

Скоробогатий Я. П.,
к.х.н., проф., завідувач кафедри природничих наук та захисту навколишнього середовища,
Львівська комерційна академія, м. Львів

Бужанська М. В.,
к.х.н., доц. кафедри природничих наук та захисту навколишнього середовища, Львівська ко-
мерційна академія, м. Львів

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ БІЗНЕСУ ЯК ПІДґРУНТЯ БЕЗПЕКИ ТА ОХОРОНИ ПРАЦІ СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Анотація. Розглянуто об'єктивні основи розвитку соціальної діяльності бізнесових структур. Висвітлено моделі соціальної відповідальності бізнесу в провідних країнах світу. Показано, що вона має бути спрямована на врахування таких компонентів, як впровадження соціальних програм і покращення умов праці; налагодження соціального діалогу; ділове самовдосконалення, що проявляється у відповідальності за результати праці; підвищення відповідальності при виконанні роботи; використання у політиці компанії принципів етичних відносин із працівниками, колегами; сприяння реалізації екологічних програм, відкрите надання інформації про діяльність організації, що впливає на суспільство, економіку, довкілля. З'ясовано особливості прояву соціальної відповідальності бізнесу в Україні та визначено шляхи її подальшого розвитку.

Ключові слова: соціальна відповідальність бізнесу, корпоративна соціальна відповідальність, трудовий потенціал, екологічна відповідальність, соціальні програми, етичні відносини.

Skorobogatyi J. M.,
Ph.D., Professor, Head of the Department of Natural Sciences and Environmental Protection, Lviv
Academy of Commerce, Lviv
Buzhanska M. V.,
Ph.D., Associate Professor, Associate Professor of the Department of Natural Sciences and Envi-
ronmental Protection, Lviv Academy of Commerce, Lviv

SOCIAL RESPONSIBILITY OF BUSINESS AS A BACKGROUND OF SAFETY AND LABOR PROTECTION OF MODERN ENTERPRISES

Abstract. The objective foundations of development of social activity of business structures are considered. The models of social responsibility of business in well-developed countries of the world are reflected. It is shown that social responsibility should be directed at such components as introduction of social programmes and improvement of labor conditions; establishment of the social dialogue; business self-perfection that is realised in responsibility for results of labor; increase of responsibility when performing work; use of ethic principles of relations with colleagues in the company's policy; facilitation to realisation of ecological programmes, open presentation of information about activity of the organisation, influencing the society, economy and environment. Increase of social responsibility would facilitate increase of the level of use of the labor potential. The peculiarities of expression of social responsibility of business in Ukraine and the ways of its further development are defined.

Keywords: social responsibility of business, corporate social responsibility, labor potential, ecological responsibility, social programs, ethic relations.

Постановка проблеми. Сучасне суспільство зазнає глибоких змін, які віддзеркалюються у модифікації економічних, політичних, соціальних процесів, у перегляді базових засад функціонування суспільного виробництва та пріоритетах його розвитку. Відбуваються глибокі зрушення у сфері підприємницької діяльності, які є чутливим індикато-

ром змін у сфері організаційно-економічних та соціально-трудових відносин. Підприємництво становить вагомий частку економічної системи певної країни. Це акцентує увагу на проблемі координації інтересів бізнесу і суспільства, в межах якого такий бізнес функціонує. Тільки соціальна функція бізнесу повинна стати визначальною у неформальній

конкуренції: отриманий прибуток чи якісні послуги, або товари для споживача, а для працівників підприємства оптимальні санітарно-гігієнічні умови праці. Лише орієнтація на концепцію соціально відповідального бізнесу, в межах якого відбувається процес створення цінностей для самого підприємства, споживачів, держави, бізнес-партнерів і суспільства в цілому, є одним із джерел забезпечення економічної стабільності підприємства. В умовах глобалізації сучасного ринку все більша кількість різноманітних підприємств європейських країн зосереджує свою увагу на системі соціально орієнтованого бізнесу. Соціальна відповідальність – це концепція, відповідно до якої організації враховують інтереси суспільства, покладаючи на себе максимальну відповідальність за свою діяльність. Можна говорити, що організація добровільно приймає додаткові заходи для підвищення якості продукції, що виробляється, або послуг, що надаються, матеріального рівня життя працівників та їх сімей, умов праці на робочих місцях.

Соціальна відповідальність бізнесу сприяє підвищенню рівня трудової активності персоналу. Це обумовлено тим, що розуміння етичного ставлення до працівників, дотримання їх прав і гарантій у системі соціально-трудових відносин підвищує відповідальність людини та мотивацію до праці. Результатом останнього стане підвищення ефективності праці, зацікавленість у подальшому розвитку організації, формування інноваційних і раціоналізаторських пропозицій. До внутрішньої соціальної відповідальності експерти відносять ділову практику щодо власного персоналу, тобто всього, що стосується розвитку людських ресурсів на підприємстві чи фірмі. Охорона та безпека праці – важлива складова внутрішньої соціальної відповідальності.

Особливості організації охорони праці на підприємстві відіграють важливу роль. У 2014 році робочими органами виконавчої дирекції Фонду загальнообов'язкового державного страхування зареєстровано 6850 (з них 525 – смертельно) потерпілих від нещасних випадків на виробництві, на яких складено акти за формою Н-1. Через психофізіологічні причини сталося 25,2% (1728) нещасних випадків, а через технічні причини – 11,1% (761). Серед причин переважають організаційні – 63,7% (4361) нещасних випадків [1-2]. Простоти та зниження праці, викликані аваріями, нещасними випадками на виробництві, професійними захворюваннями, не тільки уповільнюють виробничі процеси і знижують ефективність праці, але й стають причиною високих додаткових витрат для підприємства. Крім того, дані явища значною мірою негативно впливають на безпеку виробництва, якість продукції та відношення до роботи працівників. З огляду на це вдосконалення охорони праці на підприємстві має не тільки соціальне, але й безпосередньо економічне значення. Тому ключовим завданням повинна стати організація охорони праці, як внутрішня, так і між підприємствами, сформована таким чином, щоб охорона праці була інтегрована у виробничі процеси кожного підприємства і сприяла вдосконаленню загальної продуктивності.

У зв'язку з цим на особливу увагу заслуговує проблема соціальної відповідальності бізнесу, яка знаходиться в площині узгодження інтересів влади, бізнес-структур та суспільства. Її вирішення можна вважати важливою складовою соціальної політики, спрямованої на підвищення якості життя населення у сучасних умовах.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сучасна Україна намагається сповідувати демократичні цінності Європейського Союзу, формує та розвиває систему соціального партнерства, аналізує міжнародний досвід країн, які мають у цій царині відповідні досягнення, тому очевидним є те, що дані питання широко розглянуті в сучасній науковій літературі В. Л. Осецьким, С. В. Мельник, Н. А. Супрун, І. М. Царик [3-7]. Проблеми соціальної відповідальності бізнесу як сучасної філософії поведінки компанії стосовно своєї діяльності з метою сталого розвитку, ефективних інвестицій у людський капітал отримали відображення у монографії О. П. Гоголі та І. П. Кудінової [8]. О. Ф. Новікова, М. Є. Дейч, О. В. Панькова висвітлюють результати експертного опитування наукових фахівців та освітян України з проблем соціальної відповідальності особистості, суспільства, бізнес-структур та держави [9]. Проведений аналіз літературних джерел показує, що проблеми внутрішньої соціальної відповідальності в галузі кадрової безпеки, зокрема в сфері охорони та безпеки праці, вимагають доопрацювання та викликають особливий науковий інтерес.

Постановка завдання. Соціальна відповідальність бізнесу (СВБ) – це вклад бізнесу в досягнення мети сталого розвитку, який передбачає збалансованість економічних, соціальних та екологічних цілей суспільства, інтеграцію їх у взаємовигідні приписи та підходи, це спосіб покращити ефективність роботи компанії – як у короткостроковому, так і довготривалому періодах. Для реалізації СВБ важливо, як компанії взаємодіють із внутрішніми та зовнішніми групами впливу (працівниками, клієнтами, громадами, громадськими організаціями, державними структурами тощо).

У даній публікації хочемо звернути увагу, в першу чергу підприємців, на внутрішню соціальну відповідальність. Адже розпочинати впровадження стратегії корпоративної соціальної відповідальності необхідно з внутрішньої складової, а точніше, з власного персоналу. Внутрішня корпоративна соціальна відповідальність полягає в тому, щоб через справедливе ставлення до себе працівники були зацікавлені робити максимальний внесок у розвиток підприємства, прагнули максимальної вигоди для бізнесу підприємця. Стаavimo собі за мету показати можливість ефективного управління підприємством на підґрунті базових засад корпоративної соціальної відповідальності.

Виклад основного матеріалу дослідження. Комплексному забезпеченню соціальної спрямованості компаній сприяє створення і впровадження

відповідних систем менеджменту. Загальні вимоги до таких систем визначені, як правило, міжнародними стандартами [9-10]. Так, гарантом дотримання прав і забезпечення потреб споживачів щодо отримання якісної продукції чи послуг може виступати система управління якістю, створена відповідно до міжнародних стандартів ISO 9000. Для створення безпечних умов щодо захисту здоров'я власного персоналу доцільно запровадити систему менеджменту професійної безпеки відповідно до міжнародних стандартів OHSAS 18000 [9-10]. Умови для послідовного та цілеспрямованого захисту довкілля від негативного впливу компанії створює система екологічного менеджменту відповідно до стандартів ISO 14000. Стандарт SA 8000 (Остання версія Міжнародного стандарту соціальної відповідальності ISO 26000) спрямований безпосередньо на етичну складову соціальної відповідальності компанії. Нормативні вимоги цих стандартів відображають конкретні положення Конвенції МОП щодо примусової праці, свободи асоціацій тощо, а також Загальної декларації прав людини та Конвенції ООН з прав дитини. Дотримання перерахованих стандартів суттєво знижує ризики компанії щодо порушення етичних норм.

Курс підприємства у напрямку внутрішньої корпоративної соціальної відповідальності скерований на покращення стандартів соціального та економічного рівня життя працівників та їх родин. Відповідно до європейської моделі КСВ соціально відповідальна діяльність компанії пов'язана з досягненням її бізнес-цілей і є частиною стратегії створення додаткової інвестиційної привабливості компанії. Практично всі ініціативи, що фінансуються компанією у межах такої моделі, безпосередньо стосуються підвищення прибутку. Найбільш популярними об'єктами інвестицій у межах цієї моделі є: розвиток персоналу компанії, внесок в розвиток муніципальних утворень, де функціонує компанія, розвиток науки, освіти і технологій, добродійні внески за участю працівників компанії, програми приведення діяльності компанії відповідно до світових галузевих стандартів, природоохоронна діяльність.

Згідно з європейською моделлю до внутрішньої корпоративної соціальної відповідальності належить: управління та розвиток людських ресурсів через освітні програми і програми підвищення кваліфікації кадрів; охорона здоров'я працівників та безпека праці; додаткове медичне та соціальне страхування співробітників; недержавне пенсійне забезпечення працівників; стабільність заробітної плати; надання допомоги працівникам у критичних ситуаціях. Дані вимоги у монографії О. П. Гогулі та І. П. Кудінової [8] отримали назву *базовий ступінь* корпоративної соціальної відповідальності.

Межі соціальної відповідальності з охорони праці окреслені Законом України “Про охорону праці”. Відповідно до даного закону її можна визначити як відповідальність за створення системи правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на

збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності.

Згідно із Законом України “Про охорону праці” ст. 13 роботодавець зобов'язаний створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі санітарно-гігієнічні умови відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці. З цією метою роботодавець забезпечує функціонування системи управління охороною праці. Ефективно розроблена та правильно впроваджена система управління охороною праці на підприємстві буде підґрунтям внутрішньої соціальної відповідальності. У Законі України “Про охорону праці” визначений перелік заходів у сфері охорони праці, які повинні фінансуватися за рахунок роботодавців. Власник несе безпосередню відповідальність за порушення зазначених вимог. До основних обов'язків роботодавця із соціальної відповідальності у сфері охорони праці належать:

- створення служби і призначення посадових осіб, які забезпечують вирішення конкретних питань охорони праці, затвердження інструкції про їх обов'язки, права та відповідальність за виконання покладених на них функцій, а також контроль їх додержання;

- розробка за участю сторін колективного договору і реалізація комплексних заходів для досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня охорони праці;

- забезпечення виконання необхідних профілактичних заходів відповідно до обставин, що змінюються;

- впровадження прогресивних технологій, досягнень науки і техніки, засобів механізації та автоматизації виробництва, вимог ергономіки, позитивного досвіду з охорони праці тощо;

- забезпечення належного утримання будівель і споруд, виробничого обладнання та устаткування, моніторинг за їх технічним станом;

- забезпечення усунення причин, що призводять до нещасних випадків, професійних захворювань, та здійснення профілактичних заходів, визначених комісіями за підсумками розслідування цих причин;

- організація проведення аудиту охорони праці, лабораторних досліджень умов праці, оцінка технічного стану виробничого обладнання та устаткування, атестація робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам із охорони праці та за підсумками застосування заходів до усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я виробничих факторів;

- розробка і затвердження положень, інструкцій, інших актів із охорони праці, що діють у межах підприємства та встановлюють правила виконання робіт і поведінки працівників на території підприємства, у виробничих приміщеннях, на будівельних майданчиках, робочих місцях відповідно до нормативно-правових актів із охорони праці, забезпечення безоплатно працівників нормативно-правовими актами та актами підприємства з охорони праці;

- здійснення контролю за додержанням працівником технологічних процесів, правил поводження з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, використанням засобів колективного та індивідуального захисту, виконанням робіт відповідно до вимог із охорони праці;

- організація пропаганди безпечних методів праці та співробітництво з працівниками у галузі охорони праці;

- впровадження термінових заходів для допомоги потерпілим, залучення за необхідності професійних аварійно-рятувальних формувань у разі виникнення на підприємстві аварій та нещасних випадків.

Соціально відповідальний бізнес на рівні окремої компанії та країни загалом проходить декілька етапів розвитку. Першою сходинкою є дотримання діючого законодавства – компанії виконують нормативно-правові акти, визначені законодавством країни, в якій вони здійснюють свою діяльність. Більшість українських компаній знаходиться саме на цьому етапі, жорсткість вимог законодавства часто визначає небажання компаній продумувати власну соціальну відповідальність. Аналізуючи монографію О. П. Гогулі та І. П. Кудінової [8], бачимо, що *розширений ступінь* корпоративної соціальної відповідальності в галузі охорони та промислової безпеки передбачає не лише дотримання чинного законодавства, а й забезпечення додаткових гарантій у цій сфері, впровадження вимог міжнародних стандартів управління охороною праці на принципах застосування ризик-орієнтованого підходу.

Зважаючи на те, що управління соціальною відповідальністю є об'єктивною необхідністю у сучасних трансформаційних умовах, пропонуємо етапи запровадження соціальної відповідальності на підприємстві у таких напрямках:

1. *Приєднання до Глобального договору ООН.* Глобальний договір ООН є добровільною ініціативою, яка об'єднує приватні компанії, агенції ООН, бізнес-асоціації, неурядові організації та профспілки в єдиний форум задля сталого розвитку через відповідальне та інноваційне корпоративне лідерство. Десять універсальних принципів Глобального договору орієнтовані на втілення практик відповідального бізнесу в сферах прав людини, стандартів праці, екологічної відповідальності та боротьби з корупцією. Впродовж перших двох років підписання Глобального договору компанія має активізувати свою діяльність у соціально відповідальному бізнесі. Після цього вона повинна оприлюднити свій перший "Соціальний звіт" [11-13].

2. *Відображення рівня розвитку корпоративної соціальної відповідальності у нефінансовій звітності.* Нефінансова звітність компанії може бути підготовлена та подана у довільному форматі з чотирьох загальноприйнятих [11-13]:

1. Звіт про КСВ-діяльність (соціальний звіт, звіт про соціальні та/або екологічні проекти компанії). Це найпростіша форма нефінансового звіту, яку може підготувати компанія. Він створюється за власною структурою компанії, за показниками, які

самостійно визначаються компанією, оскільки відсутні жодні вимоги. В основному такий звіт являє собою перелік соціальних проектів компанії і не вимагає проведення аудиту.

2. Звіт про прогрес реалізації принципів Глобального договору (COP – Communication on Progress). Звіт з прогресу (щодо виконання принципів Глобального договору ООН) – це одна з найпоширеніших та найлегших до впровадження форм нефінансової звітності, що не проходить аудит. Глобальний договір ґрунтується на десяти універсальних принципах, які розмежовуються за сферами: захист прав людини, захист навколишнього середовища, охорона праці та антикорупційні заходи. Звіт з прогресу щорічно обов'язково готують тільки ті компанії, що є підписантами (членами) Глобального договору ООН.

3. Звіт зі сталого розвитку. Готується за вимогами системи Глобальної ініціативи зі звітності (Global Reporting initiative – GRI), тобто за стандартизованою системою звітування щодо економічної, природоохоронної та соціальної діяльності, має чіткі індикатори, які компанія повинна вказати у своєму звіті за п'ятьма складовими: бачення та стратегія; профіль організації; управління; індекс GRI; показники діяльності.

4. Звіт за стандартом AA1000 (Account Ability). Стандарт AA 1000 розроблений Інститутом соціальної та етичної звітності (Institute of Social and Ethical Account Ability). Він базується на діалозі із стейкхолдерами, врахуванні їхньої думки під час аналізу діяльності компанії. Згідно з вимогами стандарту основними етапами процесу соціальної звітності є планування (ідентифікація зацікавлених сторін, визначення цінностей і задач компанії), звітність (виявлення найбільш актуальних питань, збір та аналіз інформації), підготовка звіту і проведення аудиту зовнішньою організацією. Стандарт перевірки звітності AA1000 націлений на сприяння організаційній звітності задля сталого розвитку шляхом забезпечення якості нефінансового обліку, аудиту та звітності.

3. *Створення на підприємстві спеціального підрозділу з корпоративної соціальної відповідальності.*

4. *Здійснення оцінки рівня корпоративної соціальної відповідальності.* Даний показник визначається за формулою, подібною до оцінки конкурентного статусу підприємства:

$$P_{КСВ} = ((KB_{\phi} - KB_{к}) / (KB_0 - KB_{к})) \times (C_{\phi} / C_0) \times (P_{\phi} / P_0),$$

де KB_{ϕ} – фактичний рівень капітальних вкладень підприємств; $KB_{к}$ – критична точка розміру капітальних вкладень підприємства, за якої в економічній сфері досягається рівень беззбитковості, в соціальній – виконання встановлених державою зобов'язань перед персоналом, в екологічній – дотримання встановлених екологічних стандартів; KB_0 – оптимальний розмір капітальних вкладень, за якого підприємство досягає високого рівня соціальної відповідальності перед працівниками і суспільст-

вом у відповідності до міжнародних соціальних, економічних та інших стандартів; C_o , C_ϕ – оптимальна та діюча стратегія підприємства відповідно; P_o та P_ϕ – оптимальний та фактичний рівень ресурсного забезпечення підприємства відповідно.

5. *Запровадження практики соціального аудиту*, тобто верифікації соціальної звітності, соціальних аспектів діяльності компанії, оцінки рівня дотримання організацією соціальних норм у процесі своєї діяльності, визначення ступеня виконання організацією договорів і керівниками, і пересічними співробітниками. Мета такого аудиту полягає в аналізі певних чинників соціальних ризиків у діяльності підприємства та внесенні пропозицій з їх скорочення. Результатом соціального аудиту є довготривале підвищення ефективності організації за допомогою вдосконалення систем управління персоналом, зростання ефективності формування та використання трудового потенціалу.

Висновки і перспективи подальших досліджень у даному напрямі. Підсумовуючи вищесказане, бачимо, що втілення у практику вітчизняними підприємствами управління корпоративною соціальною відповідальністю сприяє поліпшенню морального клімату на підприємствах та ділової репутації, зростанню конкурентоспроможності та капіталізації, підвищенню інвестиційної привабливості й рівня лояльності працівників до підприємства, спонукатиме до створення ефективної системи мотивації персоналу.

ЛІТЕРАТУРА

1. Аналіз страхових нещасних випадків на виробництві та профзахворювань за 2014 рік [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.social.org.ua/view/4787>.
2. Державна служба статистики України. Офіційний сайт - <http://www.ukrstat.gov.ua/>
3. Осецький В. Л. Соціальна відповідальність корпорацій України як фактор забезпечення їхньої конкурентоспроможності / В. Л. Осецький, В. М. Марченко // *Економіка та держава*. – 2007. – № 1. – С. 9-12.
4. Мельник С. В. Соціальна відповідальність бізнесу як складова соціальної політики України / С. В. Мельник // *Економіка та держава*. – 2007. – № 5. – С. 71-73.
5. Супрун Н. А. Корпоративна соціальна відповідальність як чинник сталого розвитку / Н. А. Супрун // *Економіка і прогнозування*. – 2009. – № 3. – С. 71-74.
6. Царик І. М. Особливості ринкового і державного регулювання соціальної відповідальності бізнесу в умовах циклічності економіки / І. М. Царик // *Актуальні проблеми економіки*. – 2011. – № 1 (115). – С. 155-159.
7. Гогуля О. П. Соціальна відповідальність бізнесу : монографія / О. П. Гогуля, І. П. Кудінова. – К. : Видавництво Національного університету біоресурсів і природокористування України, 2008. – 79 с.
8. Гриненко А. М. Корпоративна соціальна відповідальність: теоретико-методологічний аспект оці-

нювання соціальної діяльності / А. М. Гриненко // *Формування ринкової економіки : зб. наук. праць. – Спец. вип. Праця в XXI столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток : у 2 т. – Т. 2. – К. : КНЕУ, 2012. – С. 58-68.*

9. *Occupation Health and Safety Assessment Series. OHSAS 18001 :1999.*

10. *Occupation Health and Safety Assessment Systems – Guidelines for the implementation of OHSAS 18001. OHSAS 18002:2000.*

11. Нефінансова звітність : інструмент соціально відповідального бізнесу // *Global Compact Network Ukraine*. – К., 2010.

12. *Global Reporting Initiative*. – Режим доступу: www.globalreporting.org.

13. КСВ “Звітність з КСВ: нова директива ЄС. Інтегрована звітність та GRI G4 рік потому” [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://csr-ukraine.org/>.

REFERENCES

1. Analiz strakhovykh neshasnykh vypadkiv na vyrobnytstvi ta profzakhvoriuvan' za 2014 rik, available at: <http://www.social.org.ua/view/4787>.
2. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. Ofitsijnyj sayt - <http://www.ukrstat.gov.ua/>
3. Oset's'kyj, V. L. and Marchenko, V. M. (2007), Sotsial'na vidpovidal'nist' korporatsij Ukrainy iak faktor zabezpechennia ikhn'oi konkurentospromozhnosti, *Ekonomika ta derzhava*, № 1, s. 9-12.
4. Mel'nyk, S. V. (2007), Sotsial'na vidpovidal'nist' biznesu iak skladova sotsial'noi polityky Ukrainy, *Ekonomika ta derzhava*, № 5, s. 71-73.
5. Suprun, N. A. (2009), Korporatyvna sotsial'na vidpovidal'nist' iak chynnyk staloho rozvytku, *Ekonomika i prohnouzuвання*, № 3, s. 71-74.
6. Tsaryk, I. M. (2011), Osoblyvosti rynkovoho i derzhavnoho rehuliuвання sotsial'noi vidpovidal'nosti biznesu v umovakh tsyklichnosti ekonomiky, *Aktual'ni problemy ekonomiky*, № 1 (115), s. 155-159.
7. Hohulia, O. P. and Kudinova, I. P. (2008), *Sotsial'na vidpovidal'nist' biznesu*, Vydavnytstvo Natsional'nogo universytetu bioresursiv i pryrodokorystuvannya Ukrainy, K., 79 s.
8. Hrynenko, A. M. (2012), Korporatyvna sotsial'na vidpovidal'nist': teoretyko-metodolohichnyj aspekt otsiniuvannya sotsial'noi diial'nosti // *Formuvannya rynkovoї ekonomiky*, Spets. vyp. Pratsia v KhKhI stolitti: novitni tendentsii, sotsial'nyj vymir, innovatsijnyj rozvytok : u 2 t. T. 2. KNEU, K., s. 58-68.
9. *Occupation Health and Safety Assessment Series. OHSAS 18001 :1999.*
10. *Occupation Health and Safety Assessment Systems – Guidelines for the implementation of OHSAS 18001. OHSAS 18002:2000.*
11. Nefinansova zvitnist' : instrument sotsial'no vidpovidal'nogo biznesu, *Global Compact Network Ukraine*, K., 2010.
12. *Global Reporting Initiative*, available at: www.globalreporting.org.
13. KSV “Zvitnist' z KSV: nova dyrektyva YeS. Intehrovana zvitnist' ta GRI G4 rik potomu”, available at: <http://csr-ukraine.org/>.