

**Нежид Ю.С.**

доктор філософії з менеджменту,  
старший науковий співробітник відділу обліку і оподаткування  
Національний науковий центр «Інститут аграрної економіки»;  
науковий співробітник,  
Товариство з додатковою відповідальністю  
«Інститут обліку і фінансів»

**Бухало О.В.**

кандидат економічних наук, доцент,  
Державний біотехнологічний університет

**Nezhyd Yuliia**

National Science Centre “Institute of Agrarian Economics”;  
Additional Liability Company “Institute of Accounting and Finance”

**Bukhalo Olena**

State Biotechnological University

**МІСЦЕ ОПЛАТИ ПРАЦІ В КОНЦЕПЦІЇ СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНОГО  
БІЗНЕСУ АГРАРНОГО СЕКТОРА ЕКОНОМІКИ**

**PLACE OF REMUNERATION IN THE CONCEPT OF SOCIALLY RESPONSIBLE  
BUSINESS IN THE AGRICULTURAL SECTOR OF THE ECONOMY**

*Стаття присвячена обґрунтуванню місця оплати праці в системі соціальної відповідальності агробізнесу. Проведено порівняльний аналіз середньомісячної заробітної плати в Україні з європейськими країнами, що підкреслює існуючі економічні нерівності. Вивчено динаміку змін заробітної плати в аграрному секторі України в порівнянні з іншими галузями економіки. Охарактеризовано особливості розкриття інформації про оплату праці у фінансовій та інтегрованій звітності підприємств. Проаналізовано досвід провідних компаній щодо впровадження концепції соціальної відповідальності в аграрному секторі через розкриття в інтегрованій звітності інформації про справедливую оплату праці та відповідність етичним стандартам. Встановлено, що прозорість у розкритті інформації про оплату праці є важливим фактором для забезпечення довіри серед зацікавлених сторін і відповідає сучасним вимогам етичних стандартів бізнесу.*

**Ключові слова:** соціальна відповідальність, оплата праці, аграрний сектор економіки, людський капітал, соціально-трудові відносини, інтегрована звітність.

*In the current context of globalization and growing demands for corporate transparency, the issue of fair pay is becoming not only an ethical obligation, but also an essential factor for maintaining the stability and competitiveness of agribusiness. Therefore, studying the place of remuneration in the system of social responsibility allows us to better understand how the integration of social responsibility principles into management practices can help increase the efficiency and strengthen the reputation of agricultural enterprises. The methodological basis of the study is a systematic approach that allows for a comprehensive study of the role of remuneration in the system of socially responsible business in the agricultural sector of the economy, as well as a dialectical method that provides a comprehensive analysis of the relationships between social responsibility, fair remuneration and corporate practices. This approach contributes to a detailed study of the reflection of information on labor remuneration in the company's reporting in the context of ensuring transparency and compliance with social and ethical standards. The research methods are used in interconnection and interdependence, which allows for accurate and comprehensive results. The study provides a comparative analysis of the average monthly wage in Ukraine with European countries, which emphasizes the existing economic inequalities. The dynamics of changes in wages in the agricultural sector of Ukraine in comparison with other sectors of the economy is studied. The features of disclosure of information on labor remuneration in the financial and integrated reporting of enterprises are characterized. The experience of leading companies in implementing the principle of social responsibility in the agricultural sector through disclosure of information on fair wages and compliance with ethical standards in integrated reporting is analyzed. It is established that transparency in disclosing information on remuneration is an important factor in ensuring trust among stakeholders and meets the modern requirements of ethical business standards.*

**Keywords:** social responsibility, wage payments, agricultural sector, human capital, socio-labor relations, integrated reporting.

**Постановка проблеми.** У сучасних умовах концепція корпоративної соціальної відповідальності (далі – КСВ) є не лише популярним трендом, але й стратегічною інвестицією в довгострокову стійкість підприємства, незалежно від галузі. Компанії, що демонструють високий рівень соціальної відповідальності мають стабільні фінансові показники та є більш привабливими для інвесторів. Одним із ключових аспектів корпоративної соціальної відповідальності є питання забезпечення гідної оплати праці, зокрема в аграрному секторі економіки. Справедлива та конкурентоспроможна оплата праці допомагає запобігти масовій міграції робочої сили, зміцнює соціально-трудові відносини, особливо в умовах економічної нестабільності.

В контексті соціально відповідального бізнесу справедлива оплата праці може допомогти залучити та утримати талановитих спеціалістів, зменшити плинність кадрів та стати потужним інструментом для створення позитивного іміджу підприємств аграрного сектору економіки. Це також сприяє зміцненню їх репутації та досягненню довгострокової конкурентоспроможності, що знаходить теоретичне обґрунтування в концепціях сталого розвитку та соціального підприємництва. В умовах глобалізації та загострення соціально-економічних викликів питання оплати праці як складової соціальної відповідальності в аграрному секторі економіки набуває особливої актуальності, оскільки від неї залежить не тільки рівень добробуту працівників, але й стабільність соціально-трудових відносин та конкурентоспроможність підприємств на ринку.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання справедливої оплати праці та її місце в системі корпоративної соціальної відповідальності стало об'єктом уваги багатьох науковців. Серед них можна відзначити С. Бурлан, С. Василішина, О. Герасименко, О. Грішнову, М. Дейча, В. Жука, В. Звонаря, Н. Каткову, А. Колота, Е. Лібанову, Є. Майовця, Я. Майовець, В. Петюха, С. Цимбалюка, В. Ярову та ін.

Колектив авторів під керівництвом А. Колота визначає, що «одним з ключових принципів, що забезпечують функціонування та розвиток системи соціальної відповідальності в сфері зайнятості та на ринку праці, є особиста відповідальність кожного громадянина за власний добробут» [1, с. 150]. В контексті нашого дослідження ця думка підкреслює, що гідна оплата праці є частиною загальної системи соціальної відповідальності, де кожен учасник має зробити свій внесок у забезпечення соціальної справедливості та економічної стійкості.

Науковець В. Звонар вважає, що ключовим елементом трудової концепції КСВ є оплата праці, інституційний аспект якої проявляється через соціально-трудові відносини між працівником і ро-

ботодавцем, що регулюють купівлю-продаж послуг робочої сили [2, с. 300]. Є. Майовець та Я. Майовець також визначають, що основою соціально відповідальних відносин є справедлива та обґрунтована заробітна плата, що відображає кількість, якість роботи та кваліфікацію працівників [3, с. 182].

За результатами досліджень Н. Каткової, С. Бурлан, К. Маслової визначено, що гідна оплата праці – це основний напрям корпоративної соціальної політики підприємства, який забезпечує підвищення рівня життя працівників на основі зростання продуктивності праці, використання мотиваційних форм оплати праці, участі працівників у прибутках [4, с. 307].

Дослідник В. Ярова акцентує увагу на внутрішній соціальній спрямованості підприємств аграрного сектору економіки та визначає, що однією із складових інвестицій в людський капітал є забезпечення гідної оплати праці, яка забезпечує належний рівень життя і працівнику підприємства і його родині [5].

Науковець М. Дейч у своєму дослідженні також приділив увагу проблемі соціальної відповідальності бізнесу крізь призму трудової сфери щодо оплати та умов праці, професійного розвитку працівників і встановив, якщо компанія створює гідні умови праці, інвестує в розвиток співробітників, то це дозволяє підприємству залучати та утримувати кращі кадри, що впливає на успішність бізнесу та підвищену конкурентоспроможність [6, с. 59].

Незважаючи на численні наукові дослідження, присвячені темі гідної оплати праці, це питання залишається актуальним та потребує більш глибокого вивчення, особливо в контексті посилення ролі соціальної відповідальності аграрних підприємств. Не менш важливим є питання прозорого розкриття інформації про оплату праці та її відображення у звітності. Ці аспекти є критично важливими для забезпечення відповідності соціальним стандартам і підвищення довіри до підприємств, що сприяє зміцненню їхньої репутації і стійкості на ринку.

**Метою статті** є детальне обґрунтування місця оплати праці як складової концепції соціальної відповідальності агробізнесу, а також аналіз її інтеграції в структуру інтегрованої звітності.

**Виклад основного матеріалу.** Аграрний сектор традиційно відіграє визначальну роль в економіці України, забезпечуючи значну частку ВВП та експорту країни. До повномасштабної війни Україна була одним із світових лідерів з виробництва зернових, демонструючи значний потенціал для подальшого розвитку [7]. Разом з цим, війна в Україні, яку 24 лютого 2022 р. розпочала росія, завдала руйнівного удару по аграрному сектору економіки. За оцінкою, проведеною аналітичною командою Київської школи економіки (KSE) встановлено, що внаслідок війни в Україні аграрний сектор зазнав

суттєвих збитків, що на початок 2024 р. перевищили 10,3 млрд доларів США. Найбільше постраждали сільськогосподарська техніка, втрати від якої склали понад 5,8 млрд доларів, та зерносховища, де було зруйновано 11,4 млн тонн потужностей. Також значних втрат зазнали лісові ресурси через масштабні пожежі, які знищили понад 5270 га лісів і призвели до втрати 82,9 млн куб. м деревини [8].

В умовах значних збитків, завданих війною аграрному сектору, питання соціальної відповідальності компаній стає одним з ключових аспектів їх діяльності. Зокрема, проблема гідної та справедливої оплати праці набуває особливого значення. Для України це питання є надзвичайно гострим і має великий вплив на соціальну сферу країни. Проблема низького рівня оплати праці тісно пов'язана з концепцією соціальної відповідальності бізнесу, оскільки відображає готовність українських компаній забезпечувати своїм співробітникам гідні умови праці та підтримувати соціальну справедливість навіть в умовах економічних труднощів.

Стан заробітної плати в Україні значно відрізняється від рівня оплати праці в країнах Європейського Союзу. В Україні середньомісячна заробітна плата (після оподаткування) є найнижчою серед європейських країн, що свідчить про суттєві економічні нерівності та виклики, які постають перед українським ринком праці (рис. 1).

Згідно з проведеним аналізом, рівень середньої заробітної плати в Україні значно відстає від показників країн ЄС. У травні 2024 р. середньомісячна заробітна плата в Україні становила 345 €, що є суттєво

нижчим за показники в інших європейських країнах: Угорщина – 918 €, Латвія – 1085 €, Словаччина – 1149 €, Австрія – 2766 €, Німеччина – 3423 €. Така велика різниця в рівнях оплати праці є результатом численних факторів, зокрема, активних військових дій на території України, низького рівня інвестицій, економічної нестабільності та структурних проблем в економіці.

Ми поділяємо думку дослідників С. Василішина, В. Ярової та А. Железняка про парадоксальну ситуацію в Україні, коли навіть висококваліфіковані працівники часто живуть у бідності, що свідчить про недостатність заробітної плати для забезпечення гідного життя [10].

У світлі соціальної відповідальності, це ставить під сумнів ефективність політики оплати праці. Роботодавці повинні переосмислити свої підходи до заробітної плати, забезпечивши справедливую компенсацію для висококваліфікованих працівників. Соціально відповідальні компанії мають забезпечити достойні умови праці, що не лише поліпшить життя їх співробітників, а й сприятиме загальному економічному розвитку та стійкості. Впровадження таких змін є ключовим для формування справедливого та відповідального трудового середовища.

В контексті нашого дослідження проаналізуємо динаміку середньомісячної заробітної плати штатних працівників у різних галузях економіки України за 2010–2021 рр. (табл. 1). Для усунення впливу інфляції на вартісний показник було здійснено перерахунок заробітної плати у долари США за курсом, визначеним НБУ на кінець кожного року.

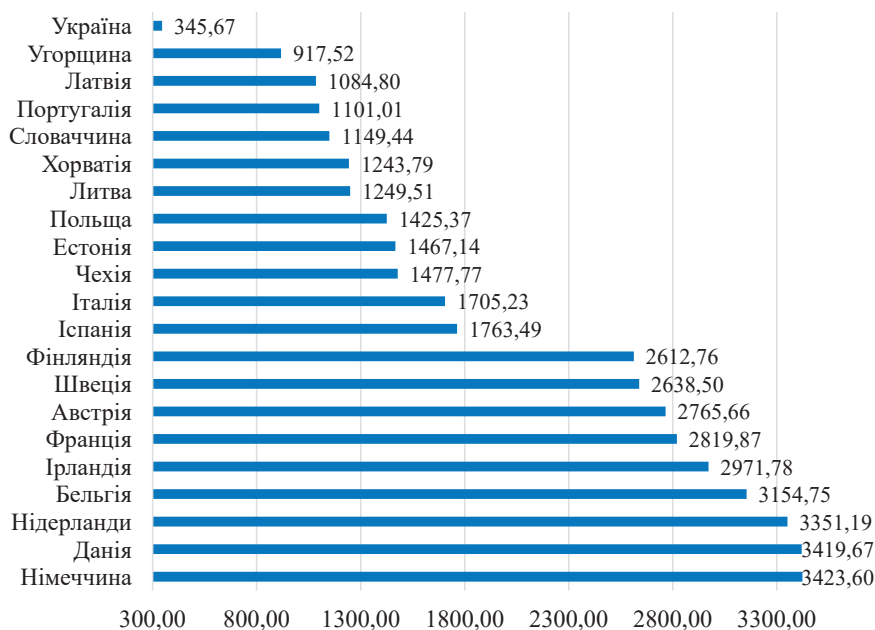


Рис. 1. Середньомісячна заробітна плата в Україні та окремих країнах ЄС, станом на травень 2024 р., євро

Джерело: побудовано авторами за даними [9]

Таблиця 1

**Динаміка середньомісячної заробітної плати штатних працівників в Україні за видами економічної діяльності у 2010–2021 рр.**

Галузі	2010		2014		2018		2021	
	грн	доларів США	грн	доларів США	грн	доларів США	грн	доларів США
В середньому по економіці	2060,00	258,79	3143,00	199,30	7657,00	276,53	14014,00	513,52
Сільське, лісове та рибне господарство	1503,00	188,82	2601,00	164,93	6658,00	240,45	12287,00	450,24
Промисловість	2183,00	274,25	3386,00	214,71	8097,00	292,42	14920,00	546,72
Оптова та роздрібна торгівля	1367,00	171,73	2324,00	147,37	6030,00	217,77	13488,00	494,25
Транспорт та складське господарство	2434,00	305,78	3650,00	231,45	9060,00	327,19	13837,00	507,04
Фінансова та страхова діяльність	4444,00	558,29	6714,00	425,75	10848,00	391,77	23975,00	878,53
Інформація та телекомунікації	2586,00	324,87	4509,00	285,92	14824,00	535,36	25530,00	935,51
Державне управління й оборона	2573,00	323,24	3671,00	232,78	11930,00	430,84	19048,00	697,98
Освіта	1976,00	248,24	2852,00	180,85	7002,00	252,87	11817,00	433,02
Охорона здоров'я	1570,00	197,24	2384,00	151,17	5510,00	198,99	11616,00	425,65

Джерело: розраховано авторами за даними [11; 12]

На основі даних табл. 1 можна зробити наступні висновки. По-перше, протягом одинадцяти років спостерігається зміна динаміки рівнів заробітної плати як в середньому по економіці, так і в окремих галузях. Зокрема, середньомісячна заробітна плата працівників сільського господарства у 2021 р. становила 450,24 дол. США, що на 41,8 % більше, ніж у 2010 р.. Однак слід зазначити, що рівень заробітної плати в сільському господарстві почав відновлюватися до рівня 2010 р. лише з 2017 р. Порівняно з середнім показником по економіці, який у 2021 р. становив 513,52 дол. США та зріс на 50,3 % від рівня 2010 р., заробітна плата в сільському господарстві продемонструвала менше зростання. Це свідчить про те, що заробітна плата в сільському господарстві поступається середньому економічному рівню, незважаючи на позитивну динаміку.

По-друге, явною є диспропорція у рівнях заробітної плати між різними галузями. У 2021 р. заробітна плата в сільському господарстві значно відставала від показників інших секторів економіки. Зокрема,

вона була вдвічі нижчою від заробітної плати в галузях інформації та телекомунікацій, а також фінансової та страхової діяльності.

Виходячи з важливості формування політики гідної оплати праці питання розкриття інформації про неї є ключовим аспектом у контексті соціальної відповідальності підприємства. Адже, прозорість у цьому питанні сприяє формуванню довіри з боку працівників, інвесторів та інших зацікавлених сторін. Коли підприємство відкрито та чесно надає інформацію про рівень заробітних плат, це підтверджує його зобов'язання до справедливої та етичної практики в оплаті праці, що є невід'ємною частиною соціальної відповідальності.

Платформою для відображення узагальненої інформації про оплату праці є звітність підприємства. Для всебічного аналізу практики розкриття інформації про оплату праці в звітності підприємств було проведено порівняльний аналіз фінансової та інтегрованої звітності (табл. 2).

Таблиця 2

**Відображення інформації про оплату праці та інші соціальні зобов'язання у звітності підприємства**

Форма звітності	Рядок/Розділ	Опис інформації
ф. № 1 «Баланс (Звіт про фінансовий стан)»	р. 1625 «Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками зі страхування»	інформація по кредиту рахунку 65, щодо відображення суми заборгованості за відрахуваннями на різні види страхування.
	р. 1630 «Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з оплати праці»	інформація по кредиту рахунку 66, щодо відображення суми заборгованості підприємства з оплати праці, включаючи депоновану заробітну плату.
ф. № 2 «Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)»	р. 2505 «Витрати на оплату праці»	інформація по дебету рахунків 23, 91, 92, 93, 94 із кредитом рахунків 66, 47.
	р. 2510 «Відрахування на соціальні заходи»	інформація по дебету рахунків 23, 91, 92, 93, 94 із кредитом рахунків 65, 47.
Інтегрований звіт	Розділ «Людський капітал»	містить фінансову та нефінансову інформацію про стратегії управління персоналом, склад і демографічні дані працівників, загальні витрати на наймання працівників, витрати на оплату праці, програми навчання і розвитку, умови праці та ініціативи для покращення здоров'я і безпеки співробітників.

Джерело: узагальнено авторами

Аналіз відображення інформації про оплату праці та соціальні зобов'язання у звітності підприємства демонструє, що традиційні форми звітності, надають інформацію про зобов'язання підприємства щодо оплати праці та соціальних відрахувань. Наприклад, рядки р. 1625 та р. 1630 у формі № 1 детально відображають поточну кредиторську заборгованість, включаючи заробітну плату та відрахування на страхування, а р. 2505 та р. 2510 у формі № 2 зосереджені на витратах на оплату праці та соціальних відрахуваннях відповідно. Однак, ці форми звітності не завжди відображають усю повноту соціальних зобов'язань підприємства.

Інтегрований звіт, зокрема розділ «Людський капітал», забезпечує більш комплексний підхід до представлення інформації, включаючи стратегії управління персоналом, умови праці, програми навчання і розвитку, що є критично важливими для оцінки соціальної відповідальності підприємства. Встановлено, що включення такої детальної інформації у звітність сприяє більш чіткому уявленню про соціальні ініціативи компанії та її зобов'язання перед працівниками та суспільством, що є важливим для підвищення довіри та сприяє стійкому розвитку організації.

Наприклад, політика найбільшого агрохолдингу України «Кернел» у сфері управління трудовими ресурсами демонструє високий рівень соціальної відповідальності та відданість етичним стандартам. Згідно даних Річного звіту за 2023 р. в розділі «Сталий розвиток» компанія інформує про те, як сприяє розвитку людського капіталу, зокрема прагне забезпечити прозору та конкурентну оплату праці, разом з покриттям всіх податків та соціальних внесків, демонструє відданість до справедливої оплати праці. В примітках до Звітності визначено, що компанія своєчасно нараховує заробітну плату, внески до пенсійних та соціальних фондів, оплачувані щорічні відпустки та лікарняні, бонуси та немонетарні пільги у відповідності до наданих працівниками послуг. Ключовим аспектом є те, що компанія визнає витрати на короткострокові бонуси та програми розподілу прибутку при наявності юридичних чи конструктивних зобов'язань, що виникли через минулі події. Це підтверджує її прагнення до точного обліку та прозорості. [13].

Таким чином, дослідження показало, що аграрні підприємства, які формують інтегровану звітність підвищують прозорість бізнесу й демонструють своє серйозне ставлення до сталого розвитку та соціальної відповідальності шляхом добровільного внеску в соціальну, економічну та екологічну сфери.

**Висновки.** За результатами дослідження визначено, що гідна оплата праці є ключовим елементом концепції корпоративної соціальної відповідальності, яка суттєво впливає на стабільність соціально-трудових відносин та загальну стійкість аграрних підприємств. Вона допомагає запобігти масовій міграції робочої сили, зміцнює соціально-трудова відносини та сприяє формуванню позитивного іміджу компаній. Проте, проаналізовані тенденції свідчать, що рівень оплати праці в галузі сільського господарства все ще залишається нижчим за середні економічні показники та значно відстає від оплати праці в таких галузях, як промисловість, фінансова та страхова діяльність, а також інформація та телекомунікації. Це вказує на необхідність переосмислення політики оплати праці та покращення умов праці в аграрному секторі для забезпечення більш справедливої компенсації працівникам і підвищення загального економічного добробуту.

Встановлено, що прозоре розкриття інформації про оплату праці у звітності підприємства є критично важливим для забезпечення довіри з боку працівників, інвесторів та інших зацікавлених сторін. Традиційні форми фінансової звітності надають базову інформацію про витрати на оплату праці, тоді як інтегрована звітність пропонує більш детальний огляд соціальних зобов'язань компанії. Зокрема, інтегрований звіт містить детальну інформацію про людський капітал, що є потужним інструментом для демонстрації соціальної відповідальності компанії. Такий звіт дозволяє стейкхолдерам оцінити, наскільки компанія дбає про своїх співробітників, створюючи сприятливі умови праці та інвестуючи в їхній розвиток.

Отже, ефективна система соціальної відповідальності в аграрному секторі базується на взаємопов'язаних елементах. Забезпечення гідної оплати праці в поєднанні з прозорою звітністю сприятиме створенню справедливих умов праці, підвищенню мотивації працівників та зміцненню довгострокової конкурентоспроможності підприємств.

Перспектива подальших досліджень у контексті соціальної відповідальності аграрних підприємств полягає у вивченні взаємозв'язку між оплатою праці та іншими елементами соціального забезпечення, такими як доступ до професійного розвитку, медичного страхування, соціального захисту та безпеки праці. Комплексний аналіз цих складових соціальної відповідальності дозволить оцінити їхній вплив на продуктивність працівників, зниження рівня плинності кадрів, а також на здатність підприємств адаптуватися до викликів ринку.

### Список літератури:

1. Колот А., Грішнова О. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія / ред. д-р екон. наук, проф. А. Колот. Київ : КНЕУ, 2012. 501 с.
2. Звонар В. Оплата праці як елемент соціальної відповідальності роботодавців в Україні: інституціональний аспект аналізу. *Формування ринкової економіки*. 2010. Т. 1. С. 297–306.

3. Майовець Є., Майовець Я. Соціальна відповідальність у системі інноваційного розвитку агробізнесу. *Вісник Львівського університету*. 2020. № 59. С. 174–186. DOI: <https://doi.org/10.30970/ves.2020.59.0.5917> (дата звернення: 10.08.2024).
4. Каткова Н., Бурлан С., Маслова К. Відображення заробітної плати як показника соціальної відповідальності бізнесу в обліку і звітності. *Бізнес Інформ*. 2017. № 12. С. 306–310.
5. Ярова В. Теоретико-методологічні підходи до вивчення соціальної відповідальності бізнесу. *Вісник ХНАУ*. 2013. № 5. С. 185–196. URL: [http://nbuv.gov.ua/jpdf/Vkhnau\\_ekon\\_2013\\_5\\_26.pdf](http://nbuv.gov.ua/jpdf/Vkhnau_ekon_2013_5_26.pdf) (дата звернення 10.08.2024).
6. Дейч М. Соціальна відповідальність бізнесу в системі соціально-трудова відносин. *Соціально-трудова відносини: теорія та практика*: зб. наук. праць. Київ: КНЕУ, 2012. № 2(4). С. 52–60.
7. Загроза продовольчій безпеці світу. *Офіційний сайт Міністерства закордонних справ України*. URL: <https://mfa.gov.ua/protidiya-agresiyi-rf/zagroza-prodovolchij-bezpeci-svitu> (дата звернення: 10.08.2024).
8. Звіт про прямі збитки інфраструктури від руйнувань внаслідок військової агресії Росії проти України станом на початок 2024 року. *Kyiv School of Economics*. URL: [https://kse.ua/wp-content/uploads/2024/04/01.01.24\\_Damages\\_Report.pdf](https://kse.ua/wp-content/uploads/2024/04/01.01.24_Damages_Report.pdf) (дата звернення: 13.08.2024).
9. Europe: Rankings by Country of Average Monthly Net Salary (After Tax) (Salaries And Financing). Cost of Living. URL: [https://www.numbeo.com/cost-of-living/country\\_price\\_rankings](https://www.numbeo.com/cost-of-living/country_price_rankings) (date of access: 14.08.2024).
10. Василішин С., Ярова В., Железняк А. Актуальні питання зайнятості населення сільських територій України. *Економіка та держава*. 2022. № 6. С. 46–53. URL: <https://doi.org/10.32702/2306-6806.2022.6.46> (дата звернення: 14.08.2024).
11. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 14.08.2024).
12. Офіційний сайт Національного банку України. URL: <https://bank.gov.ua/> (дата звернення: 14.08.2024).
13. Annual Report For the year ended 31 December 2023. Kernel. URL: <https://www.kernel.ua/sustainable-development/> (дата звернення: 14.08.2024).
14. Zhuk V.M., Vasylishyn S.I., Nezhyd Yu.S. Employment in the agricultural sector of the Ukrainian economy: managerial, economic and accounting aspects: monograph. Tallinn: Teadmus OÜ, 2024. 233 p.

#### References:

1. Kolot A., Hrishnova O. (2012) *Sotsial'na vidpovidal'nist': teoriya i praktyka rozvytku : monohrafiya* [Social responsibility: theory and practice of development: monograph] / ed. Dr. Econ. Sciences, Prof. A.M. Kolot. Kyiv: KNEU, 501 p.
2. Zvonar V. (2010) Oplata pratsi yak element sotsialnoi vidpovidalnosti robotodavtsiv v Ukraini: instytutsionalnyi aspekt analizu [Remuneration of labor as an element of social responsibility of employers in Ukraine: institutional aspect of analysis]. *Formuvannia rynkovoï ekonomiky*, vol. 1, pp. 297–306.
3. Mayovets Y., Mayovet Y. (2020) Sotsialna vidpovidalnist u systemi innovatsiinoho rozvytku ahrobiznesu [Social Responsibility in the System of Innovative Development of the Agracultural Business]. *Visnyk of the Lviv University. Series Economics*, vol. 59, pp. 174–186. Available at: <https://doi.org/10.30970/ves.2020.59.0.5917> (accessed August 10, 2024).
4. Katkova N., Burlan S., Maslova K. (2017) Vidobrazhennia zarobitnoi platy yak pokaznyka sotsialnoi vidpovidalnosti biznesu v obliku i zvitnosti [Reflection of wages as an indicator of social responsibility of business in accounting and reporting]. *Biznes Inform*, vol. 12, pp. 306–310.
5. Yarova V. (2013) Teoretyko-metodolohichni pidkhody do vyvchennia sotsialnoi vidpovidalnosti biznesu [Theoretical and methodological approaches to the study of social responsibility of business]. *Visnyk KhNAU*, no. 5. pp. 185–196. Available at: [http://nbuv.gov.ua/jpdf/Vkhnau\\_ekon\\_2013\\_5\\_26.pdf](http://nbuv.gov.ua/jpdf/Vkhnau_ekon_2013_5_26.pdf) (accessed August 10, 2024).
6. Deich M. (2012) Sotsialna vidpovidalnist biznesu v systemi sotsialno-trudovykh vidnosyn [Social responsibility of business in the system of social and labor relations]. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka: zb. nauk. prats*. Kyiv: KNEU. Vol 2(4), pp. 52–60.
7. Zahroza prodovolchii bezpetsi svitu [Threat to the world's food security]. Ofitsiinyi sait Ministerstva zakordonnykh sprav Ukrainy [Official website of the Ministry of Foreign Affairs of Ukraine]. Available at: <https://mfa.gov.ua/protidiya-agresiyi-rf/zagroza-prodovolchij-bezpeci-svitu> (accessed August 10, 2024).
8. Kyiv School of Economics (2024) Zvit pro prjami zbytky infrastruktury vid rujnuvanj vnaslidok vijsjkovoji aghresiji Rosiji proty Ukrajinu stanom na pochatok 2024 roku [Report on direct damage to infrastructure from destruction as a result of Russia's military aggression against Ukraine as of the beginning of 2024]. Available at: [https://kse.ua/wp-content/uploads/2024/04/01.01.24\\_Damages\\_Report.pdf](https://kse.ua/wp-content/uploads/2024/04/01.01.24_Damages_Report.pdf) (accessed August 13, 2024).
9. Europe: Rankings by Country of Average Monthly Net Salary (After Tax) (Salaries And Financing). Cost of Living. Available at: [https://www.numbeo.com/cost-of-living/country\\_price\\_rankings](https://www.numbeo.com/cost-of-living/country_price_rankings) (accessed August 14, 2024)
10. Vasylishyn S., Yarova V., Zhelezniak A. (2022) Aktualni pytannia zainiatosti naseleennia silskykh terytorii Ukrainy [Current issues of employment in rural areas of Ukraine]. *Ekonomika ta derzhava*, no. 6, pp. 46–53. DOI: <https://doi.org/10.32702/2306-6806.2022.6.46> (accessed August 14, 2024).
11. The official site of State Statistics Service of Ukraine. Available at: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (accessed August 14, 2024).
12. The official site of National Bank of Ukraine. Available at: <https://bank.gov.ua/> (accessed August 14, 2024).
13. Kernel (2024) Annual Report For the year ended 31 December 2023. Available at: <https://www.kernel.ua/sustainable-development/> (accessed August 14, 2024).
14. Zhuk V. M., Vasylishyn S. I., Nezhyd Yu. S. (2024). Employment in the agricultural sector of the Ukrainian economy: managerial, economic and accounting aspects: monograph. Tallinn: Teadmus OÜ, 233 p.