

Дослідження, розробки, проекти  
з питань публічного управління та адміністрування

УДК 338.242

**Краузе Ольга Ігорівна**

*кандидат економічних наук, доцент,  
доцент кафедри промислового маркетингу*

*Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя*

**Krause Olga**

*PhD, Associate Professor,  
Associate Professor of the Industrial Marketing Department*

*Ternopil Ivan Puluj National Technical University*

*ORCID: 0000-0002-0374-2582*

**Юрик Наталія Євгенівна**

*кандидат економічних наук, доцент,  
доцент кафедри менеджменту та адміністрування*

*Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя*

**Yuryk Nataliia**

*PhD, Associate Professor,  
Associate Professor of Management and Administration Department*

*Ternopil Ivan Puluj National Technical University*

## **СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СУБ'ЄКТІВ РИНКУ ПРАЦІ** **SOCIAL RESPONSIBILITY OF LABOR MARKET ENTITIES**

***Анотація.** Питання впровадження принципів соціальної відповідальності держави, бізнесу і громадськості розглядалися ще за часів Платона і Аристотеля. На сучасному етапі розвитку методологічною основою впровадження соціальної відповідальності в практику є Глобальний Договір ООН (1999 р.). Принципи і критерії*

впровадження соціальної відповідальності розглядаються як добровільна ініціатива і стосуються чотирьох сфер: права людини, трудові відносини, навколишнє середовище та боротьба з корупцією. Потреба в впровадженні принципів соціальної відповідальності обумовлена кризою довіри до основної парадигми бізнесу.

Ринок праці, на сучасному етапі розвитку потребує формування та впровадження ідеології цивілізованого бізнесу та соціального захисту найманих працівників. Таки кроки сприятимуть покращенню іміджу компаній, формуванню лояльності стейкхолдерів, мотивуванню найманих працівників до підвищення професійного рівня та зростання продуктивності праці, зниженню показників плинності кадрів та зовнішньої трудової міграції висококваліфікованих фахівців. Концепція соціальної відповідальності роботодавця є складовою корпоративної соціальної відповідальності і передбачає функціонування компанії задля досягнення прибутку і крім цього дотримання ряду принципів, спрямованих на захист прав найманих працівників, прописаних у плані досягнення кращого майбутнього ООН від 2015 р. «Цілі сталого розвитку». Останніми роками в Україні посилюється тенденція інтеграції до світових ринків, що підвищує актуальність впровадження принципів корпоративної соціальної відповідальності на ринку праці. Реалізація даних завдань ускладнена наявністю певних розбіжностей в стандартах побудови та ведення бізнесу, соціальної відповідальності компаній перед найманими працівниками та відсутністю комплексного підходу до втілення практики соціально відповідального бізнесу.

Світовий досвід сформував наступні критерії, що дозволяють визначити компанію як соціально-відповідальну: сумлінна сплата податків, виконання вимог міжнародного, державного та регіонального законодавства; виробництво та реалізація якісної продукції; реалізація корпоративних програм підвищення професіоналізму співробітників;

програм з охорони та зміцнення здоров'я співробітників; морального стимулювання персоналу до продуктивної праці та професійного зростання; реалізація благодійних та спонсорських проєктів; формування позитивної громадської думки про бізнес. Основними документами, що регулюють соціальну відповідальність роботодавців є такі: Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці (1998 р.); Трьохстороння Декларація принципів щодо транснаціональних компаній та соціальної політики (1977 р., 2000 р.); Кодекс поведінки учасників Європейського співтовариства з охорони праці ЄСОП; Національна стратегія тристороннього співробітництва з протидії ВІЛ/СНІДу у сфері праці; Міжнародний стандарт SA8000 «Соціальна відповідальність».

**Ключові слова:** корпоративна соціальна відповідальність, ринок праці, трудові відносини, роботодавець, наймані працівники, сталий розвиток.

**Summary.** Issues of implementation of the principles of social responsibility of the state, business and the public were considered back in the days of Plato and Aristotle. At the present stage of development, the methodological basis for the introduction of social responsibility in practice is the UN Global Compact (1999). Principles and criteria for the implementation of social responsibility are considered as a voluntary initiative and relate to four areas: human rights, labour relations, the environment and the fight against corruption. The need to implement the principles of social responsibility is due to a crisis of confidence in core business.

The labor market, at the present stage of development requires the formation and implementation the ideology of civilized business and social protection of employees. These steps will contribute to improving the image of companies, building stakeholder loyalty, motivating employees to improve their professional level and increase productivity, lower turnover rates and external

*labor migration of highly qualified specialists. The concept of social responsibility of the employer is a component of corporate social responsibility and provides for the functioning of the company to achieve profit and in addition, compliance with a number of principles, aimed at protecting the rights of employees, spelled out in the plan to achieve a better future for the UN (2015) the SDGs. In recent years, the trend of integration into world markets has been increasing in Ukraine, which increases the relevance of the implementation of corporate social responsibility principles at labor market. The implementation of these tasks is complicated by the presence of certain discrepancies in the construction standards and doing business, social responsibility of companies to employees and the lack of an integrated approach to the implementation of socially responsible business practices.*

*World experience has formed the following criteria to determine the company as fair payment of taxes, compliance with international, state and regional requirements legislation; production and sale of quality products; implementation of corporate enhancement programs professionalism; moral stimulation of personnel to productive work and professional growth; implementation of charitable and sponsorship projects; formation of positive public opinion about business. The main documents regulating the social responsibility of employers are the following: ILO Declaration of Fundamental Principles and Rights in the World of Work (1998); Tripartite Declaration of Principles on Transnational Companies and Social Policy (1977, 2000); Code of Conduct of the European Occupational Health and Safety Community Members; National Strategy for Tripartite Cooperation on HIV/AIDS at Work; International standard SA8000 «Social responsibility».*

**Key words:** *corporate social responsibility, labor market, labor relations, employees, sustainable development.*

**Постановка проблеми.** На сучасному етапі розвитку соціально відповідальна поведінка є обов'язковим елементом успішного підприємництва, провідні міжнародні та вітчизняні компанії перетворюють концепцію соціальної відповідальності на ефективний інструмент формування та втримання конкурентних переваг. Однією з складових соціальної відповідальності бізнесу є його соціальна відповідальність як роботодавця. Сутність соціальної відповідальності роботодавця полягає в дотриманні відповідних норм і принципів при прийомі та звільненні з роботи, забезпеченні належних умов праці, пакету соціального захисту працівників, умов професійного зростання та інше. При реалізації всіх цих заходів роботодавець повинен дотримуватись як законодавчих норм, так і принципів соціально-етичної поведінки. Потребують більш ґрунтовного дослідження такі питання, як: формування механізмів забезпечення соціальної відповідальності роботодавця; визначення концептуальних основ формування системи соціальної відповідальності роботодавців.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання соціальної відповідальності суб'єктів ринку праці знаходиться в площині наукових інтересів багатьох науковців та практиків. Проблеми, пов'язані з теоретичними і практичними аспектами соціальної відповідальності бізнесу в сфері трудових відносин, знайшли широке відображення в наукових працях таких авторів, як: О. Білан, О. Грішнова, О. Герасименко, О. Даниленко, В. Дмитрієв-Звруденко, В. Думанська, О. Золотарьова, О. Ільніцька, А. Колот, В. Лебедева, І. Моторна, А. Слабковська, Н. Чернуха, Л. Шевченко, С. Ярмоленко.

Разом з тим потребують більш ґрунтовного доопрацювання такі питання, як визначення концептуальних основ формування системи соціальної відповідальності в сфері трудових відносин, формування та впровадження механізму забезпечення соціальної відповідальності роботодавців, що і зумовлює актуальність обраної теми.

**Формулювання цілей статті.** Основними цілями статті є дослідження наступних питань: розкриття сутності базових принципів соціальної відповідальності бізнесу та їх особливостей у контексті відносин роботодавців та найманих працівників; огляд основних положень, що регулюють соціальну відповідальність роботодавця; визначення основних причин недостатнього поширення концепції соціальної відповідальності суб'єктів вітчизняного ринку праці.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Впровадження принципів соціальної відповідальності держави, бізнесу і пересічних громадян не є чимось новим, питання соціальної відповідальності порушувались ще з часів античності. Наприклад, у працях «Держава», «Закони», «Політика» Платон стверджував, що відповідальність перед суспільством це моральний обов'язок перед державою, формуванню якого сприяють етичне виховання та філософські роздуми. У своїх працях Платон наголошує на подвійному характері соціальної відповідальності: моральний і законний. Моральний характер соціальної відповідальності є позитивним і полягає у відповідальності перед суспільством, державою. А законний – негативний, покарання (відповідальність за дії та вчинки (або бездіяльність)), тобто відповідальність перед законом, яка трансформується у відповідальність за його порушення.

Арістотель розглядає соціальну відповідальність у контексті проблематики взаємовідносин держави і громадянина. У його праці «Політика» держава виступає як об'єднання вільних громадян, що є «відносним цілим», повноцінне функціонування якого пов'язане персонально з кожним із громадян [10, с. 99-100].

Методологічною основою впровадження соціальної відповідальності в практику взаємовідносин бізнесу, держави та громадськості на сучасному етапі розвитку є Глобальний Договір, прийнятий ООН у 1999 р.

як добровільна ініціатива у чотирьох основних сферах: права людини, трудові відносини, навколишнє середовище та боротьба з корупцією.

Економічні кризи, екологічні катастрофи, соціальні зворушення останніх років породили кризу довіри до основної парадигми бізнесу – отримання прибутку, та довели, що світове співтовариство повинно змінити внутрішню сутність продуктивної діяльності людства, вперш за все в сфері економіки та ринку зайнятості.

Для ринку зайнятості на сучасному етапі розвитку важливо сформувати ідеологію цивілізованого бізнесу, соціального захисту найманих працівників, тому що такий підхід покращить імідж компанії в очах найманих працівників, ділових партнерів та споживачів, дозволить забезпечити «притік» висококваліфікованих фахівців, а вже наявних мотивує до підвищення кваліфікації, зменшить плинність кадрів, підвищить продуктивність праці та знизить показники зовнішньої трудової міграції висококваліфікованих фахівців.

Концепція соціальної відповідальності роботодавця є складовою корпоративної соціальної відповідальності і передбачає функціонування компанії задля досягнення прибутку і крім цього дотримання ряду принципів, спрямованих на захист прав найманих працівників, прописаних у плані досягнення кращого майбутнього ООН від 2015 р. «Цілі сталого розвитку».

У вересні 2015 р. всі 193 члени ООН ухвалили план досягнення кращого майбутнього, яким передбачено 15 цілей досягнення сталого розвитку: подолання бідності, подолання голоду, міцне здоров'я, якісна освіта, гендерна рівність, чиста вода та належні санітарні умови, доступна та чиста енергія, гідна праця та економічне зростання, інновації та інфраструктура, скорочення нерівності, сталий розвиток міст і громад, відповідальне споживання, боротьба зі змінами клімату, збереження

морських ресурсів, збереження екосистем суші, мир та справедливість, партнерство заради сталого розвитку [9].

Зазначений план передбачає десять принципів Глобального договору ООН, які згруповані у чотири блоки:

Блок 1 «Права людини»

Принцип 1. Ділові кола повинні підтримувати та поважати захист проголошених на міжнародному рівні прав людини;

Принцип 2. Ділові кола не повинні бути причетні до порушень прав людини.

Блок 2 «Трудові відносини»

Принцип 3. Ділові кола повинні підтримувати свободу об'єднань та реальне визнання права на укладання колективних договорів;

Принцип 4. Ділові кола повинні виступати за ліквідацію всіх форм примусової праці;

Принцип 5. Ділові кола повинні виступати за повну ліквідацію дитячої праці;

Принцип 6. Ділові кола повинні виступати за ліквідацію дискримінації у сфері праці та зайнятості;

Блок 3 «Довкілля»

Принцип 7. Ділові кола повинні підтримувати підхід до екологічних питань, заснований на принципі обережності;

Принцип 8. Ділові кола повинні запроваджувати ініціативи, спрямовані на підвищення відповідальності за стан довкілля;

Принцип 9. Ділові кола повинні сприяти розвитку і розповсюдженню екологічно безпечних технологій;

Блок 4 «Протидія корупції»

Принцип 10. Ділові кола повинні протидіяти всім формам корупції, включаючи здирицтво та хабарництво [6].



Останніми роками в Україні посилюється тенденція інтеграції до світових ринків. Але розбіжності в стандартах побудови та ведення бізнесу, соціальної відповідальності компаній перед найманими працівниками, комплексного втілення практики соціально відповідального бізнесу ускладнює входження українського бізнесу у міжнародне ділове товариство. Сучасні умови розбудови соціально орієнтованої економіки вимагають від бізнесу втілення міжнародних норм і практик, включаючи визнання та розвиток корпоративної соціальної відповідальності та її внесок у суспільну згуртованість, сталий розвиток і конкурентоспроможність бізнесу.

Світовий досвід сформував наступні критерії, що дозволяють визначити компанію як соціально-відповідальну: сумлінна сплата податків, виконання вимог міжнародного, державного та регіонального законодавства; виробництво та реалізація якісної продукції; реалізація корпоративних програм підвищення професіоналізму співробітників; програм з охорони та зміцнення здоров'я співробітників; морального стимулювання персоналу до продуктивної праці та професійного зростання; реалізація благодійних та спонсорських проєктів; формування позитивної громадської думки про бізнес.

Ведення бізнесу з дотриманням норм соціальної відповідальності є одним з основних інструментів формування організаційної культури, іміджу, ділової репутації, забезпечення сталого розвитку компанії та добробуту суспільства [8].

Сутність соціальної відповідальності бізнесу у контексті відносин роботодавців та найманих працівників полягає, насамперед, у дотриманні трудових, соціально-економічних і конституційних прав працівників та врахування їхніх інтересів. Користь бізнесу від впровадження принципів соціальної відповідальності, полягає в тому, що: зростає репутація компанії; підвищується рівень довіри до її діяльності, зростає рівень

лояльності співробітників, клієнтів та ділових партнерів; підвищується професіоналізм кадрового потенціалу; зростає якість товарів і послуг; формується безпечне середовище діяльності; розвивається корпоративна політика. Основними документами, що регулюють соціальну відповідальність роботодавців є такі:

1) Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці (1998 р.) [1]. Зокрема в п. 2 даної Декларації заявлено, що всі члени Організації зобов'язані дотримуватись принципів, що стосуються основних прав у світі праці: свобода асоціації та реальне визнання прав на ведення колективних переговорів; скасування усіх форм примусової чи обов'язкової праці; реальна заборона дитячої праці; недопущення дискримінації в області праці та знань.

2) Трьохстороння Декларація принципів щодо транснаціональних компаній та соціальної політики (1977 р., 2000 р.) [3] встановлює принципи, що пропонують орієнтири транснаціональним компаніям, урядам, організаціям працедавців та працівників у сферах працевлаштування, тренінгів, умов праці та життя і промислових відносин;

3) Кодекс поведінки учасників Європейського співтовариства з охорони праці ЄСОП [2] містить практичні рекомендації стосовно відповідальності за безпеку зайнятості та охорони здоров'я як у державному, так і в приватному секторі;

4) Національна стратегія тристороннього співробітництва з протидії ВІЛ/СНІДу у сфері праці [5]. Зокрема в документі зазначається, що серед ВІЛ-інфікованих 88% складають особи молодого, репродуктивного та працездатного віку. В стратегії зазначено, що сфера праці відіграє вирішальну роль у протидії ВІЛ/СНІДу. Вона є цінною відправною точкою для охоплення працівників там, де вони проводять більшу частину свого життя, – на роботі.

Відповідно до даних офіційної статистики, на кінець 2022 р. в країні проживало 245 000 ВІЛ-позитивних людей. Ускладнення даної проблеми пов'язано з тим, що з початком повномасштабного вторгнення РФ на територію України у лютому 2022 р. постали проблеми епіднагляду на ВІЛ-інфекцією, ускладнилася логістика надання послуг із профілактики, тестування, лікування від ВІЛ-інфекції та клініко-лабораторний моніторинг перебігу ВІЛ/СНІДу. Загальний показник поширення ВІЛ, за даними сероепідмоніторингу, складає 0,8%, а на рівні регіонів – коливається від низьких цифр у Сумській (0,2%), Волинській, Черкаській, Рівненській, Тернопільській, Чернівецькій областях (по 0,3%) до найвищих – у Одеській області (1,4%). За даними офіційної реєстрації, найвищий рівень поширеності ВІЛ-інфекції на 100 000 населення — в Одеській (1 150,5), Дніпропетровській (955,9), Миколаївській (747,4), Херсонській (442,9), Київській (458,4), Чернігівській (432,0) областях та у м. Київ (633,3) [7].

Сфера праці на сьогоднішній день розглядається як один з основних майданчиків протидії поширення епідемії. Підприємства різняться за розміром, наявними ресурсами і відповідно можливостями протидії епідемії. Відповідно до можливостей підприємством може бути призначено відповідальну особу або сформовано комітет з питань ВІЛ або залучено наявний комітет з питань безпеки та гігієни праці чи відділ кадрів. Проєкт політики /стратегії доцільно розробляти з урахуванням побажань та потреб працівників. Політика/стратегія може бути дуже лаконічною, іноді у формі заяви щодо недопущення дискримінації працівників за ВІЛ-статусом, а також щодо вжиття певних заходів із профілактики ВІЛ на робочих місцях. Необхідно використовувати, пристосовувати та розробляти інструменти з підвищення обізнаності щодо протидії ВІЛ: зустрічі, відео, спонсорські заходи, дискусійні сесії або тренінги з залученням кваліфікованих фахівців, надання інформації про

соціальні відповідні служби. Збереження робочого місця за ВІЛ-позитивним працівником на підприємстві, виокремлення часу, необхідного такому працівнику для звернення до відповідних інституцій є найкращою підтримкою, яку може надати роботодавець. Такому працівнику має бути забезпечено емоційну підтримку.

Крім того, відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди», Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні рекомендовано під час укладання колективних договорів включати положення щодо профілактики ВІЛ-інфекції/СНІДу у виробничому середовищі та недопущення випадків дискримінації працівників із таким захворюванням [11].

5) Міжнародний стандарт SA8000 «Соціальна відповідальність» [4] – це добровільний моніторинг, сертифікація та оцінювання умов праці у міжнародних компаніях на глобальних ринках. Стандарт містить вимоги щодо таких елементів системи соціальної відповідальності роботодавців: дитяча праця; примусова праця; здоров'я і безпека; свобода асоціації і право на ведення колективних нарад; дискримінація (заборонена дискримінація за ознакою паси, касты, походження, релігії, інвалідності, статі, сексуальної орієнтації, політичних переконань, віку, виключення соціальних домагань); дисциплінарні заходи (заборона тілесних покарань, психічного або фізичного примусу, словесних образ); робочий час (відповідно до чинного законодавства, але не більше 48 годин на тиждень, мінімум один вихідний на тиждень, добровільні наднормові, оплачувані і такі, що не перевищують 12 годин на тиждень на регулярній основі; оплата праці (повинна відповідати законодавчим і галузевим стандартам, бути достатньою для задоволення основних потреб працівників і їхніх сімей, відсутність дисциплінарних відрахувань); система управління людськими ресурсами.

Ставлення найманих працівників до своєї роботи залежить від ряду факторів, які в сукупності визначають ступінь задоволеності та лояльності персоналу. Для уникнення непорозумінь та конфліктних ситуацій права та обов'язки працівників повинні бути чітко регламентовані.

Соціальний захист передбачає систему гарантій підтримання інтересів працівників у разі втрати або зниження доходів внаслідок безробіття і каліцтва, право на соціальне, медичне і пенсійне страхування і забезпечення, а також надання додаткового «соціального пакету» і різних соціальних послуг в сфері охорони здоров'я, відпочинку, сприяння у поліпшенні житлово-побутових умов. Соціальні пакети, що пропонують прогресивні підприємства, передбачають: індексацію заробітної плати у зв'язку із зростанням споживчих цін у більшій мірі, ніж було передбачено тристоронніми угодами в рамках соціального партнерства; забезпечення працівників безкоштовним або частково оплачуваним харчуванням; путівками в санаторії; туристичні бази і будинки відпочинку; абонементи в спортивні установи; утримання дітей працівників в дитячих установах; медичне страхування тощо.

Відповідно до дослідження Світового банку, встановлено, що основним джерелом зростання ВВП у розвинених країнах є людський капітал, на його частку припадає 62% приросту ВВП, тоді як виробничі фонди дають лише близько 16% приросту, а природні ресурси – 20-22%.

Слід зауважити, що соціальна відповідальність бізнесу, в тому числі соціальна відповідальність роботодавців не набули ще в Україні належного поширення, про що свідчать наступні порушення з боку роботодавців: порушення міжнародних прав людини та трудових стандартів; недотримання законодавчо встановлених соціально-трудова прав і гарантій працівників; низький рівень заробітної плати; заборгованості із виплати заробітної плати; не виправдана економія на інвестиціях в охорону

праці та здоров'я, а також у професійне зростання працівників; поляризація доходів населення і соціальний розлам суспільства.

**Висновки.** Впровадження концепції соціальної відповідальності суб'єктів ринку праці ґрунтується на принципах, закріплених у Глобальному Договорі ООН, а також має враховувати вимоги міжнародного, державного та регіонального законодавства. Дотримання норм та принципів соціальної відповідальності в сфері трудових відносин є одним з основних інструментів формування організаційної культури, ділової репутації, мотивування кадрового складу до продуктивної праці, залучення кваліфікованих фахівців та в підсумку забезпечення сталого розвитку компанії.

Основний акцент в сфері трудових відносин соціально орієнтованого підприємства повинен бути зроблений на забезпеченні працівникам комфортних та безпечних умов праці, охорони здоров'я, можливостей професійного розвитку, етики взаємовідносин на всіх рівнях, прозорості менеджменту, мотивування до сприйняття корпоративних цінностей та спільного досягнення визначених цілей.

### **Література**

1. Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці. Міжнародна конференція праці від 18 червня 1998 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_260#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_260#Text) (дата звернення: 18.06.1998)
2. Кодекс поведінки учасників Європейського співтовариства з охорони праці ЄСОП, 15.03.2019 р. URL: <https://esosh.net/kodeks-uchasnikiv-esop/> (дата звернення: 15.03.2019)
3. Керівні принципи Організації Об'єднаних Націй з питань бізнесу та прав людини: Реалізація Рамкової програми ООН «Захист, повага і засоби захисту» // UN Guiding Principles on Business and Human Rights:

- Implementing the United Nations «Protect, Respect and Remedy» Framework (Рада ООН з прав людини, 2011 рік). URL: [http://www.iepd.kiev.ua/?page\\_id=8524](http://www.iepd.kiev.ua/?page_id=8524) (дата звернення: 20.05.2018)
4. Міжнародний стандарт «Соціальна відповідальність» (SA8000). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0015697-07#Text> (дата звернення: 01.10.2007)
  5. Національна стратегія тристороннього співробітництва з протидії ВІЛ/СНІДу у сфері праці на 2012-2017 роки. Затверджено на засіданні національної ради 20.02.2012 р. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/MUS19345> (дата звернення: 20.02.2012)
  6. Десять принципів Глобального договору ООН. Global Compact Network Ukraine. URL: <https://globalcompact.org.ua/pro-nas/desjat-principiv-gd-oon/> (дата звернення: 15.01.2023)
  7. Епідемічна ситуація з ВІЛ-інфекції в Україні станом на 01.04.2023. URL: <https://phc.org.ua/kontrol-zakhvoryuvan/vilsnid/statistika-z-vilsnidu> (дата звернення: 15.04.2023)
  8. Краузе О. І., Піняк І. Л., Шпилик С. В. Соціальна відповідальність в контексті діджиталізації бізнесу. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Серія: «Економічні науки»*. 2022. №11. doi: <https://doi.org/10.25313/2520-2294-2022-11-8381>
  9. Цілі сталого розвитку. Global Compact Network Ukraine. URL: <https://globalcompact.org.ua/pro-nas/tsili-stijkogo-rozvytku/> (дата звернення: 10.03.2023)
  10. Чернуха Н., Слабковська А. Соціальна відповідальність як сучасна необхідність для батьків-усиновителів. *Педагогічна освіта: теорія і практика. Психологія. Педагогіка*. 2020. № 34 (2). С. 99-104.
  11. Ярмоленко С.А. Інформаційна акція «Профілактика ВІЛ-СНІДу на робочих місцях». Вінницька обласна військова адміністрація. 2018.

URL: <https://www.vin.gov.ua/dep-smp/15002-informatsiina-aktsiia-profilaktyka-vil-snidu-na-robochykh-mistsiakh> (дата звернення: 03.12.2018)

### References

1. Deklaratsiia MOP osnovnykh pryntsyviv ta prav u sviti pratsi. Mizhnarodna konferentsiia pratsi vid 18 chervnia 1998 r. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_260#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_260#Text) (date of access: 18.06.1998)
2. Kodeks povedinky uchashnykiv Yevropeiskoho spivtovarystva z okhorony pratsi YeSOP, 15.03.2019 r. URL: <https://esosh.net/kodeks-uchasnykiv-esop/> (date of access: 15.03.2019)
3. Kerivni pryntsyvy Orhanizatsii Ob'iednanykh Natsii z pytan biznesu ta prav liudyny: Realizatsiia Ramkovoï prohramy OON «Zakhyst, povaha i zasoby zakhystu» // UN Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations «Protect, Respect and Remedy» Framework (Rada OON z prav liudyny, 2011 rik). URL: [http://www.iepd.kiev.ua/?page\\_id=8524](http://www.iepd.kiev.ua/?page_id=8524) (date of access: 20.05.2018)
4. Mizhnarodnyi standart «Sotsialna vidpovidalnist» (SA8000). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0015697-07#Text> (date of access: 01.10.2007)
5. Natsionalna stratehiia trystoronnoho spivrobotnytstva z protydii VIL/SNIDu u sferi pratsi na 2012-2017 roky. Zatverdzheno na zasidanni natsionalnoi rady 20.02.2012 r. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/MUS19345> (date of access: 20.02.2012)
6. Desiat pryntsyviv Hlobalnoho dohovoru OON. Global Compact Network Ukraine. URL: <https://globalcompact.org.ua/pro-nas/desjat-principiv-gd-oon/> (date of access: 15.01.2023)



7. Epidemichna sytuatsiia z VIL-infektsii v Ukraini stanom na 01.04.2023.  
URL: <https://phc.org.ua/kontrol-zakhvoryuvan/vilsnid/statistika-z-vilsnidu>  
(date of access: 15.04.2023)
8. Krauze O. I., Piniak I. L., Shpylyk S. V. Sotsialna vidpovidalnist v konteksti didzhitalizatsii biznesu. Mizhnarodnyi naukovyi zhurnal «Internauka». Seriia: «Ekonomichni nauky». 2022. №11. doi: <https://doi.org/10.25313/2520-2294-2022-11-8381>
9. Tsili staloho rozvytku. Global Compact Network Ukraine. URL: <https://globalcompact.org.ua/pro-nas/tsili-stijkogo-rozvytku/> (date of access: 10.03.2023)
10. Chernukha N., Slabkovska A. Sotsialna vidpovidalnist yak suchasna neobkhidnist dlia batkiv-usynovytelev. Pedahohichna osvita: teoriia i praktyka. Psykholohiia. Pedahohika. 2020. № 34 (2). S. 99-104.
11. Yarmolenko S.A. Informatsiina aktsiia «Profilaktyka VIL-SNIDu na robochych mistsiakh». Vinnytska oblasna viiskova administratsiia. 2018.  
URL: <https://www.vin.gov.ua/dep-smp/15002-informatsiina-aktsiia-profilaktyka-vil-snidu-na-robochych-mistsiakh> (date of access: 03.12.2018)