ВІСНИК УНІВЕРСИТЕТУ «УКРАЇНА»

Серія: «Економіка, менеджмент, маркетинг»

№ 16 (43) 2025

Засновано у 2000 році

Київ
Університет «Україна»
2025

VISNYK UNIVERSYTETU “UKRAINA”

«Economics, Management, Marketing»

№ 16 (43), 2025

Certificate of state registration
КВ № 20852-10652 ПР 16.07.2014 р.
Established in 2000
Founder Open International University of Human development “Ukraine”

Kiev
University “Ukraine”
2025

Засновник, редколегія, видавець і виготовлювач

Заклад вищої освіти «Відкритий міжнародний університет розвитку людини «Україна»

Вісник Університету «Україна» включено до Переліку наукових видань України категорії «Б» у галузі економічних наук - наказ Міністерства освіти і науки України № 157 від 09.02.2021 р.

Рекомендовано до друку Вченою радою
ЗВО «Відкритий міжнародний університет розвитку людини «Україна»
(Протокол № 5 від 30.10.2025 р.)

Редакційна колегія:

Головний редактор: **Дробязко С.І.**, д.е.н., професор, Університет «Україна», Київ, Україна;

Відповідальний секретар: **Дубас Р.Г.**, д.е.н., професор, Університет «Україна», Київ, Україна.

Члени редакційної колегії:

Дєліні М.М., д. е. н., доцент, Національний університет біоресурсів та природокористування, Київ, Україна;

Захарчук О.В., д. е. н., професор, ННЦ «Інститут аграрної економіки» НААН України, Київ, Україна;

Карпенко Л.М., д. е. н., професор, Одеський регіональний інститут державного управління, Україна;

Карачина Н.П., д. е. н., професор, Вінницький національний технічний університет, Україна;

Кутліна І.Ю., к.т.н., Університет «Україна», Київ, Україна;

Македон В.В., д. е. н., доцент, Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара, Україна;

Нестеренко С.С., д.е.н., професор, Університет «Україна», Київ, Україна;

Пшенична М.В., к.е.н., доцент, Університет «Україна», Київ, Україна;

Самофалова М.О., к.е.н., доцент, Університет «Україна», Київ, Україна;

Скупський Р.М., д.е.н., професор, Університет «Україна», Україна;

Чечель О.М., доктор наук з держ. управління, професор, Університет «Україна», Київ, Україна;

Bahtiyar Khasanov, PhD Researcher on Geodesy and Cartography, Vice Rector for Finance and Economics,Tashkent institute of irrigation and agricultural mechanization engineers, Uzbekistan;

Rustam Oymatov, PhD Researcher on Geodesy and Cartography,Head of department of Geodesy and Geoinformatcs,Tashkent institute of irrigation and agricultural mechanization engineers, Uzbekistan

© Університет «Україна», 2025
© Інститут економіки та менеджменту, 2025

ЗМІСТ

Вітюк А.В., М.О. Самофалова М.О., Касько Т.В. СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА: ЗАРОБІТНА ПЛАТА ЯК ЕЛЕМЕНТ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ…… **6**

Вишневецька О.В. ІНСТИТУЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА ДЕРЖАВНА ПІДТРИМКА ТЕХНІКО-ТЕХНОЛОГІЧНОГО РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА…… **17**

Губенко В.В. НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ НЕРУХОМОСТІ…… **37**

Drobyazko S., Nevmerzhytska S., Tsalko T., Samofalova M. THE IMPACT OF INNOVATION ON MANAGEMENT PROCESSES IN FORESTRY AND THEIR COMPETITIVENESS…… **48**

Дубас Р.Г., Шафранова К.В ФОРМУВАННЯ ПЕРЕДУМОВ СТАЛОГО КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОГО РОЗВИТКУ ТУРИЗМУ НА ЗАСАДАХ МАРКЕТИНГУ…… **61**

Дубас Р.Г., Нєвалов А.Г., Майборода Д.О. ІННОВАЦІЙНІ СТРАТЕГІЇ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ У ПОСТКРИЗОВІЙ ЕКОНОМІЦІ: ЕМПІРИЧНИЙ АНАЛІЗ УПРАВЛІНСЬКИХ МОДЕЛЕЙ..... **72**

Залюбовська С.С., Торлюк А.Р. МІЖНАРОДНА МІГРАЦІЯ ТА ЇЇ МАКРОЕКОНОМІЧНІ НАСЛІДКИ ДЛЯ УКРАЇНИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ…… **92**

Коваленко А.В. СУЧАСНИЙ СТАН АГРАРНОЇ ЛОГІСТИКИ УКРАЇНИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЙОГО РОЗВИТКУ…… **106**

Кришталь Г.О., Скиба Г.І., Брюховецька І.О.,Кардаш А.В. СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВИМИ АКТИВАМИ НА ФОНДОВОМУ РИНКУ: ІНСТРУМЕНТИ, РИЗИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ…… **121**

Крупська М. Д., Лавриненко Л.М., Ткачук П.М. МЕТОДИ ЗНИЖЕННЯ ВПЛИВУ РИЗИКІВ НА ФІНАНСОВУ БЕЗПЕКУ ПІДПРИЄМСТВА …… **133**

Наголюк О.Є., Васюренко Л.В., Співак С.І., Яковишин А.В. УДОСКОНАЛЕНОЇ МОДЕЛІ ФІНАНСИ ПІДПРИЄМСТВА ПІД ЧАС

ВІЙСЬКОВОГО СТАНУ В УКРАЇНІ…….……. **149**

Нестеренко С.С. ПРОБЛЕМИ І ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ЕКОЛОГІЧНОГО ТУРИЗМУ В ПОВОЄННИЙ ПЕРІОД …..…..…… **158**

Петрученко Р.М. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЛІСОВИМ ГОСПОДАРСТВОМ УКРАЇНИ……..…… **170**

Попов Р.В. ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЧНИХ ЦІЛЕЙ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОГО РОЗВИТКУ ЛІСОВОГО ГОСПОДАРСТВА……..……..…… **179**

Рябокінь Т.В., Саттаров М.Г., Хаустова Є.Б. КОРИГУВАННЯ СТРАТЕГІЙ РОЗВИТКУ ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ЇХ РЕАЛІЗАЦІЇ В КОРПОРАТИВНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ……..… **190**

УДК 349.22

СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА: ЗАРОБІТНА ПЛАТА ЯК ЕЛЕМЕНТ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ

https://doi.org/10.36994/2707-4110-2025-16-43-01

А.В. Вітюк, кандидат економічних наук, доцент,
Вінницький національний технічний університет
ORCID: ORCID ID: https://orcid.org/0000-0001-5211-4948
М.О. Самофалова, кандидат економічних наук, доцент, ЗВО «Університет «Україна»
ORCID:https://orcid.org/0009-0009-8060-7956
Т.В. Касько, магістр, ЗВО «Університет «Україна»[1]

Встановлено основну роль заробітної плати на підприємстві та розкрито її вплив на працівників підприємства. Проаналізовано динаміку середньомісячної заробітної плати штатних працівників за видами економічної діяльності та доведено невідповідність між заробітною платою працівників та величиною їх трудового внеску. Доведено неспроможністю більшості бізнесу в Україні здійснювати самостійно потужні соціальні заходи з огляду на їх розміри. Проаналізовано динаміку мінімальної та середньої заробітних плат в Україні та доведено, що такий інструмент регулювання рівня оплати праці як мінімальна заробітна плата в українських реаліях втратив функцію засобу економічного захисту працівника. Встановлено протиріччя між статистичними тенденціями щодо оплати праці та експертними оцінками здійсненими громадськими організаціями та Міністерством економічного розвитку. Встановлено розходження в динаміці виробництва та оплати праці, що доводить недієвість статистичних показників середньої заробітної та мінімальної заробітної плати для правильної оцінки економічного розвитку в країні. Доведено, що у складних умовах війни українські підприємці повинні розширювати інструменти соціальної політики на підприємствах.

Ключові слова: середня заробітна плата, мінімальна заробітна плата, підприємство, соціальні заходи

SOCIAL ECONOMY: WAGES AS AN ELEMENT OF ENTERPRISE MANAGEMENT

Anna Vitiuk, Ph.D., Associate Professor, Vinnytsia National Technical University ORCID: https://0000-0001-5211-4948

---

[1] © А.В. ВІТЮК, М.О. САМОФАЛОВА, Т.В. КАСЬКО
© Вісник Університету «Україна», № 16 (43), 2025

Maria Samofalova, Ph.D., Associate Professor, Higher Educational Institution "University "Ukraine" ORCID:https://orcid.org/0009-0009-8060-7956

Taras Kasko, Master, Higher Educational Institution "University "Ukraine"

The main role of wages at the enterprise is established and its impact on the enterprise's employees is revealed. The dynamics of the average monthly wage of full-time employees by type of economic activity is analyzed and the discrepancy between the wages of employees and the amount of their labor contribution is proven. A stable trend in wages is revealed - enterprises that worked effectively continued to pay high wages, in turn, trends with low wages have also persisted in other types of activity, which requires significant reforms at the state level. The inability of most businesses in Ukraine to independently implement powerful social measures given their size is proven. The dynamics of minimum and average wages in Ukraine are analyzed and it is proven that such an instrument of regulating the level of wages as the minimum wage in Ukrainian realities has lost its function as a means of economic protection of the employee. Contradictions between statistical trends in wages and expert assessments carried out by public organizations and the Ministry of Economic Development are established. Positive and negative consequences of the growth of average and minimum wages are revealed. Differences in the dynamics of production and wages are established, which proves the ineffectiveness of statistical indicators of average wages and minimum wages for a correct assessment of economic development in the country. It is proven that in difficult war conditions Ukrainian entrepreneurs should expand social policy instruments at enterprises regardless of their size and choose the most acceptable ones for each individual business entity. Social measures at the enterprise should be carried out by introducing a number of benefits and guarantees, improving the organization of wages and harmonizing the interests of employees, the employer, and the state.

Key words: average wage, minimum wage, enterprise, social measures

Вступ. Сучасні тенденції менеджменту свідчать про потребу доповнення заробітної плати низкою нематеріальних стимулів – комфортний розпорядок робочого дня, зручні умови праці, дистанційна робота, кар’єрні можливості, перспективи самореалізації, можливість побудови балансу між роботою та особистим життям тощо. Втім, законодавчим обов’язком роботодавця є лише оплата праці, тому більшість із зазначених стимулів лежать в зоні відповідальності

менеджменту підприємства, а рівень оплати праці виступає важливим мотивуючим фактором, що визначає продуктивність, залученість і професійний розвиток в колективі. Саме тому виявлення загальних тенденцій в оплати праці працівників є важливим елементом в системі менеджменту підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження теоретичних засад заробітної плати є традиційним напрямом наукового пошуку науковців через призму методологічних, методичних та практичних підходів. Значний внесок у розробку наукових положень заробітної плати в Україні зробили такі дослідники як Близнюк В. В., Лібанова Е. М., Богиня Д. П., Ковальов В. М., Колот А. М., Западнюк Ю. В., Кільніцька О. С., Сушицький О. І., Сардаковський Я. А. та ін. Повністю підтримуючи висловлені науковцями положення мусимо підкреслити, що в нових соціально-економічних умовах які додатково визначаються військовим станом дослідження особливостей заробітної плати як елемента управління підприємствами є вкрай актуальним.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Основною метою дослідження є аналіз рівня заробітних плат працівників та їх відповідності загальним тенденціям розвитку економіки в країні.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Ефективність функціонування та соціальний розвиток підприємства забезпечується передусім формуванням належних індивідуальних і колективних матеріальних стимулів, провідною формою реалізації яких є науково обґрунтована система організації оплати праці різних категорій працівників. Відповідно оплата праці має бути методично обгрунтованою на кожному підприємстві. Перш за все у цьому напрямі необхідно зазначити, що оплата праці в Україні визначається таким науковим та законодавчим поняттям як «заробітна плата».

Відповідно до Закону України «Про оплату праці» «заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу» [1]. Законодавчо встановлено, що розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства. Відтак, заробітна плата виступає одним із основних факторів мотивації людини до праці через можливість задовольняти персоналізовані матеріальні потреби та формувати відчуття власної цінності. Отримуючи високий рівень фінансової винагороди працівник не лише може задовольнити власні потреби, але і більш активно працює в інтересах підприємства. Можливість фінансового зростання на роботі розвиває в колективі

бажання вдосконалення професійних навичок, набуття нових знань, формування нових професійних зв'язків та знайомств.

Попри зазначені законодавчі положення в Україні спостерігаються значні диспропорції в рівні оплати праці, зокрема у значній невідповідності між рівнем винагороди працівників відповідно до величини їх трудового внеску або кількості та якості суспільно необхідної праці. Яскравим прикладом цьому є динаміка середньомісячної заробітної плати в Україні за останні 6 років (табл. 1).

Таблиця 1 – Середньомісячна заробітна плата штатних працівників за видами економічної діяльності, грн. [2]

Вид діяльності	Роки					
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Усього	10497	11591	14014	14847	17442	21473
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	8856	9757	12287	13061	14625	18012
Промисловість	11788	12759	14902	15176	18390	23150
Будівництво	9356	9832	11289	9781	12634	16928
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	10795	11286	13488	15103	20630	25286
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	11704	11951	13837	13731	17184	21699
Тимчасове розміщування й організація харчування	6730	6026	8543	9367	12300	15881
Інформація та телекомунікації	17543	19888	25530	30829	37946	52457
Фінансова та страхова діяльність	19132	20379	23975	27986	34393	41384
Операції з нерухомим майном	8626	8981	11142	11560	15509	19508
Професійна, наукова та технічна діяльність	14550	16613	19369	20497	23413	29200
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	8700	9878	11186	12291	14395	17562
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	14785	16443	19048	20764	23395	29099
Освіта	8135	9271	11817	11999	12439	14593
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	7020	8848	11616	13738	14688	16850
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	8659	9624	12508	11567	13336	15872
Надання інших видів послуг	9096	11998	13279	14554	18332	24242

Відповідно до представлених в таблиці даних можна відслідкувати чи то економічний, чи то соціальний парадокс – трудовий внесок найважливіших для суспільства сфер освіти та охорони здоров'я, які є пріоритетними для кожної людини характеризуються найнижчими заробітними платами, які не досягають середнього по державі рівня за увесь досліджуваний період 2019-2024 років. Вкрай складна ситуація із розмірами заробітних плат на підприємствах у сільському господарстві, будівництві, тимчасовому розміщуванні й організації харчування, операціях з нерухомим майном, у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування та наданні інших видів послуг, що свідчить про системність проблеми та її тривалий характер, оскільки виявлена тенденція є сталою за увесь досліджуваний період 2019-2024 років. Таким чином, одним із найважливіших факторів забезпечення ефективного функціонування підприємства є робота з працівниками, зокрема виплати гідного рівня заробітної плати як елемента соціальної політики.

Соціальна політика – це «система відносин роботодавців, адміністрації і найманих працівників з приводу збереження або зміни їхнього соціального стану, або інакше, – це діяльність по задоволенню соціальних потреб, узгодженню соціальних інтересів, наданню соціальних послуг працюючим та членам їх сімей [3, с. 288]». Втім, з огляду на структуру українського бізнесу відповідно до даних Центру економічного відновлення та Державної служби статистики України за 2020 р. повністю кількісно переважає малий бізнес, зокрема частка мікро, малого та середнього підприємництва в державі складали більше 99%, при цьому 96% із цих суб'єктів господарювання належали до категорії мікропідприємств, а кількість зайнятих осіб становила 75% [4, с. 21]. Зазначені підприємці з огляду на масштаби бізнесу є досить обмеженими у соціальних заходах, які можуть бути застосовані до працівників. Відтак, саме заробітна плата виступає основним фактором управління мотивацією працівників до роботи.

Враховуючи те, що основними цілями соціальної політики підприємств є «підвищення ефективності роботи, формування відчуття захищеності працівників та поліпшення моральної атмосфери на підприємстві, формування сприятливого соціально-психологічного клімату, а також створення позитивного іміджу підприємства в очах працівників та суспільства» [5, с. 194] можемо стверджувати, що ці цілі реалізуються малим бізнесом саме через інструмент заробітної плати.

Одним із найважливіших аспектів регулювання оплати праці в Україні є встановлення мінімальної заробітної плати - це гарантованого державою мінімального розміру оплати за виконану працівником місячну чи годинну норму праці [1]. Втім, такий інструмент регулювання рівня оплати праці в українських реаліях втратив функцію засобу

економічного захисту працівника, а набув легальної форми ухилення від плати податків. Задля доведення такого припущення вважаємо за доцільне проаналізувати відповідність розвитку економіки через оцінку динаміки середньої та мінімальної заробітних плат (рис. 1).

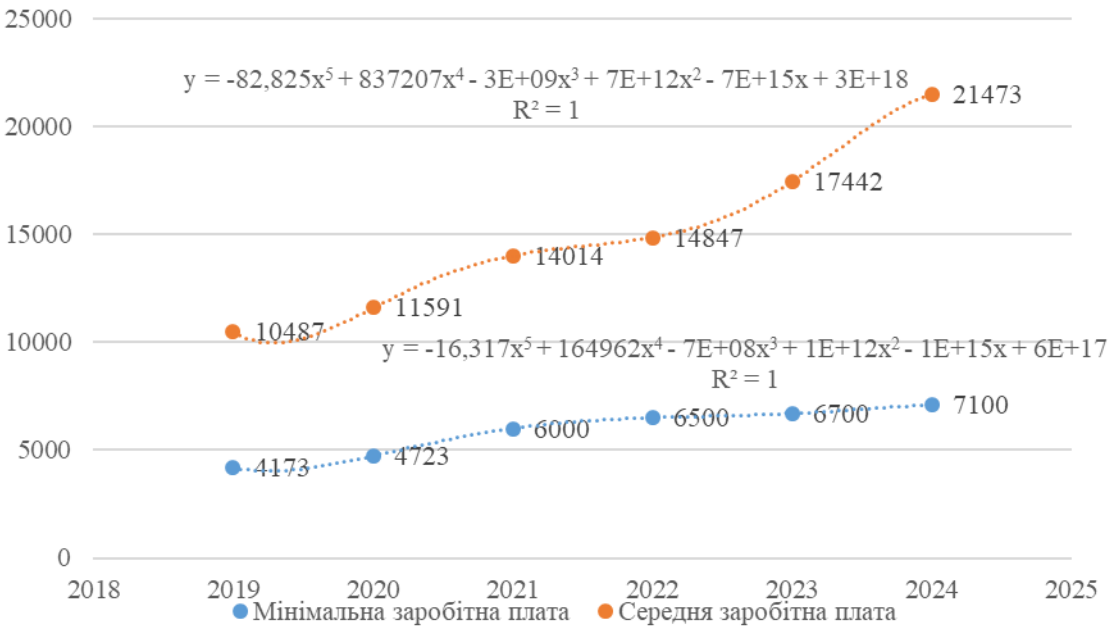


Рисунок 1 – Динаміка мінімальної та середньої заробітних плат в Україні

Відповідно до проведеного аналізу встановлено, що за досліджуваний період 2019-2024 років спостерігалося стабільне зростання як середньої заробітної плати, так і мінімальної заробітної плати. При цьому трендовий аналіз засвідчив залежність обох показників від п’яти основних факторів, що було продемонстровано поліноміальними залежностями п’ятого ступеня. Відповідно можна стверджувати, що обидва показники залежать від однакових факторів, втім їх вплив суттєво відрізняється.

При цьому варто наголосити, що середня заробітна плата в Україні зростала більш активними темпами в порівнянні із мінімальною заробітною платою, однак і в структурі підприємств підвищення заробітної плати відбувається нерівномірно. Для прикладу, «за оцінками Центру економічного відновлення (CER) та Advanter Group, що здійснюються в рамках проєкту Програми розвитку ООН (ПРООН) «Підтримка України» у співпраці з Міністерством економіки України, у 2024 р. заробітна плата 2,3 % працівників мікро-, малих та середніх підприємств (ММСП) збільшилась більше як на 50 %, у майже третини – на 20–50 %, а понад 40 % працівників одержали підвищення

заробітної плати до 20 %. В свою чергу більш ніж 5,3 % респондентів повідомили про зниження заробітних плат на підприємствах за останній рік, а 20,3 % опитаних – про відсутність змін в оплаті праці» [6]. Така політика управління підприємствами вкрай негативно впливатиме на їх трудовий потенціал.

Виявлені суперечливі тенденції із зростанням заробітних плат працівників одних підприємств та відсутні або негативні зміни в оплаті праці інших можуть зумовлювати розповсюдження прекаризаційних ознак зайнятості (це збільшення прошарку людей, які відчувають хиткість, ненадійність, нестабільність майнового стану, свого соціального буття, слабка купівельна спроможність, втрата мотивації до високоефективної трудової діяльності й професійного розвитку та поширення ризику соціального відторгнення) [7], що формують передумови конфліктів в колективі та байдуже ставлення до роботи.

Варто наголосити, що виявлена позитивна математична інтерпретація (рис .1), що відображає високий рівень достовірності $R^2=1$ щодо обох показників середньої та мінімальної заробітної плати презентує лише номінальні зростаючі значення ігноруючи при цьому увесь спектр наслідків та тенденцій розвитку заробітної плати на українських підприємствах. Розглянемо їх більш детально (табл. 2).

Таблиця 2 – Множина наслідків підвищення рівня заробітної плати

ЗРОСТАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ			
СЕРЕДНЯ		МІНІМАЛЬНА	
ПОЗИТИВНІ НАСЛІДКИ	НЕГАТИВНІ НАСЛІДКИ	ПОЗИТИВНІ НАСЛІДКИ	НЕГАТИВНІ НАСЛІДКИ
1. Зростання мотивації до праці; 2. Перспективи розвитку галузей; 3. Збільшення попиту на продукцію	1. Диференціація рівнів зарплат у різних галузях; 2. Посилення нестабільності на ринку праці; 3. Виступає синтетичним показником	1. Підвищення оплати праці малокваліфікованих працівників; 2. Збільшення надходжень до бюджетів за рахунок зростання оподаткування; 3. Збільшення соціальних виплат	1. Недостатній рівень зростання; 2. Дефіцит робочої сили; 3. послаблення купівельної спроможності
ВИСТУПАЮТЬ УСЕРЕДНЕНИМИ ПОКАЗНИКАМИ, ЩО ДЕМОНСТРУЮТЬ ЗАГАЛЬНІ ТЕНДЕНЦІЇ І НЕ ДОЗВОЛЯЮТЬ РОБИТИ БІЛЬШ ГРУНТОВНІ ВИСНОВКИ			

Таким чином, виявлена позитивна тенденція зростання рівня заробітних плат в Україні, що відображається зростанням їх абсолютних значень чітко нівелюється «якісними» критеріями, зокрема

плинністю кадрів, забезпеченням високої точності та своєчасності виконання завдань, залученням висококваліфікованих та досвідчених працівників, що в Україні стикається із значними труднощами.

Аксіоматичним є положення про залежність ефективності роботи підприємства та заробітної плати його працівників, відтак доцільно виявити залежність між показниками середньої заробітної плати та обсягами реалізованої продукції підприємствами (рис. 2; рис. 3).

Відповідно виявлених даних на рис. 2 та рис. 3 можна відслідкувати цікаві закономірності:

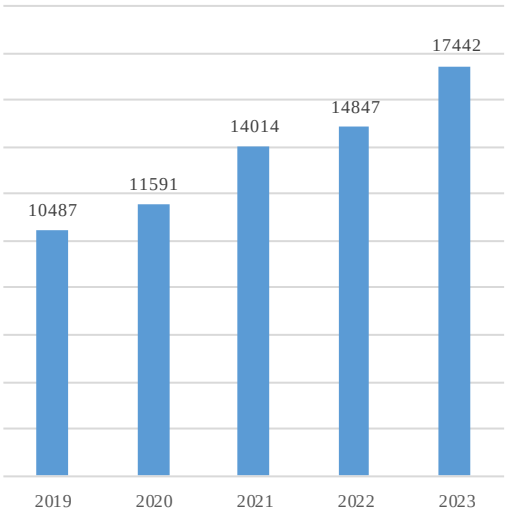


Рисунок 2 – Середня заробітна плата В Україні

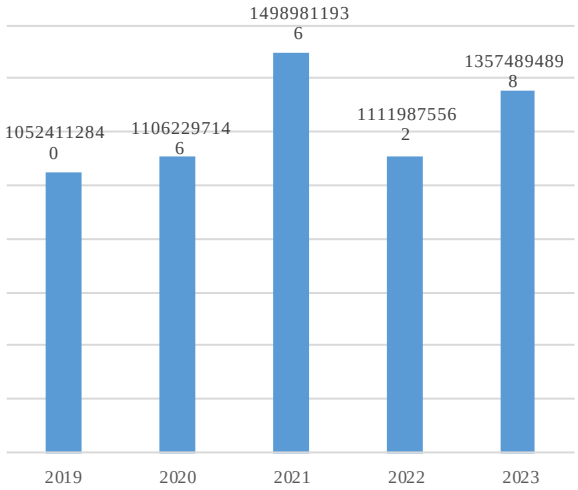


Рисунок 3 – Обсяг реалізованої продукції (товарів, послуг) в Україні

1. у 2019-2021 роках спостерігалося зростання середньої заробітної плати та обсягів реалізованої продукції (товарів, послуг), що свідчить про певну хоча і непропорційність розвитку економіки та рівня оплати праці;

2. значення 2022 року виявилися кардинально протилежними – спостерігалося скорочення обсягів реалізації, що логічно пояснюється руйнуванням промислового потенціалу східної України та одночасно зростала середня заробітна плата. Така ситуація свідчить про залежність середньої заробітної плати від іноземних надходжень не забезпечених внутрішнім виробництвом;

3. виявлене зростання обсягів реалізації товарів та послуг у 2023 році на тлі зростання середньої заробітної плати відображає залучення середніх заробітних плат до споживання товарів та послуг українського виробництва і відповідно зростання внутрішнього виробництва хоч і в дещо спотвореному вигляді.

Безперечно однозначно судити про однозначність зростання рівня оплати праці досить складно оскільки трапляються різні за економічними обставинами суб'єкти господарювання і відповідно до специфіки їх діяльності, для прикладу, це масове чи одиничне виробництво або креативні індустрії де відслідкувати прямі залежності вкрай складно.

Відповідно до виявлених розходжень в динаміці виробництва та оплати праці, у суттєвих відмінностях тенденцій зміни середньої заробітної плати та мінімальної заробітної плати логічним є припущення про недієвість зазначених статистичних показників оцінки рівня заробітної плати, так і сутності самого показника мінімальної заробітної плати. Попри таку методологічну колізію вважаємо, що у складних умовах війни українські підприємці повинні розширювати інструменти соціальної політики на підприємствах незалежно від їх розміру втім обирати найбільш прийнятні для кожного окремого суб'єкту господарювання. При цьому вважаємо за доцільне нагадати, що основні положення соціальної політики підприємств визначаються колективним договором підприємства і локальними нормативними актами. Зважаючи на те, що невеликий бізнес зазвичай не володіє такою угодою, він маю також розробляти систему заходів спрямованих на:

1. захист працівників, здійснюваний шляхом запровадження низки пільг і гарантій, забезпечуваних як державою, а також самим підприємцем;

2. відтворення робочої сили, що здійснюється через організацію оплати праці та її регулювання;

3. взаємоузгодження тріади інтересів - працівника, роботодавця, держави.

Таким чином, вважаємо що побудова соціально відповідального бізнесу має відбуватися на трьох рівнях: на рівні держави - здійснюватися законодавче регулювання розмірів заробітної плати, на рівні підприємства – беззаперечно дотримуватися основних постулатів гідної оплати праці та рівні працівника – здійснювати свою трудову діяльність на основі загальних цінностей в суспільстві та економічної вигоди підприємству.

Висновки.

Розвиток соціальних засад більшості українських підприємств здійснюється на основі застарілих підходів. Попри те, що в Україні функціонують низка органів та структур спрямованих на формування соціальної економіки основним учасником соціального руху є підприємство. В Україні попри досить відмінну за можливостями здійснення соціальних заходів структуру економіки можна відмітити їх законодавчу обов'язковість яка проявляється в обов'язку виплати

заробітної плати, при цьому решта соціальних заходів залишаються в рамках їх можливого врегулювання колективним договором. Відзначаючи заробітну плату як основний елемент соціальної економіки було доведено, що статистичні показники які її відображають – середня та мінімальна заробітна плата не відповідають реальному стану господарського життя в країні і відповідно потребують перегляду методики їх обчислення.

Список використаних джерел

1. Закон України «Про оплату праці» № 108/95-ВР від 24.03.1995 р. – URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text (дата звернення: 15.09.2025).

2. Державна служба статистики України. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/

3. Гриненко А. М. Соціальна політика : навч. посіб. К. : КНЕУ, 2004. 309 с.

4. Науменко Н. С., Грабко О. І. Мале та середнє підприємництво в Україні та ЄС: аналіз і порівняльна характеристика. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія : Економіка і менеджмент*. 2021. Вип. 51. С. 18-34. URL: http://jnas.nbuv.gov.ua/article/UJRN-0001438397 (дата звернення: 15.09.2025).

5. Овсюк Н. В. Стимулювання праці персоналу як інструмент соціальної політики підприємств. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер. : Економічні науки*. 2014. Вип. 6(5). С. 193-196. (дата звернення: 19.09.2025).

6. Assessment of the Impact of the War on Micro-, Small-, and Medium-sized Enterprises in Ukraine. URL: https://www.undp.org/ukraine/publications/assessment-wars-impact-micro-small-and-medium-enterprises-ukraine (дата звернення: 19.09.2024).

7. Яценко Л. Трудові доходи українців в умовах війни. – URL: https://www.niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/trudovi-dokhody-ukrayintsiv-v-umovakh-viyny (дата звернення: 22.09.2025).

References

1. Zakon Ukrainy «Pro oplatu pratsi» № 108/95-VR vid 24.03.1995 r. – URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text

2. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/

3. Hrynenko A. M. Sotsialna polityka : navch. posib. K. : KNEU, 2004. 309 s.

4. Naumenko N. S., Hrabko O. I. Male ta serednie pidpryiemnytstvo v Ukraini ta YeS: analiz i porivnialna kharakterystyka. Naukovyi visnyk Mizhnarodnoho humanitarnoho universytetu. Seriia : Ekonomika i

menedzhment. 2021. Vyp. 51. S. 18-34. URL: http://jnas.nbuv.gov.ua/article/UJRN-0001438397

5. Ovsiuk N. V. Stymuliuvannia pratsi personalu yak instrument sotsialnoi polityky pidpryiemstv. Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu. Ser. : Ekonomichni nauky. 2014. Vyp. 6(5). S. 193-196.

6. Assessment of the Impact of the War on Micro-, Small-, and Medium-sized Enterprises in Ukraine. URL: https://www.undp.org/ukraine/publications/assessment-wars-impact-micro-small-and-medium-enterprises-ukraine

7. Yatsenko L. Trudovi dokhody ukraintsiv v umovakh viiny. URL: https://www.niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/trudovi-dokhody-ukrayintsiv-v-umovakh-viyny

Надійшла до редакції: 12.09.2025 р.

Вісник Університету «Україна» включено
до Переліку наукових видань України категорії «В» у галузі економічних
наук (наказ Міністерства освіти і науки України № 157 від 09.02.2021 р.)

Свідоцтво про державну реєстрацію
Друкованого засобу масової інформації
Серія КВ № 20852-10652 пр від 16.07.2014 р.

Тираж 100 пр. Зам. №

Адреса редакції: м.Київ, вул. Львівська, 23, корпус 3, каб.401
тел. (067) 969-32-57 e-mail: dubasr@ukr.net
Відповідальний редактор Дубас Р.Г.
Комп'ютерна верстка Дубас Р.Г.
Дизайн обкладинки Бабинець Н.А.

Видавець і виготовлювач Університет «Україна»
03115, м. Київ, вул. Львівська, 23,
тел./факс (044) 424-24-14, 424-56-26.
E-mail: ukraina.vdk@email.ua
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК №405 від 06.04.01