



doi: 10.15407/dse2016.01.031

УДК 331.105.6 : 658.3

**О.О. ОЛІЙНИК**

канд. екон. наук., старш. викл.  
Національний університет водного  
господарства та природокористування  
33000, м. Рівне, вул. Соборна, 11  
E-mail: oliynuk\_olena@ukr.net

## **РЕАЛІЗАЦІЯ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ**

*У статті досліджено сутність корпоративної соціальної відповідальності та корпоративної соціальної відповідальності у трудових відносинах. Визначено основні напрями і складові реалізації корпоративної соціальної відповідальності у трудових відносинах. Проаналізовано підходи вчених до визначення змісту соціального партнерства. Обґрунтовано, що основою взаємодії між роботодавцем та найманими працівниками є соціальне партнерство. Розроблено концептуальні засади реалізації корпоративної соціальної відповідальності в трудових відносинах на основі соціального партнерства, що охоплюють цілі, принципи, завдання, форми взаємодії соціальних партнерів та очікувані результати. Проаналізовано принципи реалізації корпоративної соціальної відповідальності в трудових відносинах, які включають принципи соціального партнерства та принципи соціальної відповідальності. Доведено, що одним із найважливіших елементів концептуальних засад реалізації корпоративної соціальної відповідальності у трудових відносинах є вибір форм реалізації соціального партнерства, адже саме на їх основі відбувається взаємодія соціальних партнерів. Описано наслідки, які отримує організація після впровадження розроблених концептуальних основ.*

**Ключові слова:** корпоративна соціальна відповідальність, корпоративна соціальна відповідальність у трудових відносинах, соціальне партнерство, стейкхолдери, соціальні партнери.

*Е.А. Олейник*

канд. екон. наук, старш. препод.  
Національний університет водного господарства та природопольовання  
33000, г. Ровно, ул. Соборная, 11  
E-mail: oliynuk\_olena@ukr.net

## **РЕАЛИЗАЦИЯ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ**

*В статье исследована сущность корпоративной социальной ответственности и корпоративной социальной ответственности в трудовых отношениях. Определены основные направления и составляющие реализации корпоративной социальной ответственности в трудовых отношениях. Проанализированы подходы ученых к определению содержания социального партнерства. Доказано, что основой осуществления взаимодействия между работодателем и наемными работниками служит социальное партнерство. Разработаны концептуальные основы реализации корпоративной социальной*

© ОЛІЙНИК О.О., 2016

ответственности в трудовых отношениях на основе социального партнерства, охватывающие цели, принципы, задачи, формы взаимодействия социальных партнеров и ожидаемые результаты. Проанализированы принципы реализации корпоративной социальной ответственности в трудовых отношениях, которые включают принципы социального партнерства и принципы социальной ответственности. Обосновано, что один из важнейших элементов концептуальных основ реализации корпоративной социальной ответственности в трудовых отношениях – выбор форм реализации социального партнерства, ведь именно на их основе осуществляется взаимодействие социальных партнеров. Описаны результаты, которые получают организации после внедрения разработанных концептуальных основ.

**Ключевые слова:** корпоративная социальная ответственность, корпоративная социальная ответственность в трудовых отношениях, социальное партнерство, стейкхолдеры, социальные партнеры.

O.O. Oliinyuk

PhD (Economics), senior lecturer

National University of Water Management and Natural Resources Use

33000, Rivne, Soborna street, 11

E-mail: oliynuk\_olena@ukr.net

## IMPLEMENTATION OF THE CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY IN LABOUR RELATIONS

*This paper deals with the fundamental nature of corporate social responsibility in employment relations. The research also examines the key guidelines and components required for implementing corporate social responsibility in employment relations. The study based on the approaches of prominent scientists describes a concept of social partnership. Drawing on previous literature and case study research, it proves that social partnership is the key tool for the interaction between an employer and employees. Drawing on previous literature and case study research, the study presents conceptual principles of the process of corporate social responsibility implementation in employment relations through social partnerships. The given concept includes objective, principles, tasks, interaction forms between social partners, and expected results. The article also analyses the principles of implementing corporate social responsibility in labour relations which, in their turn, include social partnership principles and social responsibility principles. Realizing the importance of the interaction of social partners, the author then substantiates that choosing the right form for social partnership is one of the most important elements of the corporate social responsibility implementation concept in employment relations. The paper also determines the major benefits and effects of the implementation of the developed corporate social responsibility conceptual framework for business entities.*

**Key words:** corporate social responsibility, corporate social responsibility in labor relations, social partnership, stakeholders, social partners.

**Постановка проблеми.** В умовах поширення соціально-економічної кризи, загострення політичної ситуації, соціальної напруженості у суспільстві в Україні накопичилися значні проблеми в соціально-трудої сфері. Дефіцит гідних робочих місць, надмірні ризики у сфері праці, неформальна зайнятість, розповсюдження трудових конфліктів, порушення прав найманих працівників зумовлюють необхідність пошуку новітніх підходів до регулювання трудових відносин. За таких умов популяризація корпоративної соціальної відповідальності (КСВ) та реалізація соціальних ініціатив набуває все більшої значущості та актуальності.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Проблеми налагодження соціального партнерства та розвитку КСВ розглянуті у працях багатьох вітчизняних авторів. Так, О. Грішнова (O. Grishnova) визначила зміст соціальної відповідальності підприємств щодо персоналу як забезпечення справедливого ставлення до працівників, демократичне управління, достатнє інвестування в розвиток і соціальний захист працівників [1].

Основні передумови та цілі розвитку соціального партнерства як реального інституту підвищення соціальної відповідальності сформував А. Колот (A. Kolot) [2]. О. Ястремська (O. Iastremska) запропонувала перелік кількісних та якісних показників, які необхідно використовувати у процесі моніторингу факторів, що визначають загальний стан системи соціального партнерства [3].

Значний внесок у становлення соціальної відповідальності зробили зарубіжні науковці. Зокрема, Р. Фрімен (R. Freeman) визначив основні зацікавлені сторони – стейкхолдери. Це організації, у яких чільне місце посідають наймані працівники [4]. Важливість управління взаємодією з зацікавленими сторонами для досягнення сталого розвитку компаній обґрунтував Р. Стурер (R. Steurer) [5].

Науково-прикладні засади, викладені у роботах цих та інших учених, забезпечують основу розвитку соціального діалогу та поширення принципів соціальної відповідальності. Водночас недостатньо вивченими залишаються питання практичної реалізації КСВ у сфері праці, її значення у вирішенні соціальних протиріч, визначення перспектив імплементації соціального партнерства у процес розвитку корпоративної соціальної відповідальності.

**Метою дослідження** є розробка концептуальних засад реалізації КСВ у трудових відносинах на основі соціального партнерства.

**Виклад основного матеріалу.** Термін «корпоративна соціальна відповідальність» не є новим для України. Останнім часом зростає інтерес вітчизняних науковців і практиків до цієї проблеми як до інноваційного механізму вирішення гострих соціальних проблем суспільства. Однак, незважаючи на актуальність феномена КСВ, досі не має його однозначного трактування. Згідно з Міжнародним стандартом ISO 26000 «Керівництво з соціальної відповідальності», соціальна відповідальність – це відповідальність організації за вплив її рішень та діяльності на суспільство і навколишнє середовище через прозору і етичну поведінку, яка:

- сприяє сталому розвитку, включаючи здоров'я і добробут суспільства;
- враховує очікування зацікавлених сторін;
- відповідає чинному законодавству і узгоджується з міжнародними нормами поведінки;
- інтегрована в діяльність всієї організації та застосовується у її взаєминах з різними групами стейкхолдерів [6, С. 15].

Ключовим елементом даного підходу є те, що соціально відповідальні практики повинні враховувати інтереси зацікавлених сторін та бути імplementовані в щоденну господарську діяльність організації. Тільки за таких умов реалізація КСВ сприятиме підвищенню конкурентоспроможності організації, зміцненню її ділової репутації, вирішенню цілей та завдань усіх соціальних партнерів.

Таким чином, КСВ – багатоаспектне поняття, яке об'єднує широкий перелік соціально-економічних взаємовідносин у суспільстві та передбачає задоволення потреб різних зацікавлених сторін. КСВ включає зовнішню та внутрішню складову. Зовнішній аспект КСВ характеризує взаємодію організації з зовнішніми стейкхолдерами: споживачами, діловими партнерами, місцевою владою та громадою тощо. Внутрішню складову КСВ більшість дослідників пов'язують з працівниками. Отже, під КСВ у трудових відносинах треба розуміти концепцію, згідної з якою організація враховує інтереси найманих працівників, беручи на себе добровільні зобов'язання у сфері трудових відносин, що здійснюються на засадах дотримання чинного законодавства, прозорості, етичності, взаємодії між усіма зацікавленими сторонами з метою досягнення високої якості трудового життя та стійкого розвитку організації.

Реалізація соціально відповідальних практик, врахування інтересів усіх зацікавлених сторін, ефективний діалог з ними – порівняно новий напрям діяльності вітчизняних підприємств. КСВ поступово стає важливим елементом регулювання соціально-трудових відносин, формування лояльності працівників та позитивного іміджу роботодавця на ринку праці. Тож актуальним завданням є дослідження сучасних практик реалізації КСВ у трудових відносинах, що дозволить упорядкувати соціально відповідальні ініціативи, розробити систему напрямів і складових внутрішньої КСВ.

Визначення сутності, напрямів і складових КСВ у трудових відносинах характеризується відмінностями в діяльності окремих суб'єктів господарювання України (табл. 1).

Дослідивши практику реалізації КСВ у трудових відносинах суб'єктів господарювання України, можна виділити складові, які є спільними для всіх внутрішніх соціально відповідальних ініціатив. Це, зокрема, оплата праці, безпека та охорона здоров'я, розвиток персоналу, додатковий соціальний захист працівників. Водночас окремі компанії розширюють перелік соціально відповідальних практик у трудових відносинах за рахунок забезпечення гендерної рівності, розвитку корпоративної культури, покращення лояльності тощо. Можна стверджувати, що сьогодні підходи вітчизняних підприємств до ролі та складових КСВ у трудових відносинах істотно різні, що стримує розвиток ефективних механізмів управління в цій царині.

КСВ у трудових відносинах охоплює всі елементи гідної праці: не просто вчасно виплачену, а достатньо високу заробітну плату, нормальну тривалість робочого дня, повагу до працівників, соціальне страхування і соціальні гарантії, безпеку на вироб-

*Таблиця 1. Складові корпоративної соціальної відповідальності у трудових відносинах окремих суб'єктів господарювання України*

Номер з/п	Суб'єкт господарювання	Складові КСВ у трудових відносинах
1.	ПАТ «Оболонь»	<ul style="list-style-type: none"> <li>• безпека праці;</li> <li>• гідна заробітна плата;</li> <li>• відсутність дискримінації та рівні права;</li> <li>• гендерна рівність;</li> <li>• інвестиції у професійний розвиток;</li> <li>• визнання результатів</li> </ul>
2.	ТЗОВ «ВОЛЯ-КАБЕЛЬ»	<ul style="list-style-type: none"> <li>• охорона праці та здоров'я працівників;</li> <li>• соціальна підтримка;</li> <li>• можливості для кар'єрного й особистісного зростання;</li> <li>• розвиток корпоративної культури</li> </ul>
3.	Агропромхолдинг «Астарта-Київ»	<ul style="list-style-type: none"> <li>• соціальний пакет;</li> <li>• професійний розвиток;</li> <li>• безпека праці і охорона здоров'я;</li> <li>• покращення лояльності до сезонних працівників</li> </ul>
4.	ПАТ «Концерн Галнафтогаз»	<ul style="list-style-type: none"> <li>• дотримання чинного законодавства і міжнародних стандартів прав людини;</li> <li>• вчасна та прозора виплата конкурентної заробітної плати;</li> <li>• безпека праці;</li> <li>• відсутність дискримінації;</li> <li>• рівні можливості працівникам для професійного розвитку та кар'єрного росту</li> </ul>

*Джерело:* складено за даними [7, 8, 9, 10].

ництві та ін. На підтвердження такої думки можна навести аргументи про солідарність і взаємозалежність суб'єктів трудових відносин, про підвищення ефективності виробництва внаслідок високої мотивації та лояльності до працівників, і навіть більше – про розширення ємності споживчого ринку і відповідне зростання прибутковості бізнесу через зростання заробітної плати. Організації мають гарантувати зайнятість, планувати трудову кар'єру, сприяти розвиткові корпоративної культури, залучати працівників до участі в управлінні [1, С. 15–16].

Таблиця 2. Напрями реалізації корпоративної соціальної відповідальності у трудових відносинах

Напрями реалізації КСВ у трудових відносинах	Складові реалізації КСВ у трудових відносинах
Заходи соціального захисту працівників	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ліквідація дискримінації за будь-якою ознакою;</li> <li>• підтримка гідної оплати праці;</li> <li>• застосування мотиваційних схем оплати праці;</li> <li>• надання соціального пакета;</li> <li>• участь працівників у доходах та розподілі прибутку</li> </ul>
Розвиток та підтримка персоналу	<ul style="list-style-type: none"> <li>• підвищення рівня кваліфікації;</li> <li>• навчання та забезпечення професійного і кар'єрного зростання;</li> <li>• програми адаптації;</li> <li>• підтримка внутрішніх комунікацій у організації;</li> <li>• формування корпоративної культури;</li> <li>• надання допомоги працівникам в критичних ситуаціях;</li> <li>• забезпечення балансу між роботою та сім'єю;</li> <li>• створення можливостей трудової самореалізації представникам вразливих груп;</li> <li>• інформаційно-роз'яснювальна робота щодо участі в соціальних програмах організації;</li> <li>• навчання та інформування працівників у сфері соціальної відповідальності</li> </ul>
Охорона здоров'я та безпечні умови праці	<ul style="list-style-type: none"> <li>• охорона праці та техніка безпеки;</li> <li>• підтримка належних санітарно-гігієнічних умов праці;</li> <li>• медичне обслуговування працівників та їх сімей;</li> <li>• профілактика професійних захворювань;</li> <li>• забезпечення лікувально-реабілітаційних заходів;</li> <li>• створення ергономічних робочих місць;</li> <li>• підтримка материнства та дитинства;</li> <li>• додаткове медичне страхування</li> </ul>
Розвиток соціально-культурного сервісу	<ul style="list-style-type: none"> <li>• надання житла працівникам;</li> <li>• створення та підтримка власних творчих колективів;</li> <li>• створення мережі соціальних закладів;</li> <li>• створення умов для відпочинку працівників</li> </ul>
Соціально відповідальна реструктуризація	<ul style="list-style-type: none"> <li>• реорганізація трудових процесів;</li> <li>• зменшення рівнів ієрархії;</li> <li>• скасування структурних елементів за допомогою аутсорсингу і надання самостійності структурним підрозділам;</li> <li>• проведення інформаційних кампаній, які висвітлюють структурні зміни в майбутньому;</li> <li>• заходи з професійної перепідготовки кадрів;</li> <li>• сприяння у працевлаштуванні;</li> <li>• здійснення компенсаційних виплат працівникам, які потрапили під скорочення штату</li> </ul>

Джерело: розроблено автором.

Напрями реалізації КСВ у трудових відносинах системно представлені в табл. 2. Особливістю запропонованих складових реалізації КСВ у трудових відносинах є те, що вони поєднують дотримання зобов'язань у сфері праці, передбачених чинним законодавством, та додаткові добровільні зобов'язання роботодавця перед працівниками. При цьому очікуваний ефект включатиме попередження і мінімізацію негативних наслідків ризиків у трудових відносинах для соціальних партнерів і посилення позитивного впливу діяльності організації на соціально-трудоу сферу.

Надзвичайно важливою є система взаємодії з працівниками як основними стейкхолдерами будь-якої організації. Цей напрям передбачає виявлення і врахування інтересів працівників у ході прийняття важливих управлінських рішень. Отже, засадничим принципом реалізації КСВ у трудових відносинах є діалог між соціальними партнерами: роботодавцем та найманими працівниками. Такий підхід, зокрема, закріплено третім принципом Глобального Договору Організації Об'єднаних Націй: ділові кола повинні підтримувати принцип свободи асоціацій та визнавати право на колективний договір [11].

Дотримання принципу поваги права працівників на приєднання до профспілкових організацій, а також визнання права на укладання колективного договору висвітлюється в усіх досліджених соціальних звітах українських суб'єктів господарювання. Водночас в Україні спостерігається тенденція до зменшення охоплення колективними договорами: з 81,6 % у 2011 р. до 76,1 % облікової кількості штатних працівників у 2014 році [12, С. 240].

Ефективна політика дотримання соціально відповідальної поведінки може бути вироблена і впроваджена в результаті соціального партнерства. Саме соціальне партнерство є тією основою, що дозволяє практично реалізовувати взаємодію сторін трудових відносин, вирішувати питання стійкого розвитку та соціальної відповідальності, а також складні соціально-економічні проблеми. Адже базовими елементами, на яких ґрунтується соціальне партнерство, є взаємовигідний і добровільний характер взаємодії сторін, постійний переговорний процес, інформаційна відкритість, зворотній зв'язок, моніторинг та звітність за виконання взятих зобов'язань. Таким чином соціальне партнерство дозволить підвищити ефективність стратегії корпоративної соціальної відповідальності та її надійність для всіх стейкхолдерів, оскільки вона розроблятиметься та підтримуватиметься працівниками організації.

Тракування дефініції «соціальне партнерство» залишається дискусійним у вітчизняній теорії та практиці [13, С. 156; 14, С. 135; 15, С. 185]. Визнаною більшістю представників громадськості, ділового та наукового співтовариства є позиція, згідно з якою соціальне партнерство – це ефективна модель конструктивної взаємовигідної взаємодії між соціальними партнерами, яка створює можливість досягнення балансу інтересів роботодавця та працівників на основі співробітництва та компромісу і дозволяє досягти соціального консенсусу. Тобто соціальне партнерство являє собою специфічний феномен, властивий сучасним соціально-економічним системам, зміст якого носить багатоаспектний характер. Так, основу соціального партнерства складає:

- зацікавленість кожного з учасників у пошуку шляхів вирішення соціальних проблем;
- розуміння, що вирішення цих проблем поодиночці є неефективним;
- об'єднання зусиль і можливостей за умов взаємоприйняттого контролю і врахування інтересів учасників;
- прагнення пошуку реалістичних рішень соціальних завдань, а не імітації такого пошуку;



- орієнтація на конструктивну співпрацю, а не на конфронтацію за розбіжності інтересів сторін;
- правове оформлення, що забезпечує баланс інтересів, отже, і найбільш вигідні умови взаємодії, для кожного учасника партнерства і суспільству в цілому;
- відсутність державного патерналізму [16, С. 7–8].

На мікрорівні ефективно соціальне партнерство може виникнути за певних умов, пов'язаних із готовністю враховувати інтереси іншої сторони та інтегрувати їх у процес прийняття управлінських рішень. Сьогодні в Україні такі практики тільки починають поширюватись. Зокрема, дотримання принципів взаємодії та діалогу декларуються та висвітлюються в соціальній звітності організацій. Так, спеціалізована українська PR-агенція CLEVER Group у Соціальному звіті «Відповідальні комунікації» одним з трьох базових принципів ведення бізнесу називає принцип діалогу: приймаючи рішення, компанія намагається виявити та врахувати очікування всіх стейкхолдерів, будуючи відносини на взаємному діалозі, щоб результати діяльності були вигідними та задовольняли всі зацікавлені сторони [17, С. 7].

Треба зазначити, що ефект від використання соціального партнерства як засадничого принципу реалізації КСВ можна отримати лише в тому випадку, коли дотримання соціально відповідальної поведінки буде регулярним і досягатиметься шляхом постійної взаємодії соціальних партнерів. Тож актуальним науковим завданням постає розробка концептуальних засад реалізації КСВ у трудових відносинах на основі соціального партнерства, спрямованих на формування ефективної взаємодії соціальних партнерів та постійне удосконалення системи управління в цій сфері (рисунок). Запропоновані концептуальні засади дозволять забезпечити ефективну взаємодію соціальних партнерів через:

- досягнення цілей всіх соціальних партнерів;
- органічну інтеграцію в організаційну та економічну структуру організації;
- гнучкість, тобто здатність змінюватись із урахуванням специфіки діяльності організації;
- напрацювання принципів поведінки, якими соціальні партнери будуть неухильно керуватись під час прийняття рішень будь-якого рівня;
- формування системи управління, яка функціонуватиме на засадах соціальної відповідальності, що дозволить координувати процес регулювання трудових відносин.

При цьому одним із найважливіших елементів концептуальних засад реалізації КСВ у трудових відносинах є вибір форм реалізації соціального партнерства, адже саме на їхній основі здійснюється ефективна взаємодія соціальних партнерів. Такий вибір повинен ґрунтуватись на основі визначення поточного стану та наявних можливостей за пріоритетними напрямками соціальної відповідальності у трудових відносинах. Розробка, затвердження та впровадження системи внутрішніх соціально відповідальних заходів повинні стати частиною загальних програм управління організацією. Вони охоплюватимуть визначення обсягів ресурсів, що спрямовуються на досягнення поставлених цілей, джерел їхнього залучення відповідно до визначених напрямів, розподіл компетенцій між виконавцями. Заходи, своєю чергою, повинні відповідати вимогам доцільності, актуальності та ефективності.

Для досягнення поставлених цілей та вибору і застосування форм взаємодії, які були б ефективними і відповідали зовнішньому та внутрішньому середовищу організації, необхідно враховувати як принципи соціального партнерства [18], так і принципи соціальної відповідальності [6]. Застосування зазначених принципів



**Концептуальні засади реалізації корпоративної соціальної відповідальності у трудових відносинах на основі соціального партнерства**

*Джерело:* розроблено автором.

дозволить визначати пріоритетні напрями реалізації корпоративної соціальної відповідальності у трудових відносинах на засадах соціального партнерства, обґрунтувати ефективні регуляторні заходи. Водночас їхнє поєднання сприятиме становленню специфічних принципів КСВ, які є найбільш важливими для організації на певному етапі її розвитку. До таких, зокрема, належать:

- інтеграція соціально відповідальної поведінки в бізнес-процеси та прийняття рішень на всіх ієрархічних рівнях управління;



- ефективне поєднання економічних та соціальних завдань;
- різноманітність форм, методів, інструментів реалізації внутрішньої соціальної політики;
- відповідність потребам найманих працівників;
- соціальна справедливість;
- регулярність реалізації КСВ у трудових відносинах.

**Висновки.** За результатами даного дослідження розроблено концептуальні засади реалізації корпоративної соціальної відповідальності у трудових відносинах на основі соціального партнерства, які містять мету, завдання, принципи та форми взаємодії соціальних партнерів, очікувані результати. Впровадження розроблених концептуальних засад дасть можливість організації:

- визначати та оцінювати проблеми у соціально-трудої сфері, здійснювати прогнозування їх ймовірних наслідків для всіх соціальних партнерів;
- визначати напрями та конкретні заходи з метою удосконалення сучасного стану соціально відповідального регулювання трудових відносин, розробити шляхи їхньої реалізації, оцінити та обрати найбільш ефективні з них;
- здійснювати постійну реалізацію запланованих дій, активно використовуючи при цьому систему внутрішнього та зовнішнього контролю;
- використовувати прогресивні методи управління, застосовувати принципи соціальної відповідальності в межах загальної системи корпоративного управління для більш ефективного регулювання трудових відносин, надавати необхідні для цього ресурси;
- формувати позитивний імідж, орієнтований на пріоритет забезпечення гідної праці, збереження життя і здоров'я найманих працівників;
- забезпечити відкритість та доступність інформації в сфері соціальної відповідальності шляхом адекватного обміну інформацією та діалогу з усіма зацікавленими сторонами;
- забезпечити інформаційну відкритість та прозорість, налагодити активний прямий та зворотній зв'язок з усіма стейкхолдерами.

На загальнодержавному рівні поширення корпоративної соціальної відповідальності у трудових відносинах на засадах соціального партнерства сприятиме зменшенню соціальної напруги, виявленню прихованих форм соціальної напруженості в національній економіці, розробці своєчасних заходів щодо запобігання її зростанню, забезпеченню високої якості трудового життя та соціальної стабільності.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. *Грішнова О.А., Мішук Г.Ю., Олійник О.О.* Соціальна відповідальність у трудових відносинах: теорія, практика, регулювання ризиків : [монографія] / О.А. Грішнова, Г.Ю. Мішук, О.О. Олійник. – Рівне : НУВГП, 2014. – 216 с.
2. *Колот А.М., Павловська О.В.* Соціальне партнерство як інститут формування консолідованої соціальної відповідальності: теоретичні засади / А.М. Колот, О.В. Павловська // Соціальна економіка. – 2013. – № 1. – С. 81–90.
3. *Ястремська О.М., Попова А.А.* Здійснення соціально-трудої відносин на засадах соціального партнерства / О.М. Ястремська, А.А. Попова // Бізнес-Інформ. – 2013. – № 6. – С. 225–229.
4. *Freeman R.E.* Strategic Management: A Stakeholder Approach / R.E. Freeman. – Boston Pitman, 1984. – 275 p.
5. *Steurer R.* Corporations, stakeholder and sustainable development I: Theoretical exploration of business-society relations / R. Steurer, M. Langer, A. Konrad, A. Martinuzzi // Journal of business ethics. – 2005. – 61. – № 3. – P. 263–281.

6. Руководство по социальной ответственности : Международный стандарт ISO 26000 / Всероссийская организация качества [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://www.ksovok.com/doc/iso\\_fdis\\_26000\\_rus.pdf](http://www.ksovok.com/doc/iso_fdis_26000_rus.pdf)
7. Звіт про сталий розвиток корпорації «Оболонь» за 2014 рік [Електронний ресурс] / ПАТ Оболонь. – Режим доступу : [http://report.obolon.ua/img/Obolon\\_AnnualReport-2014\\_ua.pdf](http://report.obolon.ua/img/Obolon_AnnualReport-2014_ua.pdf)
8. Нефінансовий звіт компанії ВОЛЯ «Стабільність, розвиток та інновації» за січень 2014 – січень 2015 [Електронний ресурс] / Спільнота СВБ. – Режим доступу : [http://www.svb.org.ua/sites/default/files/nefinansovij\\_otchet\\_2014\\_ua\\_middl.pdf](http://www.svb.org.ua/sites/default/files/nefinansovij_otchet_2014_ua_middl.pdf)
9. Звіт із сталого розвитку за 2014 рік Агропромхолдинг «Астарта-Київ» [Електронний ресурс] / Спільнота СВБ. – Режим доступу : [http://www.svb.org.ua/sites/default/files/astarta\\_report\\_2014.pdf](http://www.svb.org.ua/sites/default/files/astarta_report_2014.pdf)
10. Звіт зі сталого розвитку «Концерну Галнафтогаз» за 2014 рік [Електронний ресурс] / Спільнота СВБ. – Режим доступу : [http://www.okko.ua/uploads/dev/non\\_fin\\_reports/pdf/Sustainability%20report%202014\\_website.pdf](http://www.okko.ua/uploads/dev/non_fin_reports/pdf/Sustainability%20report%202014_website.pdf)
11. 10 принципів Глобального Договору [Електронний ресурс] / Організація Об'єднаних Націй в Україні. – Режим доступу : <http://www.un.org.ua/ua/main/corporate-social-responsibility-and-global-compact/the-ten-principles-of-the-global-compact>
12. *Праця України 2014* : [статистичний збірник] / [ред. І.В. Сенік] – К. : Консультант, 2015. – 280 с.
13. *Красномовець В.А., Пасека А.С.* Соціальне партнерство в системі соціально-трудових відносин в Україні: особливості формування та перспективи розвитку / В.А. Красномовець, А.С. Пасека // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2013. – № 2. – С. 155–159.
14. *Кудряченко А.І.* Соціальне партнерство: європейський досвід і Україна / А.І. Кудряченко // Стратегічні пріоритети. – 2008. – № 3 (8). – С. 132–141.
15. *Пашенко І.Н.* Економіка праці та соціально-трудові відносини / І.Н. Пашенко. – Львів, 2007. – 260 с.
16. *Грекова Г.И., Киварина М.В., Кузьмин А.В., Руденко К.А.* Взаимодействие предпринимательских структур, власти и населения в системе социального партнерства / НовГУ имени Ярослава Мудрого. – Великий Новгород, 2010. – 204 с.
17. *Соціальний звіт CLEVER Group за 2011–2012 рр. «Відповідальні комунікації»* [Електронний ресурс] / Мережа Глобального Договору ООН. – Режим доступу : [https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/19688/original/2011-2012\\_CleverGroup.pdf?1356645410](https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/19688/original/2011-2012_CleverGroup.pdf?1356645410)
18. *Закон України «Про соціальний діалог в Україні»* від 23.12.2010 р. № 2862-VI [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>

## REFERENCES.

1. Hrishnova, O.A., Mishchuk, H.Yu., & Oliynyk, O.O. (2014). *Sotsial'na vidpovidal'nist' u trudovykh vidnosynakh: teoriya, praktyka, rehulyuvannya ryzkyv [Social responsibility in labor relations: theory, practice, risk management]*. Rivne: NUVHP [in Ukrainian].
2. Kolot, A.M., & Pavlovs'ka, O.V. (2013). *Sotsial'ne partnerstvo yak instytut formuvannya konsolidovanoi sotsial'noyi vidpovidal'nosti: teoretychni zasady [Social partnership as an institution consolidated social responsibility: theoretical foundations]*. *Sotsyal'naya ekonomyka - Social Economy*, 1, 81-90 [in Ukrainian].
3. Yastrems'ka, O.M., & Popova, A.A. (2013). *Zdiysnennya sotsial'no-trudovykh vidnosyn na zasadakh sotsial'noho partnerstva [Implementation of industrial relations based on social partnership]*. *Biznes-Inform - Business-Inform*, 6, 225-229 [in Ukrainian].
4. Freeman, R.E. (1984). *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Boston : Pitman [in English].
5. Steurer, R., Langer, M., Konrad, A., & Martinuzzi A. (2005). Corporations, stakeholder and sustainable development I: Theoretical exploration of business-society relations. *Journal of business ethics*, 61, 3, 263-281 [in English].
6. *Mezhdunarodnui standart ISO 26000. Rukovodstvo po sotsyalnoi otvetstvennosti [International Standard ISO 26000. Guidance on Social Responsibility]*. (n.d.). *ksovok.com*. Retrieved from [http://www.ksovok.com/doc/iso\\_fdis\\_26000\\_rus.pdf](http://www.ksovok.com/doc/iso_fdis_26000_rus.pdf) [in Russian].

7. Zvit pro stalyy rozvytok korporatsiyi Obolon' za 2014 rik [Sustainability Report corporation Obolon for 2014]. (n.d.). *obolon.ua*. Retrieved from [http://report.obolon.ua/img/Obolon\\_AnnualReport-2014\\_ua.pdf](http://report.obolon.ua/img/Obolon_AnnualReport-2014_ua.pdf) [in Ukrainian].
8. Nefinansovyy zvit kompaniyi VOLYA «Stabil'nist', rozvytok ta innovatsiyi» za sichen' 2014 – sichen' 2015 [Non-financial Report Volia «Stability, Development and Innovation» in January 2014 - January 2015]. (n.d.). *svb.org.ua*. Retrieved from [http://www.svb.org.ua/sites/default/files/nefinansovij\\_otchet\\_2014\\_ua\\_midl.pdf](http://www.svb.org.ua/sites/default/files/nefinansovij_otchet_2014_ua_midl.pdf) [in Ukrainian].
9. Zvit iz staloho rozvytku za 2014 rik Ahropromkholdynh «Astarta-Kyyiv» [Report on Sustainable Development 2014 ASTARTA. Astarta-Kyiv]. (n.d.). *svb.org.ua*. Retrieved from [http://www.svb.org.ua/sites/default/files/astarta\\_report\\_2014.pdf](http://www.svb.org.ua/sites/default/files/astarta_report_2014.pdf) [in Ukrainian].
10. Zvit zi staloho rozvytku Kontsernu Halnaftohaz za 2014 rik [Report on Sustainable Development Galnaftogaz in 2014]. (n.d.). *svb.org.ua*. Retrieved from [http://www.okko.ua/uploads/dev/non\\_fin\\_reports/pdf/Sustainability%20report%202014\\_website.pdf](http://www.okko.ua/uploads/dev/non_fin_reports/pdf/Sustainability%20report%202014_website.pdf) [in Ukrainian].
11. 10 pryntsyviv Hlobal'noho Dohovoru [10 principles of the Global Compact]. (n.d.). *un.org.ua*. Retrieved from <http://www.un.org.ua/ua/main/corporate-social-responsibility-and-global-compact/the-ten-principles-of-the-global-compact> [in Ukrainian].
12. Pratsya Ukrayini u 2014 rotsi. Statistichnyi zbirnik [Labour of Ukraine in 2014. Statistical collection] (2015). TOV Vydavnytstvo Konsul'tant [LLC Publishing house Consultant], Kyiv. [in Ukrainian].
13. Krasnomovets', V.A., & Pasyeka, A.S. (2013). Sotsial'ne partnerstvo v systemi sotsial'no-trudovykh vidnosyn v Ukrayini: osoblyvosti formuvannya ta perspektyvy rozvytku [Social partnership in the system of industrial relations in Ukraine: peculiarities of formation and development prospects]. *Sotsial'no-trudovi vidnosyny: teoriya ta praktyka - Labor Relations: Theory and Practice*, 2, 155-159 [in Ukrainian].
14. Kudryachenko, A.I. (2008). Sotsial'ne partnerstvo: yevropeys'kyy dosvid i Ukrayina [Social partnership: European experience and Ukraine]. *Stratehichni priorytety - Strategic Priorities*, 3 (8), 132-141 [in Ukrainian].
15. Pashchenko, I.N. (2007). *Ekonomika pratsi ta sotsial'no-trudovi vidnosyny [Labor Economics and Labor Relations]*. L'viv [in Ukrainian].
16. Hrekova, H.Y., Kyvaryna, M. V., Kuz'myn, A. V., & Rudenko, K. A. (2010). *Vzaymodeystvye predprynymatel'skykh struktur, vlasty y naselenyya v systeme sotsyal'noho partnerstva [The interaction of business structures, the authorities and the population in the system of social partnership]*. Velikiy Novgorod: NovHU imeny Yaroslava Mudrogo [in Russian].
17. Sotsial'nyy zvit CLEVER Group za 2011-2012 rr. Vidpovidal'ni komunikatsiyi [CLEVER Group Social Report for 2011-2012. Responsible communication]. (n.d.). *unglobalcompact.org*. Retrieved from [https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/19688/original/2011-2012\\_CleverGroup.pdf?1356645410](https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/19688/original/2011-2012_CleverGroup.pdf?1356645410) [in Ukrainian].
18. Zakon Ukrayiny «Pro sotsial'nyy dialoh v Ukrayini» [The Law of Ukraine «On Social Dialogue in Ukraine»]. (n.d.). *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2862-17> [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції журналу 23.11.2015