

¹Національний університет водного господарства та природокористування, м. Рівне

ЦИФРОВІ ІНСТРУМЕНТИ ПІДВИЩЕННЯ ТРАНСПАРЕНТНОСТІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: КОНЦЕПЦІЯ ПРОФІЛЮ ВІДПОВІДАЛЬНОГО РОБОТОДАВЦЯ

Статтю присвячено дослідженню інноваційних підходів до забезпечення транспарентності та моніторингу соціальної відповідальності бізнесу у сфері трудових відносин. Виявлено ключові недоліки існуючих інструментів (нефінансова звітність та рейтинги), що призводять до інформаційної асиметрії на ринку праці.

Запропоновано та обґрунтовано концепцію «Профілю соціально-трудової відповідальності роботодавця», який інтегрується у платформи job-сайтів. Основу профілю становлять верифіковані індикатори гідної праці, об'єднанні у чотири ключові блоки: «зайнятість і можливості праці», «права на роботі», «соціальний захист» і «соціальний діалог» та доповнені блоком «прозорість і довіра». Така структура дозволяє інтегрувати профіль у глобальний контекст і водночас забезпечує його актуальність для українського ринку праці. Крім того, розроблено багаторівневий механізм верифікації даних, що поєднує автоматизовану перевірку через державні реєстри з незалежним аудитом.

Визначено та візуалізовано різні інтерфейси профілю, орієнтовані на ключових стейкхолдерів: шукачів роботи (для усвідомленого вибору), компаній (для внутрішнього моніторингу та управління) та державних аналітиків (для формування макроекономічної політики). Доведено, що впровадження цієї концепції не лише підвищить прозорість трудових відносин, а й стане потужним чинником для залучення та ефективного розвитку людського капіталу, сприяючи зниженню соціальної напруги та побудові справедливого суспільства.

Ключові слова: соціальна відповідальність; гідна праця; job-сайти; профіль соціально-трудової відповідальності роботодавця; людський капітал.

Постановка проблеми. Сучасний ринок праці в Україні стоїть перед новими викликами та можливостями, де конкуренція за кваліфікований людський капітал виходить за межі суто фінансових пропозицій. Сьогодні працівники та шукачі роботи все більше

звертають увагу на цінності та соціальну відповідальність компанії. Вони прагнуть працювати в прозорому та справедливому середовищі, де гідна праця є не лише юридичною нормою, а й реальною практикою. У відповідь на ці запити, бізнес активно декларує свою прихильність до корпоративної соціальної відповідальності (КСВ).

Однак, попри зростання інтересу до КСВ, існує значна інформаційна асиметрія між тим, що компанії заявляють, і тим, що можуть реально оцінити потенційні працівники. Існуючі інструменти моніторингу та демонстрації соціальної відповідальності, такі як звіти про сталий розвиток або загальні рейтинги, мають суттєві недоліки. Вони часто є складними для розуміння пересічним громадянином, містять узагальнені дані, не сфокусовані на ключових аспектах трудових відносин і не забезпечують можливості легкого порівняння між різними роботодавцями. Це ускладнює усвідомлений вибір робочого місця, підриває довіру до бізнесу та стримує формування прозорого ринку праці. Відтак, дослідження інноваційних, практико-орієнтованих інструментів, що можуть ефективно заповнити цю прогалину, набуває особливої актуальності.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. У контексті викликів глобалізації та цифрової трансформації. Більшість сучасних наукових робіт зосереджена на двох ключових напрямках: моніторингу КСВ та впровадженні цифрових інструментів в управлінні персоналом.

Міжнародні організації, такі як Global Reporting Initiative (GRI) та AccountAbility, розробили комплексні стандарти для нефінансової звітності [1]. Їхні підходи є еталонними, але часто залишаються добровільними, а достовірність інформації залежить від самих компаній, що створює прогалину в довірі. Роботи таких дослідників, як Д. Ульріх [2], зосереджені на трансформації HR-функцій, підкреслюючи їхню стратегічну роль. Однак, ці підходи здебільшого стосуються внутрішнього управління, а не публічного моніторингу для зовнішніх стейкхолдерів.

Питання дистрибутивної справедливості, тобто сприйняття працівниками справедливості розподілу благ (зарплати, премій, бонусів), глибоко вивчається вченими, зокрема Д. МакФарлін та П. Суїні [3], які довели, що цей чинник є ключовим для задоволеності роботою. Фундаментальні основи для цього напряму закладені в працях філософів, зокрема Джона Роулза [4], який у своїй «Теорії справедливості» обґрунтував, що нерівність є виправданою лише тоді, коли вона працює на користь найменш захищених верств

населення. Це положення стало теоретичним підґрунтям для сучасних досліджень, таких як праці економіста Томаса Пікетті [5], який наголошував на важливості прозорості доходів для зменшення нерівності. У контексті КСВ, варто згадати концепцію Арчі Керролла [6], що систематизував відповідальність бізнесу у вигляді піраміди, а також теорію стейкхолдерів Едварда Фрімена [7], який стверджує, що компанії несуть відповідальність перед усіма зацікавленими сторонами, включно з працівниками. Однак, існує й інша позиція, висловлена Мілтоном Фрідманом [8], який вважає, що єдиною соціальною відповідальністю бізнесу є збільшення його прибутку.

Українські вчені, як-от О. Грішнова, А. Колот [9], Г. Міщук, О. Олійник [10], О. Дяків [11], М. Саприкіна, О. Ляшенко, М. Саєнсус, Г. Місько, А. Зінченко [12] активно досліджують проблематику КСВ в Україні, підкреслюючи її роль у формуванні ефективних соціально-трудових відносин. Вони підкреслюють, що вітчизняні компанії повинні не лише декларувати соціальну відповідальність, а й впроваджувати її на практиці для зміцнення людського капіталу. Незважаючи на це, на сьогоднішній день відсутні комплексні дослідження, які б об'єднували індикатори дистрибутивної справедливості та прозорість КСВ в єдиний, доступний для громадськості інструмент.

Унікальність пропонованого підходу полягає у синергії цих напрямів. Замість створення ще одного стандарту звітності, ми пропонуємо інтегрувати верифіковані показники КСВ безпосередньо в екосистему ринку праці, якою є job-сайти. Це дозволяє перетворити інформацію з пасивної (звіти) на проактивну та дієву (інструмент вибору для шукачів роботи). Таким чином, буде заповнено існуючу методологічну прогалину, механізмом впровадженням за підтримки держави.

Метою цієї статті є розробка та обґрунтування концепції профілю соціально-трудової відповідальності роботодавця, інтегрованого у платформи job-сайтів. Цей профіль покликаний перетворити абстрактні принципи гідної праці та дистрибутивної справедливості на конкретні, вимірювані та верифіковані показники, доступні для широкої аудиторії.

Виклад основного матеріалу. На сьогодні існують різноманітні інструменти, завдяки яким компанії демонструють свою соціальну відповідальність. Серед таких інструментів можна виділити звіти про сталий розвиток та нефінансову звітність компаній (деталізовані документи, що публікуються компаніями добровільно), рейтинги та

індекси соціально відповідальних компаній (списки або рейтинги, які складаються незалежними організаціями або медіа, на основі аналізу публічних даних компаній, їх звітів та опитувань).

Проте такі інструменти мають свої сильні та слабкі сторони, особливо з погляду пошукача роботи. До сильних сторін звітів можна віднести те, що вони містять великий обсяг даних, часто з підтверджуючими показниками, а відтак є важливим джерелом інформації для інвесторів та аналітиків, які оцінюють довгострокові ризики та перспективи компанії. Слабкими сторонами є: недоступність для широкої аудиторії, адже ці звіти часто написані складною корпоративною мовою, містять безліч технічних даних і орієнтовані на фахівців; відсутність фокусу на трудових відносинах; складнощі порівняння з іншими роботодавцями, оскільки наведена інформація не є уніфікованою. Сильними сторонами рейтингів та індексів є зручність зчитування інформації та об'єктивність, адже оцінка здійснюється сторонньою організацією, що робить її більш незалежною, ніж самооцінка компанії. Водночас до їх слабких сторін належать узагальненість інформації, без акцентування на окремих аспектах трудових відносин; недоступність методології, яка може бути або закритою, або складною для розуміння.

Як бачимо, існуючі інструменти є важливими для інвесторів, але вони не задовольняють потреби пошукача роботи. Водночас концепція профілю соціально-трудової відповідальності роботодавця (далі – профіль СТБР) на job-сайтах, заснованого на принципах МОП, вирішує цю проблему. В табл. 1 наведено порівняльну характеристику таких інструментів, як звіти, рейтинги та профіль СТБР на job-сайтах. Такий профіль є інструментом, який дозволить кандидату оцінити роботодавця не тільки за рівнем зарплати, але й за його ставленням до працівників, що в кінцевому підсумку веде до більш усвідомленого вибору.

Таблиця 1

Порівняльна характеристика існуючих інструментів та профілю СТБР

Характеристика	Існуючі звіти та рейтинги	Профіль СВ на job-сайтах
Цільова аудиторія	Інвестори, аналітики, експерти	Кандидати, шукачі роботи, працівники
Доступність інформації	Складна, вимагає часу та спеціальних знань	Миттєва та проста. Інформація подається у структурованому вигляді

продовження табл. 1

Фокус інформації	Комплексний (екологія, фінанси, управління)	Спеціалізований. Зосереджений на трудових відносинах (гідна праця)
Можливість порівняння	Важко, через відсутність єдиних стандартів	Дуже просто. Уніфікована структура дозволяє легко порівнювати різні компанії
Верифікація	Можлива, але не завжди надійна	Потребує вбудованого механізму верифікації (наприклад, через інтеграцію з державними службами)

Варто відмітити, що глобальні job-сайти, такі як LinkedIn, Glassdoor та Indeed, уже активно використовують профілі компаній як інструмент для демонстрації соціальної відповідальності, але переважно через неструктуровані розділи, як-от:

- *Про нас.* В цьому розділі компанії публікують інформацію про свої місію, цінності та зобов'язання;

- *Відгуки співробітників.* Цей розділ дозволяє шукачам опосередковано оцінити рівень соціальної відповідальності компанії. Наприклад, на Glassdoor у ньому можна прочитати анонімні відгуки про культуру, баланс між роботою та особистим життям і загальне ставлення компанії до працівників.

- *Переваги та бонуси.* У цьому розділі компанії часто вказують не лише страхування та відпустки, але й такі речі, як оплачуваний волонтерський час, програми добробуту працівників та ініціативи щодо різноманітності й інклюзії.

Водночас в основі запропонованої нами концепції лежать два ключові принципи: «соціальна відповідальність» як добровільне прагнення бізнесу до сталого розвитку та «дистрибутивна справедливість» як критерій, що відображає справедливість розподілу доходів і ресурсів. Профіль СТБР є практичним втіленням цих принципів. Він здатний замінити формальний підхід, що базується на декларуванні, на інструментальний, в основі якого будуть об'єктивні, вимірювані показники.

Ідея створення профілю СТБР на job-сайтах пропонує рішення проблем, що існують на сьогодні, щодо цього питання:

- ✓ *відсутність стандартизації*, адже інформація про соціальну відповідальність зазвичай подається у довільній формі, що ускладнює її порівняння;

- ✓ *верифікацію інформації*, адже кандидату важко перевірити, наскільки заявлена соціальна відповідальність відповідає дійсності;

✓ *несистемний підхід*, оскільки інформація часто розкидана по різних розділах профілю компанії.

Відтак, створення структурованого профілю, заснованого на концепції гідної праці МОП, та його інтеграцію з державними службами є логічним і практичним кроком для вирішення цих проблем. Такий профіль матиме необхідну структуру та уніфікацію, якої не вистачає поточним світовим практикам.

Профіль являтиме собою інтерактивний дашборд, вбудований у платформу job-сайту, що надаватиме структуровану та візуалізовану інформацію про ключові індикатори гідної праці (табл. 2).

Крім того, профіль варто доповнити узагальнюючим показником, наприклад, Індексом соціально-трудової відповідальності роботодавця (ICTVR), що розраховується на основі суми балів за всіма блоками. Для підвищення зручності сприйняття індексу доцільно застосувати кілька форматів: прогрес-бар, що показує рівень відповідності у відсотках; кільцеву діаграму, яка демонструє внесок кожного блоку у загальний показник; або систему «зіркового рейтингу», що дозволяє швидко оцінити рівень відповідальності компанії як роботодавця. Особливо ефективним інструментом є «шкала гідної праці», яка може бути розбита на рівні: низький (0–40 балів), середній (41–70), високий (71–90) та найвищий (91–100). Така шкала дозволяє створити своєрідний індикатор довіри, що легко інтерпретується як кандидатами, так і соціальними партнерами.

Таблиця 2

Індикатори профілю СТВР та їх призначення

Показники гідної праці (МОП)	Елементи профілю роботодавця	Призначення та цінність
1. Зайнятість і можливості праці	- стабільність зайнятості (трудові договори); - молодіжна зайнятість і стажування; - професійний розвиток і навчання	✓ для працівників – гарантії стабільної роботи і кар'єрного зростання; ✓ для роботодавців – зниження плинності кадрів, розвиток людського капіталу; ✓ для держави – зростання ВДВ, збереження людського капіталу

продовження табл. 2

2. Права на роботі	- політика недискримінації; - гендерний розрив у зарплаті; - рівна оплата за рівну працю; - механізми захисту прав	✓ для працівників – відчуття справедливості та захищеності; ✓ для роботодавців – формування позитивного іміджу; ✓ для суспільства – підвищення рівності та соціальної стабільності
3. Соціальний захист	- середня зарплата порівняно з ринком; - наявність колективного договору; - відсутність заборгованості зарплати; - соціальні пакети; - умови і безпека праці	✓ для працівників – гарантії достойної оплати і безпечних умов; ✓ для роботодавців – зростання довіри і мотивації; ✓ для соціальних партнерів – інструмент контролю і переговорів
4. Соціальний діалог	- наявність профспілки; - регулярність переговорів; - % виконання колективного договору; - участь працівників у прийнятті рішень	✓ для працівників – можливість впливати на умови праці; ✓ для роботодавців – зниження соціальних конфліктів; ✓ для держави – підвищення ефективності інститутів соціального партнерства
5. Прозорість і довіра	- публічність даних про зарплати та соцпакети; - профіль роботодавця на job-платформах; - звіти про КСВ; - відгуки	✓ для працівників – доступ до достовірної інформації при виборі роботи; ✓ для роботодавців – репутаційні переваги і залучення кадрів; ✓ для соціальних партнерів – моніторинг і підзвітність

Компанія самостійно заповнює свій профіль, вказуючи показники по кожному індикатору. Однак, щоб забезпечити достовірність інформації, наведеної у профілі, варто використовувати двоступеневу систему верифікації, що включає:

1) автоматичну верифікацію, що передбачає автоматичну звірку інформації з профілю автоматично з даними державних реєстрів через API. Це дозволить підтвердити такі показники: заборгованість по зарплаті (інтеграція з Державною службою праці); відсоток офіційного працевлаштування (інтеграція з Державною податковою службою); кількість нещасних випадків (інтеграція з базами даних Держпраці);

2) незалежний аудит, що використовується для індикаторів, які не можуть бути перевірені автоматично (наприклад, політика

недискримінації або деталі соціального пакету). Такий аудит компанія може пройти аудит добровільно звернувшись до акредитованих аудиторських компаній. Після успішного аудиту профіль отримає спеціальну позначку «Верифіковано аудитором».

Статус «Верифікований профіль» буде гарантувати, що ключові показники достовірні, що значно підвищить довіру шукачів роботи.

За актуальність даних відповідає компанія, яка заповнила профіль. Job-сайт розробляє систему, що автоматично нагадує компаніям про необхідність оновлення інформації. У разі виявлення невідповідностей під час автоматичної верифікації, статус «Верифікований» буде тимчасово призупинено, що мотивуватиме компанії підтримувати достовірність.

Профіль СТБР матиме три основні інтерфейси, орієнтовані на різні цільові групи:

- ✓ для шукачів роботи – профіль матиме спрощений та інтуїтивно зрозумілий вигляд. Візуалізовані головні індикатори («базові права та гідна праця», «дистрибутивна справедливість» (наприклад, шкала від 1 до 100) дозволять швидко оцінити компанію, а візуалізація ключових показників (зарплата, плинність) допоможе прийняти усвідомлене рішення щодо подальшого працевлаштування;

- ✓ для компаній – дашборд стане детальним аналітичний інструмент, що дозволить моніторити внутрішні показники, порівнювати себе з конкурентами та відстежувати ефективність власних соціальних програм;

- ✓ для державних аналітиків – система збиратиме агреговані дані, дозволяючи державі аналізувати стан ринку праці в розрізі галузей та регіонів, виявляти зони ризику та вчасно реагувати на потенційні трудові конфлікти.

Проте ефективне функціонування профілю можливе лише за умови злагодженої взаємодії всіх суб'єктів трудових відносин. Пропонується модель, заснована на принципах трипартизму, що передбачає:

- 1) створення Трипаритетної ради – постійно діючого органу, що складатиметься з представників уряду, роботодавців та профспілок. Рада відповідатиме за встановлення єдиних стандартів та моніторинг системи;

- 2) розробку системи стимулювання для того, щоб заохотити бізнес до соціальної відповідальності та ведення профілів. До інструментів стимулювання можна віднести податкові пільги та

пріоритет у державних закупівлях для компаній, які мають високий ІСТВР;

3) запуск пілотного проєкту. Для тестування системи пропонується запускати пілотний проєкт на одному з провідних job-сайтів з обмеженою кількістю компаній-учасників.

Компаніям вигідно мати профіль соціальної відповідальності на job-сайтах, адже це сприятиме:

- *по-перше, зміцненню бренду роботодавця.* Профіль соціальної відповідальності перетворює звичайний профіль компанії на унікальний інструмент брендингу роботодавця. Завдяки цьому компанії може створити позитивний імідж та виділитиметься на конкурентному ринку праці. Відкрита інформація про справедливую оплату, безпечні умови та соціальний захист формує репутацію компанії як надійного та етичного роботодавця. Це підвищує її привабливість в очах потенційних працівників та партнерів;

- *по-друге, зниженню плинності кадрів та підвищенню лояльності.* Працівники, які усвідомлено обирають компанію, цінності якої збігаються з їхніми, є більш лояльними та відданими. Коли людина знає, що її роботодавець піклується про неї, вона менше схильна шукати нові можливості. Такий стан речей призводить до: зниження витрат на рекрутинг та навчання, зростання задоволеності персоналу, підвищення продуктивності праці.

Крім того, для покоління Z, яке зараз активно виходить на ринок праці, цінності компанії є не менш, а іноді й більш важливими, ніж зарплата. Цим молодим фахівцям важливо відчувати сенс своєї роботи, мати баланс між роботою та особистим життям та працювати в інклюзивному середовищі. А профіль соціальної відповідальності на job-сайті стає для них фільтром, який дозволяє швидко оцінити, чи відповідає компанія їхнім етичним принципам. Таким чином, цей інструмент дозволяє компаніям привернути й утримати саме тих талановитих молодих спеціалістів, які найближчим часом стануть основою робочої сили.

Висновки. Проведене дослідження підтверджує, що впровадження профілю СТВР на платформах job-сайтів є не просто інноваційним рішенням, а стратегічною необхідністю для українського ринку праці. Ця концепція усуває ключові недоліки існуючих інструментів (таких як звіти про сталий розвиток та загальні рейтинги) і створює принципово новий, прозорий та ефективний механізм взаємодії між бізнесом, працівниками та державою.

Профіль СТВР перетворить абстрактні поняття гідної праці на конкретні, зрозумілі показники, доступні для широкої аудиторії. Візуалізація ключових індикаторів (зарплата, соціальні інвестиції, рівень плинності) дозволить шукачу роботи зробити усвідомлений вибір, що підвищує його мотивацію та лояльність ще на етапі найму.

Для компаній цей профіль може стати не просто елементом іміджу, а потужним аналітичним інструментом. Він дозволить моніторити внутрішні соціально-трудова показники, виявляти слабкі місця та оперативно реагувати на них, підвищуючи свою конкурентоспроможність у боротьбі за людський капітал. Для держави він буде ефективним механізмом раннього попередження конфліктів та збору агрегованих даних для формування зваженої соціальної політики. Впровадження верифікації даних через державні реєстри надасть системі безпрецедентний рівень достовірності, чого бракує більшості добровільних звітів.

Реалізація цієї концепції вимагає злагодженої трипартитної взаємодії: держави (встановлення стандартів та надання доступу до реєстрів), бізнесу (готовність до прозорості та участі) та громадськості (активний попит на такі дані). Пропонується розпочати з пілотного проєкту на одному з провідних job-сайтів, що дозволить протестувати систему та довести її ефективність. В довгостроковій перспективі це може стати частиною національної стратегії розвитку людського капіталу, спрямованої на побудову справедливого та сталого суспільства.

Загалом, профіль соціально-трудова відповідальності роботодавця є не лише науковою розробкою, а й готовим до впровадження інструментом, здатним здійснити позитивні зміни на ринку праці, підвищити його ефективність та створити міцний фундамент для довгострокового економічного зростання України.

1. Global Reporting Initiative (GRI). GRI Standards. URL: <https://www.globalreporting.org/standards/> (дата звернення: 10.07.2025). 2. Ulrich D. Human resource champions: the next agenda for adding value and delivering results. Harvard Business School Press, 1997. 3. McFarlin D. B., Sweeney P. D. Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes. *Academy of Management Journal*. 1992. Vol. 35, No. 3. P. 624–637. 4. Rawls J. A Theory of justice. Cambridge, Mass. : The Belknap Press of Harvard University Press, 1971. 5. Piketty T. Capital in the twenty-first century. Harvard University Press, 2014. 6. Carroll A. B. The pyramid of corporate social responsibility: toward the moral management of organizational stakeholders. *Business Horizons*. 1991. Vol. 34, No. 4.

Р. 39–48. **7.** Freeman R. E. Strategic management: a stakeholder approach. Boston : Pitman, 1984. **8.** Friedman M. The social responsibility of business is to increase its profits. *The New York Times Magazine*. September 13, 1970. **9.** Колот А. М. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку : монографія / за наук. ред. А. М. Колота. Київ : КНЕУ, 2012. 501 с. **10.** Грішнова О. А., Міщук Г. Ю., Олійник О. О. Соціальна відповідальність у трудових відносинах: теорія, практика, регулювання ризиків : монографія. Рівне, 2014. 216 с. **11.** Дяків О. П. Корпоративна соціальна відповідальність в стратегії управління персоналом. *Сучасні тенденції розвитку економічних систем* : монографія / за заг. ред. В. І. Гринчуцького. Тернопіль : ТНЕУ, 2015. С. 223–234. **12.** Саприкіна М. А. Корпоративна соціальна відповідальність: моделі та управлінська практика : підручник / за наук. ред. О. С. Редькіна. К. : Вид-во «Фарбований лист», 2011. 480 с.

REFERENCES:

1. Global Reporting Initiative (GRI). GRI Standards. URL: <https://www.globalreporting.org/standards/> (data zvernennia: 10.07.2025). **2.** Ulrich D. Human resource champions: the next agenda for adding value and delivering results. Harvard Business School Press, 1997. **3.** McFarlin D. B., Sweeney P. D. Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes. *Academy of Management Journal*. 1992. Vol. 35, No. 3. P. 624–637. **4.** Rawls J. A Theory of justice. Cambridge, Mass. : The Belknap Press of Harvard University Press, 1971. **5.** Piketty T. Capital in the twenty-first century. Harvard University Press, 2014. **6.** Carroll A. B. The pyramid of corporate social responsibility: toward the moral management of organizational stakeholders. *Business Horizons*. 1991. Vol. 34, No. 4. P. 39–48. **7.** Freeman R. E. Strategic management: a stakeholder approach. Boston : Pitman, 1984. **8.** Friedman M. The social responsibility of business is to increase its profits. *The New York Times Magazine*. September 13, 1970. **9.** Kolot A. M. Sotsialna vidpovidalnist: teoriia i praktyka rozvytku : monohrafiia / za nauk. red. A. M. Kolota. Kyiv : KNEU, 2012. 501 s. **10.** Hrishnova O. A., Mishchuk H. Yu., Oliinyk O. O. Sotsialna vidpovidalnist u trudovykh vidnosynakh: teoriia, praktyka, rehuliuvannia ryzykiv : monohrafiia. Rivne, 2014. 216 s. **11.** Diakiv O. P. Korporatyvna sotsialna vidpovidalnist v stratehii upravlinnia personalom. *Suchasni tendentsii rozvytku ekonomichnykh system* : monohrafiia / za zah. red. V. I. Hrynychutskoho. Ternopil : TNEU, 2015. S. 223–234. **12.** Saprykina M. A. Korporatyvna sotsialna vidpovidalnist: modeli ta upravlinska praktyka : pidruchnyk / za nauk. red. O. S. Redkina. K. : Vyd-vo «Farbovani lyt», 2011. 480 s.

Samoliuk N. M. [1; ORCID ID: 0000-0001-8693-8558],

Candidate of Economics (Ph.D.), Associate Professor

¹National University of Water and Environmental Engineering, Rivne

DIGITAL TOOLS FOR ENHANCING TRANSPARENCY IN LABOR RELATIONS: THE CONCEPT OF A RESPONSIBLE EMPLOYER PROFILE

This article explores innovative approaches to ensuring transparency and monitoring corporate social responsibility in the field of labor relations. It identifies the key shortcomings of existing instruments (non-financial reporting and ratings), which lead to information asymmetry in the labor market.

The concept of the «Responsible Employer Social and Labor Responsibility Profile», integrated into job platforms, is proposed and substantiated. The profile is based on verified indicators of decent work, grouped into four core blocks: employment and labor opportunities, rights at work, social protection, and social dialogue, complemented by the block transparency and trust. Such a structure ensures integration of the profile into the global context while maintaining its relevance for the Ukrainian labor market. Moreover, a multi-level data verification mechanism has been developed, combining automated checks through state registers with independent auditing.

Different profile interfaces are defined and visualized, tailored to key stakeholders: job seekers (for informed decision-making), companies (for internal monitoring and management), and government analysts (for macroeconomic policy design). The study demonstrates that the implementation of this concept will not only enhance the transparency of labor relations but also become a powerful driver for attracting and effectively developing human capital, thereby reducing social tensions and fostering a fair society.

The scientific novelty of the research lies in combining international CSR standards with ILO decent work indicators into a practical digital tool, while the applied value is seen in improving employer branding, reducing staff turnover, and supporting sustainable labor market development. The findings highlight that such institutional innovation can strengthen economic competitiveness and contribute to building long-term trust between social

partners.

Keywords: social responsibility; decent work; job platforms; responsible employer profile; human capital.

Отримано: 19 вересня 2025 року
Прорецензовано: 24 вересня 2025 року
Прийнято до друку: 26 вересня 2025 року