкретної продукції, або ж це фахівець відділу реалізації продукції). Для посад, орієнтованих на процес (наприклад, офіс-менеджер, секретар, бухгалтер), це зробити трохи складніше, але теж можливо. В даному випадку необхідно розробити певні критерії оцінювання результативності виконаної праці. Якщо в компанії штат працівників складається з таких фахівців, є сенс цим зайнятися, ефект буде відчутним. Щоб ця система дійсно працювала, потрібно підтримувати розумний баланс постійної і змінної частини, щоб заробіток працівників не знижувався до неприйняттого рівня. Також доцільно використовувати змінну частину для персоналу, який за допомогою власних фізичних та розумових зусиль здатен збільшувати обсяги продукції без втрати її якості. Наприклад, недоцільно прив'язувати премію начальника виробництва до прибутку підприємства: як би добре не працювали цехи, прибуток знизиться, якщо не впоралися зі своїми завданнями фахівці відділу продажу. А ось за відсоток браку, план випуску, терміни виконання виробничих завдань, керівник виробничого підрозділу може і повинен відповідати. Але найголовніше в цих процесах є те, що організація і проведення цих змін має здійснюватись за принципами соціальної відповідальності, що означає визначення та орієнтація на інтереси основного внутрішнього стейкхолдера – персоналу.

Врешті, заробітна плата найманого працівника є мірилом його особистої та професійної самореалізації, здійснює вплив на самооцінку працівника, акцентує увагу на його соціальному статусі, сприяє самоствердженню. На сьогоднішній час в Україні рівень заробітних плат є вкрай низьким. Для переважної більшості працюючих заробітна плата стала мізерною (та не негарантованою) соціальною виплатою, яка дозволяє пережити важкі часи, але ніяким чином не досягти добробуту. Заробітна плата працівників не забезпечує покращення матеріального стану родин. Реалії України демонструють той факт, що економічна необґрунтованість оплати праці та недосконалі трудові відносини спричиняють соціально-економічну напруженість в суспільстві та провокують серйозні економічні та соціальні негаразди. Прямо чи опосередковано від цього страждають і бізнес-організації, оскільки зниження купівельної спроможності впливає на зниження обсягів реалізації продукції, зменшення доходів та прибутку. Тому, перш за все, бізнес-суб'єкти мають задіювати ряд соціально відповідальних практик щодо впливу на доходи працюючих - підвищувати частку оплати праці у собівартості продукції, збільшувати розмір заробітної плати, орієнтуючись не на номінальну її величину, а на реальну. Продуктивна діяльність будь-якої компанії залежить від якості роботи та ціннісних орієнтирів персоналу. Якщо цінності в колективі більшою мірою співпадають, то це веде до загального розвитку. Для формування цілеспрямованого та відповідального колективу необхідністю є не тільки конкурентоспроможна заробітна плата, а й певні соціальні гарантії, які дозволять кожному співробітнику відчувати себе захищеним і повною мірою працювати над досягненням цілей компанії.

Нестача засобів до життя призвели й до погіршення стану здоров'я через недостатнє харчування, незадовільні житлові умови, погане медичне обслуговування.

Загалом, феномен української бідності за визначенням Лібанової, має цілу низку певних специфічних особливостей, серед яких: низький рівень життя населення; психологічна неприйнятність економічної нерівності; вкрай висока питома вага людей, які вважають себе бідними; поширення бідності серед працюючого населення [13]. Крім того, вона стверджує про те, що зубожіння досить широких прошарків суспільства розвивалося на фоні формування незначного класу багатіїв. Бідними стали ті люди, котрі

Таблиця 1. Рейтинг країн Європи за рівнем мінімальної зарплати у 2023 році

Джерело: Сформовано авторами за [9].

Рейтинг	Країни	Мінімальна зарплата (євро/місяць)
1	Люксембург	2.387
2	Німеччина	1.981
3	Бельгія	1.955
4	Нідерланди	1.934
5	Ірландія	1.910
6	Франція	1.709
7	Словенія	1.304
8	Іспанія	1.167
9	Греція	757
10	Португалія	887
11	Литва	840
12	Мальта	835
13	Польща	746
14	Естонія	725
15	Чехія	717
16	Словаччина	700
17	Хорватія	700
18	Латвія	620
19	Румунія	606
20	Угорщина	579
21	Болгарія	399
22	Україна	168 (6.700 грн.)

чесно працювали й продовжують працювати. Бідність працюючих стала свідченням значної деформації системи оплати праці [13]. І в результаті українські працівники, навіть маючи стабільне джерело трудового доходу, при умові низьких стандартів оплати праці, фактично позбавлені можливостей вести повноцінне життя. У Таблиці 1 показаний рейтинг країн Європи за рівнем мінімально зарплати.

Отже, як показують ці та інші дослідження вітчизняних науковців, сьогодні в Україні існує низка проблем у сфері оплати праці. Серед них:

- 1) надто низький рівень мінімальної і середньої заробітної плати порівняно із зазначеними показниками розвинутих Європейських країн;
- 2) перевищення темпу зростання споживчих цін, порівняно із темпами зростання номінальної заробітної плати, внаслідок чого купівельна спроможність українців знижується. Тільки за 2019–2020 рр. інфляція склала 177%, тарифи на житлово-комунальні послуги, воду, електроенергію, газ виростили на 200%;
- 3) стрімке падіння рівня середньої заробітної плати в іноземному еквіваленті на тлі масштабної девальвації національної валюти;
- 4) значна диференціація рівня середньої заробітної плати за видами економічної діяльності та регіонами;
- 5) значні суми заборгованості із виплат заробітної плати українцям, спричинені системною економічною кризою, станом на 1 січня 2020 р. становить 1.79 млрд грн;
- 6) необґрунтовані диспропорції в оплаті праці в державному і недержавному секторах економіки, виробничій і бюджетній сферах;
- 7) істотно деформовано співвідношення в рівнях оплати праці залежно від кваліфікації, складності, відповідальності за виконану роботу;
- 8) відсутність залежності оплати праці від рівня освіти;
- 9) факт тіньової заробітної плати, яка негативно впливає на соціальну захищеність працівників та економічну ситуацію в країні.

ВИСНОВКИ

Гідна оплата праці в сучасних умовах господарювання має стати основою формування соціально відповідальної поведінки бізнесу. Такі активності є необхідними не тільки для підприємств та організацій, вони також актуальні для суспільства загалом, оскільки сприяють вирішенню ключових проблем та дозволяють формувати якісні передумови досягнення цілей сталого розвитку. Ці процеси можуть мати практичну форму реалізації перш за все за умови активної участі держави та її прогресивної політики щодо формування ефективного середовища сприяння популяризації соціально відповідальних практик бізнес-організацій. Бізнес має бути мотивований не тільки до своєчасної сплати податків, а й до соціальних інвестицій у зовнішньому та внутрішньому середовищі. Забезпечення конкурентоспроможності компаній в майбутньому головним чином буде обумовлено якістю внутрішніх соціальних інвестицій та увагою до соціальних потреб та інтересів персоналу. Важливим процесом має стати залучення співробітників до соціальних практик компанії, формування ефективної корпоративної культури, залучення персоналу до формування стратегії розвитку організації, її цінностей, філософії, кодексу поведінки.

AUTHORS CONTRIBUTIONS

Conceptualization: Oleksandr Skrypnyk.

Data curation: Oleksandr Skrypnyk, Oleksandr Salyvon.

Formal Analysis: Oleksandr Skrypnyk, Oleksandr Salyvon, Vitalii Hutnitskyi.

Methodology: Oleksandr Skrypnyk.

Project administration: Oleksandr Skrypnyk, Alla Ilyenko, Oleksandr Salyvon, Vitalii Hutnitskyi.

Investigation: Alla Ilyenko, Oleksandr Salyvon.

Writing – original draft: Oleksandr Skrypnyk.

Writing – review & editing: Alla Ilyenko, Oleksandr Salyvon, Vitalii Hutnitskyi.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F., & Ritter, J. (2002). *Measuring decent work with statistical indicators* (Working Paper No. 2) (83 p.). Geneva: International Labour Office. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_079089.pdf
2. Antoniuk, V. (2016). Sotsialna polityka u sferi oplaty pratsi: problemy ta shliakhy zabezpechennia yii hidnoho rivnia (na prykladi promyslovosti) [Social policy in the field of labour: problems and ways of providing it to a decent level (for industries example)]. *Upravlinnia ekonomikoiu: teoriia ta praktyka - Economic management: theory and practice*, 3-24. (In Ukrainian). Retrieved from <http://dspace.nbu.gov.ua/handle/123456789/127391>
3. Bescond, D., Chataignier, A., & Mehran, F. (2003). Seven indicators to measure decent work: An international comparison. *International Labor Review*, 142(2), 179–212. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2003.tb00258.x>
4. Bonnet, F., Figueiredo, J., & Standing, G. (2003). A family of decent work indexes. *International Labor Review*, 142(2), 213–238. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2003.tb00259.x>
5. Bowen H. (1953). *Social Responsibilities of the Businessman* (167 p.). New York: Harper & Row.
6. Carroll, A. (2004). Managing ethically with global stakeholders: A present and future challenge. *Academy of Management Executive*, 18(2), 118. <https://doi.org/10.5465/ame.2004.13836269>
7. Davis, K. (1960). Can business afford to ignore social responsibilities? *California Management Review*, 2(3), 70. <https://doi.org/10.2307/41166246>
8. Doronina, O. (2013). *Teoriia ta praktyka formuvannia bahatorivnevoi kadrovoi polityky v konteksti zabezpechennia hidnoi pratsi v Ukraini [Theory and practice of forming a multi-level personnel policy in the context of ensuring decent work in Ukraine]* (395 p.). Donetsk: DonNU. (In Ukrainian)
9. Eurostat (2023). *Minimum wage statistics*. Retrieved from <http://surl.li/gtxst>
10. General Assembly (2000). *Resolution adopted by the General Assembly*. Retrieved from <http://www.un.org/millennium/declaration/ares552e.pdf>

11. Kirian, T., Kulikov, Yu., & Safonov, V. (2014). Hidna zarobitna plata u stanovlenni sotsialnoi derzhavy [A decent wage in the establishment of a welfare state]. *Socio-Economic Research Bulletin*, 1(52), 23-31. (In Ukrainian). Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vsed_2014_1_6
12. Krotovska, O. (2022). Naidorozhchi brendu svitu 2022 roku. U liderakh Apple, Amazon ta Google (Infografika) [The most expensive brands in the world in 2022. In the leaders of Apple, Amazon and Google (Infographic)]. *The page*. (In Ukrainian). Retrieved from <http://surl.li/gtyhp>
13. Libanova, E. (2020). *Bidnist naseleennia Ukrainy: metodolohiia, metodyka ta praktyka analizu [Poverty of the population of Ukraine: methodology, methodology and practice of analysis]* (456 p.). Uman: Sochinskyi M. (In Ukrainian). Retrieved from <https://cutt.ly/RwtXhwBl>
14. Porter, M., & Kramer, M. (2011). Creating Shared Value. *Harvard Business Review*, 54, 1–17. Retrieved from <https://hbr.org/2011/01/the-big-idea-creating-shared-value>
15. Sustainable Development (2012). *Future We Want - Outcome document*. Retrieved from <http://sustainabledevelopment.un.org/futurewewant.html>
16. Tymbaliuk, S., & Tymbaliuk, D. (2020). Methodology and Assessment of Labor Remuneration in Terms of Implementing the Principles of Decent Work in Ukraine. *The problems of economy*, 1, 290–297. (In Ukrainian). http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pekon_2020_1_36