

3. Методологічні положення щодо визначення неформальної зайнятості населення. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0016832-13>

4. Кашуба Я.М. Тенденції зайнятості в неформальному секторі економіки України//Ефективна економіка. № 8. 2015. Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4233>

5. Hart K. Informal urban income opportunities and urban employment in Ghana / K. Hart // J. of modern African studies. L. 1973. Vol.11, № 1. P. 61—90. № 427.

6. Головченко О., Ніценко В. Еволюція парадигми тіньової економіки в економічних дослідженнях // Часопис економічних реформ. 2015. № 2. С. 6—13.

7. Плисенко Г.П. Тенденції зайнятості в неформальному секторі економіки України //Ринок праці та зайнятість населення. 2018. № 1. С. 49—52.

УДК 331.105:334

**Поплавська О. М.**

к.е.н, доцент кафедри управління персоналом  
та економіки праці  
м.Київ, Україна

**Данилевич Н. С.**

к.т.н, доцент кафедри управління персоналом  
та економіки праці  
Київський національний економічний університет  
імені Вадима Гетьмана,  
м.Київ, Україна

## **СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ В КОНТЕКСТІ ДОСЯГНЕННЯ ЦІЛЕЙ СТАЛОГО РОЗВИТКУ**

Досягнення цілей сталого розвитку в умовах невизначеності, поглиблення економічної кризи та проявів неекономічного характеру, як то пандемія, вимагає консолідації зусиль не лише держави, але й суспільства в цілому. Така консолідація може і повинна здійснюватися на засадах соціальної відповідальності, що дозволить максимально розподілити ролі між акторами ринку, узгодити їхні інтереси та досягти нового соціального договору.

Авторські дослідження [1, 5] доводять, що соціальну відповідальність не можна розглядати лише як інструмент залучення роботодавців до вирішення соціальних проблем суспільства, важливо посилити роль недержавних установ для реалізації цілей сталого розвитку. Також зауважимо, що цілі сталого розвитку автор розуміє як основу нового соціального договору, в якому базовими принципами є доступність ресурсів і послуг, всеохоплення й інклюзивність усіх учасників. Водночас, спільна діяльність по досягненню цілей сталого розвитку всіх авторів вимагає розмежування «зон відповідальності», «ролей», права, тощо. Зокрема, ґрунтуючись на засадах економіки знань, взаємодія учасників соціального договору має відбуватися постійно використовуючи інструменти соціального діалогу. Взагалі, автор пропонує прийняти до уваги дослідження закордонних учених [4, 6], які довели необхідність посилення особистої відповідальності кожного за результати власної праці та діяльності компанії. У той же час соціальна відповідальність компаній передбачає захист прав людини в рамках Глобального договору, реалізацію антикорупційної політики, сприяння ефективному ринку праці та захист навколишнього середовища. Тому традиційна, пірамідальна модель соціальної відповідальності передбачає спрямованість вектору відповідальності та рішень компанії на працівника і суспільство [2]. Але беручи до уваги останні реалії соціально-економічного середовища, на думку автора, найадекватнішою сучасним умовам соціоекономічної реальності є модель 3C-SR. Остання дозволяє з'єднати етичні, соціальні і економічні цілі, а також пов'язати колективні та корпоративні інтереси [3].

Відтак, соціальна відповідальність сьогодні — це індивідуальна відповідальність кожного члена суспільства, кожного актора ринку. При цьому, колективну відповідальність пропонуємо розуміти як усвідомлення та добровільні дії щодо досягнення цілей сталого розвитку основними акторами ринку; рівність відповідальності за спільно прийняті рішення (як у сфері соціально-трудомих відносин, так і пов'язаних з екологією, встановленням зрілого громадянського суспільства тощо). Фактично, така соціальна відповідальність вимагає від кожного розуміння стратегічних цілей суспільства та наслідків у довготривалій перспективі від прийнятих рішень. Вигоди не можуть бути одномоментні та односторонні, оскільки в перспективі лише погіршують ситуацію. Тому, зважаючи на віддалені вигоди для всіх сторін, важливо йти на компроміси сьогодні.

Підсумовуючи, автори пропонують звернути увагу на інструментарій оцінювання рівня соціальної відповідальності, який необхід-

но удосконалювати. Адже чітких меж і граней відповідальності не існує. Як наслідок — різновекторність пропозицій і візій партнерів, що пояснюється їхнім розумінням соціальної відповідальності (а вона знаходиться в межах сформованих соціокультурних та етичних норм у суспільстві). Тому коректне розуміння стратегічних цілей, які будуть закладені у новий суспільний договір, меж втручання держави в економіку, рівня залученості та впливовості на прийняття рішень громадськості, тощо, вимагає побудови чіткої моделі індикаторів, показників, а також еталонів або стандартів.

### Список літератури

1. Chala N., Poplavska O. Transforming the relations between state and society in context of the 4th industrial revolution: Ukraine's experience. *Public Policy and Administration*. № 1, 2020. URL: <http://vpa.ktu.lt/index.php/PPA/article/view/25990>

2. Kanji R., Agrawal R. Models of Corporate Social Responsibility: Comparison, Evolution and Convergence. *IIM Kozhikode Society & Management Review*. 2016. №5(2) 141–155 URL: <https://pdfs.semanticscholar.org/5b94/528e0f8e44211e344aba905d2f19bbdce017.pdf>

3. Meehan J., Meehan K. and Richards A. Corporate social responsibility: The 3C-SR model. *International Journal of Social Economics*. 2006. Vol. 33 No. 5/6, pp. 386-398 URL: [https://www.researchgate.net/publication/23954450\\_Corporate\\_social\\_responsibility\\_The\\_3C-SR\\_model](https://www.researchgate.net/publication/23954450_Corporate_social_responsibility_The_3C-SR_model)

4. Ondari-Okemwa E. The strategic importance of identifying knowledge-based and intangible assets for generating value, competitiveness and innovation in sub-Saharan Africa. *South African Journal of Libraries and Information Science*. January 2011. URL: [https://www.researchgate.net/publication/272996116\\_The\\_strategic\\_importance\\_of\\_identifying\\_knowledge-based\\_and\\_intangible\\_assets\\_for\\_generating\\_value\\_competitiveness\\_and\\_innovation\\_in\\_sub-Saharan\\_Africa](https://www.researchgate.net/publication/272996116_The_strategic_importance_of_identifying_knowledge-based_and_intangible_assets_for_generating_value_competitiveness_and_innovation_in_sub-Saharan_Africa)

5. Poplavska O, Danylyevych N. Social responsibility and social partnership in the 4th industrial revolution context: case of Ukraine. *Revista de Estudios Cooperativos*. Vol. 135 (2020). URL: <https://revistas.ucm.es/index.php/REVE/article/view/69185>

6. Stahle, P., Stahle, S, & Lin C. (2015) Intangibles and national economic wealth — a new perspective on how they are linked. *Journal of Intellectual Capital*. Vol. 16, Iss: 1, pp. 20-57. URL: [https://www.researchgate.net/publication/270736532\\_Intangibles\\_and\\_national\\_economic\\_wealth\\_-\\_a\\_new\\_perspective\\_on\\_how\\_they\\_are\\_linked](https://www.researchgate.net/publication/270736532_Intangibles_and_national_economic_wealth_-_a_new_perspective_on_how_they_are_linked)

7. Колот А. М. Теоретичні й прикладні аспекти впливу заробітної плати на мотивацію трудової діяльності / А. М. Колот // Україна: аспекти праці. — 2000. — № 8. — С. 8—14.

8. Колот А.М. Еволюція ролі держави та інструментарію її впливу на розвиток соціально-трудова сфери / А.М. Колот // Соціально-трудова

відносини: теорія і практика: зб. наук. праць / Міністерство освіти і науки, молоді та спорту, ДВНЗ «КНЕУ ім. Гетьмана». — К.: КНЕУ, 2011. — № 1. — С. 5-13.

УДК 331.28

**Цимбалюк С. О.**

д.е.н., професор, професор кафедри  
управління персоналом та економіки праці  
ДВНЗ «Київський національний економічний університет  
імені Вадима Гетьмана»  
м. Київ, Україна

## **ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ ОПЛАТИ ПРАЦІ ОКРЕМИХ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ**

Однією з наймасштабніших реформ останніх п'яти років в Україні вважається реформа децентралізації влади, яка має на меті формування ефективного місцевого самоврядування та територіальної організації влади, надання якісних і доступних публічних послуг. Ефективне місцеве самоврядування та забезпечення розвитку відповідних територій має супроводжуватися ефективною соціально-економічною політикою, зокрема створенням можливостей для продуктивної зайнятості, безпечних умов праці та забезпеченням гідної оплати праці.

Порівняльний аналіз оплати праці здійснено на прикладі таких регіонів: Вінницька, Дніпропетровська, Івано-Франківська, Луганська, Львівська, Миколаївська, Сумська, Харківська, Херсонська та Чернігівська.

Серед показників, що характеризують політику оплати праці, чільне місце посідає розмір і динаміка реальної заробітної плати (табл. 1). Як свідчать дані табл. 1, найбільші темпи зростання реальної заробітної плати у 2019 р. простежувалися у Миколаївській області, найнижчі — у Львівській.

Згідно з даними Держстату України у 2018 у розрізі досліджуваних регіонів середньодушовий еквівалентний загальний дохід нижче фактичного прожиткового мінімуму одержувало: 26,3 % населення Вінницької області, 18,8 % — Дніпропетровської, 23,3 % — Івано-Франківської, 27,3 % — Луганської, 17,5 % — Львівської, 31,9 % — Миколаївської, 37,5 % — Сумської, 32,1 %