

Електронне наукове фахове видання "Ефективна економіка" включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Категорія «Б», Наказ Міністерства освіти і науки України від 11.07.2019 № 975) www.economy.nayka.com.ua | № 8, 2021 | 26.08.2021 р.

DOI: [10.32702/2307-2105-2021.8.12](https://doi.org/10.32702/2307-2105-2021.8.12)

УДК 33.331

Т. В. Березяню,
д. е. н., доцент, завідувач кафедри економіки праці та менеджменту,
Національний університет харчових технологій
ORCID ID: 0000-0001-9228-4239

СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНІ ТРУДОВІ ПРАКТИКИ В НЕСТАНДАРТНИХ УМОВАХ

T. Berezianko
Doctor of Economic Sciences, Associate Professor,
National University of Food Technologies

SOCIALLY RESPONSIBLE LABOR PRACTICES IN NON-STANDARD CONDITIONS

Дана стаття містить орієнтири для впровадження відповідальних трудових практик на підприємстві, що дозволяє використовувати рекомендації у майбутній практичній діяльності. Також увагу приділено розгляду засобів та досвіду регулювання та застосування відповідальних трудових практик в ЄС, висвітленню основних трендів розвитку корпоративної соціальної відповідальності у трудових стосунках на підприємстві, надає рекомендації щодо реалізації політики відповідальності в трудових угодах. Значну увагу приділено питанням забезпечення соціальної відповідальності в умовах самозайнятості економічно активного населення та формуванню відповідального ставлення в процесі неповної зайнятості працівників. В контексті відносин роботодавців та працівників полягає, насамперед, у дотриманні трудових і соціально-економічних прав працівників та врахування їхніх інтересів, встановлення додаткових соціальних пільг та гарантій розглянуто нетрадиційні форми зайнятості та завдання забезпечення відповідального формату трудових відносин.

The G-20 summits and the recommendations of the OECD (Organization for European Cooperation and Development) have identified global economic growth strategies based on employment growth and control of the financial and corporate sectors. These strategic directions are based on the ILO guidelines - ensuring decent work. Modern development policies focus the company on integrating corporate social responsibility into its commercial activities. The effectiveness of the implementation of CSR strategies depends in large part on both parties: staff and enterprises. For this purpose at the enterprise it is expedient to implement: the program of socially responsible commission; responsible, socially motivated attitude to one's own work; participation in the activities of various charitable foundations; social programs related to children's education; environmental measures; volunteer programs; joint formation of the ethical environment. In modern conditions, special attention needs to be paid to ensuring the employee's awareness of personal responsibility in the case of choosing non-standard work practices. The self-employed worker must be aware of the full list of social risks he assumes. The volume of non-standard forms of employment is growing in the world: freelance, temporary employment, part-time

employment, temporary substitute labor and multilateral labor relations, disguised labor relations and dependent self-employment. Recently, non-standard forms of employment have begun to spread to those segments of the labor market where previously dominated by standard forms of employment. However, the national economic space is characterized by a reduction in the level of non-standard labor practices. The upward trend continues in agriculture and construction, while the decline is in industry and trade. Based on the comparison of international labor standards and the experience of individual countries, four main areas are recommended: closing gaps in legislation; strengthening collective bargaining systems; improving social protection; socio-economic policies to regulate social risks and facilitate the transition to standard employment.

Ключові слова. Самозайнятість; трудові практики; соціальна відповідальність; Саміт G-20; ОЕСР.

Keywords. Self-employment; labor practices; social responsibility; G-20 Summit; OECD.

Постановка проблеми. Останні два десятиріччя набуло поширення впровадження в систему державної регуляції підходів відповідальності корпоративного сектору за наслідки впливу на суспільство. «Корпорація має не лише економічні та юридичні зобов'язання, а й несе таку відповідальність перед суспільством, яка виходить за їх межі» [6].

Євроінтеграційні впливи орієнтації національної ринкової системи спонукають до переформатування діяльності національних підприємств, особливо харчової промисловості, в напрямку відповідності до спільних політик ЄС: включення провідних підприємств та урядів у систему відповідальності перед соціумом; зростання економіки (протидія переміщенню прибутків особливо потужних корпоративних підприємств); збереження та розвитку якості трудового ресурсу у сфері продовольчої безпеки та харчування.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Загальні проблеми сталого розвитку трудових практик ринкових структур було викладено в роботах наступних науковців: Грішнова О.А., Міщук Г.Ю., Олійник О.О.[1] – основну увагу приділяють питанням перетворень, що відбуваються із людиною в процесі трудової діяльності, Гусєва О.Ю., Воскобоева О.В., Хлевицька Т.Б. [2] – розглядають методи реалізації соціально відповідальної поведінки бізнес-структурами, Задорожний Г.[3] - концентрує увагу на ставленні працівника до своїх трудових обов'язків як елемент теорії праці, Колот А.М. [4] – аналізує нові завдання перед трудовими практиками, Лібанова Е.М. [5] – акцентує увагу на проблемах та стримуючих чинниках розвитку людського капіталу, Мазник Л.В. [6] - розглядає соціально-відповідальні трудові практики в контексті працевлаштування, Новікова О.Ф. [7] – оцінює можливості управління свідомістю працівника, Царик І.М. [8] – увагу приділяє регулюванню діяльності бізнесу в національній трудовій практиці. Між тим, Угодою про асоціацію України з ЄС акцент поставлений на напрямку забезпечення комплексної соціальної політики на макро та мікро рівнях [9,10].

Мета статті – сформувати комплексний підхід до трудових практик соціально відповідального підприємства враховуючи сучасні міжнародні вимоги та потреби національного економічного простору.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сучасні політики розвитку доцільно визначити як стратегії створення суспільних благ у глобальному, національному та регіональному масштабах.

В Зеленій книзі з КСВ Єврокомісії зазначено, що корпоративна соціальна відповідальність – це «концепція, згідно з якою компанії інтегрують соціальні та екологічні питання у свою комерційну діяльність та взаємодію із зацікавленими сторонами на добровільній основі» [12].

Принципи соціальної відповідальності бізнесу реалізуються в чотирьох напрямках: дотримання прав людини, трудових відносинах, збереження навколишнього середовища, боротьби з корупцією .

В міжнародних документах різних рівнів наголошено про необхідність реформ та змін, відповідальність за їх реалізацію та напрямом покладено на національні уряди.

Саміти G-20 та рекомендації ОЕСР (Організації Європейського співробітництва та розвитку) визначили напрямки та закріпили перехід країн-учасниць до прийняття стратегій економічного росту на основі підвищення зайнятості та контролю за фінансовим та корпоративним секторами. Головними напрямками уваги до забезпечення розвитку обрано: забезпечення продовольчої безпеки, забезпечення продовольством в умовах швидкої урбанізації, господарський порядок, глобальне партнерство щодо розширення доступу до фінансових послуг, інфраструктура – головне джерело економічного росту, подолання недостатності навичок працевлаштування [13]. Означені стратегічні напрямки спираються на настанови МОП – забезпечення гідної праці: можливість одержати роботу;

праця в умовах свободи (заборона рабської, кабальної, дитячої праці); продуктивна праця; рівність у праці (відсутність дискримінації на робочому місці); безпека на виробництві; вимагає уважного ставлення до трудящих та їх проблем, участь у прийнятті рішень щодо умов праці [14].

Ефективність реалізації стратегій КСВ багато в чому залежить від зацікавленості персоналу компаній. Організаційна ідентичність є однією з різновидів соціальної ідентичності, яка виявляється у формі стійкого положення працівника в організації, асоціації себе з нею і планування свого майбутнього в ній, вираження лояльності і прихильності даної організації, інтеріоризації корпоративних цілей, цінностей, норм і правил, прийняття рішень в відповідно до інтересів організації: робочу мотивацію, включеність в роботу, плинність кадрів, задоволеність роботою, кваліфікацію, солідарність колективу, місію, мета і цінності організації, а також такі характеристики організаційного середовища, як імідж і статус організації.

Формат, в якому потрібно організувати соціально-відповідальну орієнтацію персоналу в компанії:

- Програма соціальної відповідальних уповноважених. В рамках цієї програми на конкурсній основі раз на рік співробітники компанії їдуть в філії та відділення і реалізують там соціально - відповідальні програми з метою надання допомоги у розвитку особистості, відповідального ставлення до розвитку компанії;

- Розвиток відповідального, соціально мотивованого ставлення до власної праці в компанії;

- Компанія надає можливість співробітникам приймати участь в діяльності різних благодійницьких фондів;

- Участь в соціальних програмах, пов'язаних із освітою дітей;

- Участь в екологічних програмах компанії;

- Участь в волонтерських програмах;

- Запровадження та розповсюдження здорового образу життя;

- сучасні моделі і підходи до управління персоналом без ухилу в реалізації концепції сталого розвитку або корпоративної соціальної відповідальності;

- прискорення трудової адаптації та соціалізації нових співробітників. Тут всі експерти погоджуються з тим, що дотримання принципів корпоративної соціальної відповідальності та концепції сталого розвитку дійсно надає належний ефект;

- ефективні програми адаптації, особливо молодого персоналу;

- Дотримання компанією принципів соціальної відповідальності створює позитивну атмосферу в рамках робочого процесу. Тобто, в компанії повинна існувати певне середовище, де керівництво дотримується певної етики ведення бізнесу, створює певні умови. У цьому випадку співробітники будуть включатися в реалізацію загальної стратегії КСВ компанії;

- Важливим моментом і маркером того, на якому щаблі розвитку корпоративної відповідальності знаходиться бізнес, є корпоративна культура праці.

Головним принципом даних програм є розуміння принципу «майбутнє залежить від того, як ми ведемо бізнес». Означений підхід включає усе: соціальну відповідальність, суспільний підхід, довіру, якість.

Сутність КСВ у контексті відносин роботодавців та працівників полягає, насамперед, у дотриманні трудових і соціально-економічних прав працівників та врахування їхніх інтересів, встановлення додаткових соціальних пільг та гарантій.

Соціальна відповідальність між сторонами соціально-трудова відносин проявляється: з боку роботодавця – у дотриманні прав громадян, Кодексу законів про працю та інших нормативно-правових документів з питань ведення бізнесу; з боку працівника – у відповідальному, добропорядному ставленні до праці, виконання поставлених завдань та функцій.

Самозайнятість як новий вид працевлаштування громадян, сьогодні турбує не тільки пересічних росіян, а й роботодавців, державна влада і профспілки, які стоять на сторожі інтересів співробітників.

Одним з головних переваг прийняття на роботу самозайнятих - це оптимізація податків. Роботодавець фактично укладає з співробітником договір на надання послуг, при цьому податки сплачує не підприємець, а сам самозайнятий в розмірі 6%, і це, безумовно, дозволяє компанії уникнути зайвих витрат і направити кошти на модернізацію і розширення виробництва. Крім того, роботодавець не зобов'язаний оплачувати самозайнятою співробітникам відпускні або лікарняний лист, а також інші виплати, зазначені Трудовим кодексом. В цілому роботодавці можуть економити мільйони грн. в рік.

Крім того, компаніям легше укласти договори на співпрацю саме з самозайнятими, а не з приватним підприємцем, тому багато приватних підприємців вже змінюють документи і оформляють реєстрацію, як само зайняті.

Довгий час національний бізнес бореться за ефективність роботи співробітників, мотивуючи їх різними бонусами і доплатами. Але виконання КРІ найчастіше не дотримується виконавцями У договорі чітко прописуються завдання, а також чисельні показники їх виконання.

Укладення договору з самозайнятою особою не зобов'язує його дотримуватися робочий режим і працювати в ті години, в які трудяться інші співробітники. Адже для отримання оплати за договором для самозайнятої особи важливий кінцевий результат, тобто продукт його діяльності. При цьому законодавство не забороняє йому працювати вночі або у вечірні години, а це може бути незручним для решти колективу.

Краще працювати в штаті компанії і отримувати всі пільги та виплати, які передбачені законодавством. Самозайнятість, скоріше, рішення для тих, хто готовий поєднати трудову діяльність з основною роботою, не може знайти постійну роботу або ж вважає за краще працювати віддалено, перебуваючи в іншому регіоні або навіть країні.

Варто розуміти і можливі ризики, пов'язані з самозайнятістю, якщо це не прописано в договорі. Крім того, самозайнятий працівник :

не зможе оформити кредит, так як багато банків не враховують дохід самозайнятих, посилаючись на те, що він не є постійним і гарантованим;

замовник може розірвати договір в будь-який момент без попередження;

оплата податків покладається на самого співробітника, а також можна бути притягнутим до відповідальності за їх несплату.

У країнах, що розвиваються працівники, зайняті нестандартними формами праці, завжди склали значну частину робочої сили, багато хто з них мали непостійну тимчасову зайнятість від випадку до випадку, але останнім часом нестандартні форми зайнятості стали поширюватися і на ті сегменти ринку праці, де раніше переважали стандартні форми зайнятості.

Поширюється низка фахівців-фріленсерів, які виконують свою роботу без укладання довгострокового договору з роботодавцем (позаштатний працівник). Фрілансерами вважають і співробітників, запрошених в компанію для виконання певного завдання (проекту) за системою аутстафінгу (висновок співробітника за штат однієї компанії і оформлення його в штат компанії-провайдера, при цьому він продовжує працювати на колишньому місці і виконувати свої колишні обов'язки). Щоб не виникло проблем з отриманням оплати, потрібно уникати ненадійних способів оплати. Під такими маються на увазі способи, в яких передбачена можливість скасування переведення (reversal або chargeback).

Часто на спеціалізованих сайтах для фрілансерів (так званих фріланс-сайтах) є можливість отримати гроші за допомогою захищених методів оплати (escrow рахунку). Звичайно, сайти не можуть дати 100% гарантію. Слід прийняти до уваги, що пошук наступного замовлення займає 80% вашого часу, а отримання позитивного результату від чисельних переговорів близько 1% від загальної їх кількості. Це стандартна норма агентської роботи.

Дотримання принципів відповідальної трудової практики в умовах вільного пошуку стає проблематичним в наслідок наступних причин: тиск невизначеності доходу; незадоволення потреб; провокаційна привабливість пропозиції; неосвіченість в наслідках; нестиглість принципів відповідальної поведінки особистості.

Часто недооцінюються серйозні наслідки для підприємств, наприклад проблеми в сфері управління, пов'язані зі збільшенням частки нестандартних працівників. При цьому вигода окремого працівника або підприємства в короткостроковій перспективі може мати негативні наслідки для економіки в цілому, такі як недостатнє інвестування в інновації, уповільнення темпів зростання продуктивності праці, загрози системам соціального забезпечення, висока волатильність ринку праці.

Існує чотири основні групи нестандартних форм зайнятості: тимчасова зайнятість, зайнятість на умовах неповного робочого часу, тимчасова заміщена праця і багатосторонні трудові відносини, замасковані трудові відносини і залежна самостійна зайнятість.

За визначенням МОП замасковані трудові відносини створюють «видимість того, що їх ніби то існує в реальності, і зводять нанівець або мінімізують захист, передбачений законом» [9].

Ще одна область, де не вистачає правової чіткості, це залежна самостійна зайнятість, при якій працівники надають послуги компанії в рамках цивільно-правового договору, але їх дохід залежить від одного або декількох клієнтів, або вони отримують безпосередні вказівки про те, яким чином повинна бути виконана робота. На цих працівників зазвичай не поширюються положення трудового законодавства або дію системи соціального забезпечення, проте, деякі країни прийняли спеціальні положення щодо поширення норм захисту і на залежних самозайнятих працівників.

Рівень неформально зайнятого населення України має нестійку тенденцію, що пов'язане із скороченням зайнятого населення в країні на 9,8% за досліджуваний період.

Таблиця 1.
Неформальна зайнятість в Україні

Неформально зайняте населення, віком 15-70 років	Роки				
	2016	2017	2018	2019	2020
Усього зайнято, тис.осіб	16276,9	16156,4	16360,9	16578,3	15915,3
За видами економічної діяльності, тис.осіб.	3961,2	3695,6	3541,3	3460,4	3275,9
За видами економічної діяльності, тис.осіб.,%, в т.ч.:					
Сільське господарство,%	40,8	42,1	42,9	42	44,7
Промисловість,%	6,1	5,6	5,5	5	5,6
Будівництво, %	15,5	16,1	15,9	17	17,0
Торгівля, авто ремонт, %	20,9	19,6	18,2	17,3	15,9
Логістика, %	3,5	3,3	4,2	3,9	4,1
Організації гостинності та харчування, %	2,6	2,4	2,2	2,6	2,5
Інші,%	10,6	10,9	11,1	11	10,2

Укладено за джерелом [15]

Жінки, молодь і мігранти частіше бувають зайняті в нестандартних формах ніж інші групи населення.

Таблиця 2.
Міжнародні аспекти тимчасової зайнятості

Країна	Рівень тимчасової зайнятості, %
ЄС	12,3
Польща, Іспанія, Португалія	20
Ірландія	62
Австралія	25
Південна Корея	14-19
Філіппіни	24
В'єтнам, Індія, Індонезія, Маайзія	67
Бангладеш	75
Пакистан	40
Аргентина, Бразилія	10-19
Еквадор, Перу	50
Африка	60
Йорданія, Сьєрра-Леоне	5
Монголія	25
Україна	20,6

Укладено за джерелом [9]

Тимчасова зайнятість може виступати трампліном до стандартної зайнятості для молодих випускників, іммігрантів і працівників, знаходячись в спочатку невідгданому становищі з точки зору освіти або заробітної плати.

Проте, в країнах з особливо високою часткою тимчасового праці працівники, які почали з тимчасової роботи, часто мають більш високу ймовірність переходу до безробіття, а потім знову до тимчасової зайнятості, ніж до зайнятості безстрокової.

Проблема переходу від нестандартної до стандартної форми зайнятості особливо хвилює тимчасових працівників, тимчасових на заміну працівників, трудящих, що беруть участь в багатосторонніх трудових відносинах, а також залежних самостійно зайнятих.

Таблиця 3.
Посилення рівня відповідальності в системі соціального страхування

Напрямок	Ефективні дії
Зайнятість на умовах неповного робочого часу	Усунення або зниження застосовуваних порогових значень. Забезпечення практичних рішень щодо працівників, які працюють на кількох роботодавців, а також щодо тих, хто поєднує залежну роботу на умовах неповного робочого часу та самостійну зайнятість.
Тимчасова зайнятість	Усунення або зниження застосовуваних порогових значень відносно мінімальної тривалості зайнятості. Підвищення гнучкості щодо кількості внесків, необхідних для отримання права на допомогу; забезпечення права на перерви у виплаті внесків (наприклад, певну кількість внесків протягом певної кількості місяців). Збереження права на соціальне забезпечення при переході з однієї системи соціального забезпечення в іншу і створення можливостей для вільної зміни роботи. Спрощення адміністративних процедур для реєстрації і сплати внесків.
Тимчасова наймана праця	Забезпечення дотримання законодавства; впровадження спільної відповідальності. Вживання заходів, що поширюють охоплення на тимчасових працівників і працівників на умовах неповного робочого часу, також швидше за все, забезпечить підтримку для тимчасових позикових працівників.
Замасковані трудові правовідносини і залежна самостійна зайнятість	Запобігання випадків неправильної класифікації працівників і забезпечення необхідного захисту особам з залежною самостійною зайнятістю. Спрощення адміністративних процедур реєстрації і сплати внесків. Адаптація механізмів соціального забезпечення до потреб і умов праці самозайнятих працівників, які займаються індивідуальною трудовою діяльністю.

Висновки і перспективи. На основі аналізу міжнародних трудових норм і досвіду окремих країн в сфері забезпечення відповідальності в трудових практиках на основі КСВ рекомендується чотири основні напрямки: 1) усунення прогалів в законодавстві; 2) зміцнення систем колективних переговорів; 3) вдосконалення соціального захисту; 4) соціально-економічна політика для регулювання соціальних ризиків і спрощення переходу до стандартної зайнятості.

В основі цих рекомендацій лежить розуміння того, що стабільність доходів виникає в першу чергу з трудової діяльності, і що без «гідних робочих місць» ніколи не буде достатньо можливостей для зниження нестабільності працівників.

Список літератури.

1. Грішнова О.А., Міщук Г.Ю., Олійник О.О. Соціальна відповідальність у трудових відносинах: теорія, практика, регулювання ризиків: Монографія. Рівне.2014. 216 с.
2. Гусєва О.Ю., Воскобоєва О.В., Хлевицька Т.Б. Соціальна відповідальність бізнесу: навчальний посібник. Київ. Державний університет телекомунікацій, 2020. 222 с.
3. Задорожний Г. Свідомість, як новий предмет праці та поле досліджень постнекласичної людиномірної науки / Г. Задорожний, О. Задорожна // Україна: аспекти праці. — 2015. — № 3. — С. 21-32.
4. Колот А.М., Павловська А.В. Соціальне партнерство як інститут формування консолідованої соціальної відповідальності: теоретичні засади. *Соціальна економіка*. 2013. №1. С. 81-90.
5. Сталий людський розвиток: забезпечення справедливості: Національна доповідь. / керівник авт. колективу Е.М. Лібанова. Умань. 2012. 412 с.
6. Мазник, Л. В. Соціально-відповідальні трудові практики: контекст працевлаштування / Л. В. Мазник // Наукові праці НУХТ. – 2019. – Т. 25, № 2. – С. 105-110.
7. Новікова О. Ф. Управління людською свідомістю в сфері праці на засадах соціальної відповідальності / О. Ф. Новікова, А. Д. Шастун // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. - 2017. - № 2. - С. 100-106.
8. Царик І.М. Регулятивні інструменти посилення соціальної відповідальності бізнесу в системі національної економіки / І.М. Царик. – Чернігів: Чернігівський державний інститут права, соціальних технологій і праці, 2011. – 152 с.
9. Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах. Обзорная версия. Международное Бюро Труда. Женева: МБТ, 2017. 45 с.
10. International Labor Organisation. URL: <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>
11. Царик І.М. Регулятивні інструменти посилення соціальної відповідальності бізнесу в системі національної економіки. Чернігів, 2011. – 152 с.
12. Зелена книга «Створення умов для поширення соціальної відповідальності бізнесу в Європі». *Європейська комісія, Брюссель, 18.7.2001, COM (2001) 366*. К., 2010. – 34 с.
13. ОЕСР. URL: <https://www.oecd.org/>
14. International Labor Organisation. URL: <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>
15. Укрстат. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/rp/eans/eans_u/arch_nzn_ved_u.htm

References.

1. Hrishnova, O.A. Mischuk, H.Yu. and Olijnyk, O.O. (2014), *Sotsial'na vidpovidal'nist' u trudovykh vidnosynakh: teoriia, praktyka, rehuliuвання ryzykiv* [Social responsibility in labor relations: theory, practice, risk regulation], Rivne, Ukraine.
2. Husieva, O.Yu., Voskoboieva, O.V. and Khlevyts'ka, T.B. (2020), *Sotsial'na vidpovidal'nist' biznesu* [Social responsibility of business: a textbook], Derzhavnyj universytet telekomunikatsij, Kyiv, Ukraine.
3. Zadorozhnyj, H. and Zadorozhna, O. (2015), “Consciousness as a new subject of work and field of research of post-classical human science”, *Ukraina: aspekty pratsi*, vol. 3, pp. 21-32.
4. Kolot, A.M. and Pavlovs'ka, A.V. (2013), “Social partnership as an institution of formation of consolidated social responsibility: theoretical principles”, *Sotsyal'naia ekonomika*, vol. 1, pp. 81-90.
5. Libanova, E.M. (2012), *Stalij liud's'kyj rozvytok: zabezpechennia spravedlyvosti* [Sustainable human development: ensuring justice], Uman', Ukraine.
6. Maznyk, L.V. (2019), “Socially responsible labor practices: the context of employment”, *Naukovi pratsi NUKhT*, vol. 25, no. 2, pp. 105-110.
7. Novikova, O.F. and Shastun, A.D. (2017), “Management of human consciousness in the field of work on the basis of social responsibility”, *Sotsial'no-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka*, vol. 2, pp. 100-106.
8. Tsarik, I.M. (2011), *Regulyativni instrumenti posilennya socialnoyi vidpovidalnosti biznesu v sistemі nacionalnoyi ekonomiki* [Regulatory tools for enhancing social awareness of business in the system of national economy], Chernigivskij derzhavnij institut prava, socialnih tehnologij i praci, Chernigiv, Ukraine.
9. MBT (2017), *Nestandardnye formy zaniatosti. Analiz problem y perspektivy resheniya v raznykh stranakh. Obzornaia versyia* [Non-standard forms of employment. Analysis of problems and prospects for solutions in different countries. Review version], *Mezhdunarodnoe Biuro Truda*, Zheneva.
10. International Labor Organisation (2021), available at: <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm> (Accessed 25 July 2021).
11. Tsarik, I.M. (2011), *Regulyativni instrumenti posilennya socialnoyi vidpovidalnosti biznesu v sistemі nacionalnoyi ekonomiki* [Regulatory tools for enhancing social awareness of business in the system of national economy], Chernigivskij derzhavnij institut prava, socialnih tehnologij i praci, Chernigiv, Ukraine.

12. EC (2001), Zelena knyha «Stvorennia umov dlia poshyrennia sotsial'noi vidpovidal'nosti biznesu v Yevropi» [Green Paper "Creating the conditions for the spread of corporate social responsibility in Europe"], Yevropejs'ka komisiia, Briussel'.

13. OECD (2021), available at: <https://www.oecd.org/> (Accessed 25 July 2021).

14. International Labor Organisation (2021), available at: <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm> (Accessed 25 July 2021).

15. State Statistics Service of Ukraine (2021), available at: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/rp/eans/eans_u/arch_nzn_ved_u.htm (Accessed 25 July 2021).

Стаття надійшла до редакції 20.08.2021 р.