

## Байдюк Сергій Васильович

аспірант кафедри публічного управління та регіоналістики  
Навчально-наукового інституту публічної служби та управління  
Національного університету «Одеська політехніка»,  
просп. Шевченка, 1, м. Одеса, 65044, Україна  
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-6566-150X>  
e-mail: [s.baydyuk@gmail.com](mailto:s.baydyuk@gmail.com)

# СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВ У СИСТЕМІ КОМПЛЕКСНОГО УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ

**Анотація.** Метою статті є дослідження ролі соціально-відповідальної поведінки підприємств у системі комплексного управління охороною праці та визначення її особливостей в умовах воєнного стану.

Доведено, що комплексне управління охороною праці на підприємстві - це системний підхід до організації та забезпечення безпеки та здоров'я працівників підприємства, який передбачає координацію, планування, впровадження та контроль за заходами, спрямованими на запобігання ризиків і забезпечення безпеки та добробуту працівників, і базується на принципах лідерства керівництва, участі працівників, ідентифікації та оцінці ризиків, впровадження заходів безпеки, моніторингу та аналізу, постійного вдосконалення.

Визначено, що основні аспекти соціальної відповідальності підприємств під час війни включають забезпечення безпеки працівників на робочих місцях, підтримку працівників та їх сімей, забезпечення сталої діяльності під час воєнного конфлікту, збереження виробництва та робочих місць, участь у громадських ініціативах, додержання етичних принципів тощо.

Систематизовано особливості соціальної відповідальності підприємств у сфері охорони праці у розрізі безпеки праці, здоров'я працівників, взаємодії та комунікації, дотримання соціальних стандартів та соціального впливу.

З метою сприяння розвитку культури безпеки та підвищення рівня соціальної відповідальності підприємств у галузі охорони праці на рівні держави запропоновано низку заходів, серед яких розробка системи стандартів, критеріїв та показників віднесення компаній до категорії соціально відповідальних, поширення досвіду соціальної політики успішних корпорацій у сфері охорони праці, реалізація кампанії з популяризації безпеки праці, створення системи фінансових заохочень для підприємств з високим рівнем соціальної відповідальності у сфері охорони праці тощо.

Напрямок подальших досліджень може стати наукове обґрунтування ефективних механізмів взаємодії органів державної влади з органами місцевого самоврядування,

асоціаціями підприємців і роботодавців, профспілками й іншими організаціями з метою реалізації державної політики у сфері охорони праці.

**Ключові слова:** охорона праці, управління охороною праці, комплексне управління охороною праці на підприємстві, соціальна відповідальність підприємства, безпека праці, здоров'я працівників.

**Як цитувати:** Байдюк С. В. Соціальна відповідальність підприємств у системі комплексного управління охороною праці. *Теорія та практика державного управління*. 2023. Вип. 1 (76). С. 42–55. <http://doi.org/10.26565/1727-6667-2023-1-03>

**Вступ.** Сьогодні, в умовах нестабільності та підвищеного рівня загроз, спричинених повномасштабним вторгненням РФ в Україну, значно посилилась увага до проблем соціально відповідальної поведінки підприємств та організацій, їх ролі в соціально-економічному розвитку. Соціальна відповідальність в ринкових умовах полягає у тому, що «підприємства повинні поєднувати прибуткові види діяльності з діяльністю, що приносить користь суспільству. Соціально відповідальна компанія не повинна працювати виключно для максимізації прибутку, а має приймати рішення та виконувати дії, які є прийнятними з точки зору цілей і цінностей суспільства, тобто допомагати йому» [5, с. 78].

Як правило, соціальну відповідальність підприємств (далі – СВП) в умовах війни пов'язують, перш за все, зі сферою волонтерської діяльності та обсягом допомоги, яка надається суб'єктами господарювання на оборону та задоволення потреб внутрішньо переміщених осіб [2, 4, 7, 15]. Однак, в умовах війни увага менеджменту підприємств має бути спрямована не тільки на попередження та мінімізацію наслідків зовнішніх загроз, але також на задоволення потреб і забезпечення безпечних умов роботи власних працівників. З огляду на це, сфера охорони праці має бути у центрі управлінської уваги як держави, так і суб'єктів господарювання, а соціальна відповідальність підприємств як складова комплексної системи управління охороною праці в умовах війни набуває особливої важливості.

**Огляд літератури.** Аналіз наукової літератури підтверджує, що охорона праці (далі – ОП), являючись складним, багатоаспектним соціально-економічним явищем, є об'єктом наукових розвідок у декількох галузях, зокрема у публічному управлінні, трудовому праві, економіці, соціології тощо. Визначенню сутнісної природи охорони праці та дослідженню нормативно-правових та організаційних аспектів державного управління цією сферою присвячені наукові доробки Г. Гогіташвілі [6], Д. Зеркалова [9], Ю. Івчук [10], П. Ізуїти [11], Д. Карпенко [12], З. Козак [13], С. Прилипко та О. Ярошенко [19], та ін.

Найбільша увага дослідженню сутності категорії ОП приділяється науковцями у галузі трудового права. Так, П. Ізуїта вважає, що метою трудового права загалом і є ОП громадян у широкому значенні, зазначаючи, що «ОП завжди була, і й буде найважливішою метою існування трудового права. На основі цього поняття “охорона праці” формується і є галузевим принципом трудового права»

[11, с. 73]. С. Прилипко та О. Ярошенко наголошують, що термін «охорона праці» означає конкретний правовий інститут трудового права, який об'єднує норми, безпосередньо спрямовані на певне забезпечення умов праці, які є безпечними для життя і здоров'я працівників [19, с. 593]. З. Козак, свою чергу, зазначає, що у вузькому розумінні ОП є одним із інститутів трудового права, що регулюють відносини з охорони життя, здоров'я та працездатності шляхом установаження безпечних і нешкідливих умов праці [13, с. 9]. Дещо іншого підходу дотримується Д. Зеркалов, підкреслюючи, що термін “охорона праці” може мати як вузьке, так і широке значення, в залежності від того, чи розглядається лише комплекс норм і правил, які забезпечують працівнику належні умови трудової діяльності, чи береться до уваги вся сукупність законодавчих приписів, які стосуються дотримання прав та інтересів трудящих [9, с. 87].

Проблематика соціальної відповідальності підприємств представлена у низці зарубіжних джерел [8, 23-25] та має досить глибоке коріння у науковій думці. Так, Г. Боуен у своїй науковій роботі “Соціальна відповідальність бізнесмена”, опублікованій в 1953 р., зазначав, що соціальна відповідальність полягає в “реалізації такої політики, прийняття таких рішень чи слідування такій лінії поведінки, які були б бажаними для цілей та цінностей суспільства” [23]. У 1954 р. з'являється відома робота Пітера Друкера “Практика менеджменту”, у якій громадська відповідальність виступає у ролі однієї із восьми первинних підвалин на шляху до досягнення базових цілей бізнесмена [8]. Сьогодні тема СВП є досить популярним предметом наукових пошуків вітчизняних вчених, зокрема ця проблематика досліджується в роботах Я. Ваніної [5], А. Косенко [5], О. Олійник [16], О. Охріменко [18], Т. Іванової [18], та ін.

СВП у сфері трудових відносин, і, зокрема, її певні особливості у галузі охорони праці, розглядалися у роботах О. Брінцевої [3], О. Олійник [17], А. Цини [21-22]. Однак, СПВ саме у сфері ОП досліджена епізодично, тому розробка цієї тематики потребує подальших наукових пошуків, особливо з врахуванням викликів воєнного часу.

**Метою статті** є дослідження ролі соціально-відповідальної поведінки підприємств у системі комплексного управління охороною праці та визначення її особливостей в умовах воєнного стану.

**Методологія дослідження.** У процесі дослідження були використані загальні та спеціальні наукові методи: наукового узагальнення – в процесі вивчення та уточнення категоріального апарату у сфері управління ОП та СВП; систематизації та групування – для виокремлення складових СВП у сфері ОП, розробки заходів сприяння розвитку культури безпеки та підвищення рівня СВП, визначення її особливостей в умовах воєнного стану; аналізу та синтезу – при дослідженні ролі та основних принципів СВП у системі комплексного управління охороною праці; абстрактно-логічний – для систематизації результатів дослідження та опрацювання пропозицій щодо підвищення ролі СВП у системі комплексного управління охороною праці в умовах воєнного стану.

**Основні результати дослідження.** Охорона праці, згідно з законом [20], являє собою систему правових, соціально-економічних, організаційно-тех-

нічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності. Більш детально зміст передбачених законом груп заходів досліджено у роботі З. Козак [13, с. 7].

Оскільки абсолютно безпечних і нешкідливих виробництв не існує, задача ОП полягає у тому, щоб мінімізувати можливість ушкоджень або втрати здоров'я працівника за умови створення належних умов для досягнення високих показників продуктивності праці.

У цілому, ОП являє собою розгалужену систему правових і соціальних засобів, норм і заходів, що спрямовується, насамперед, на запобігання виникнення загрози для життя, здоров'я та працездатності працівників у процесі виконання своїх трудових обов'язків, а також встановлює відповідальність за їх порушення [1, с. 46].

Важливість цієї сфери підтверджується також тим, що охорону праці і здоров'я громадян віднесено до пріоритетних напрямів соціальної політики України. Так, Конституція України одним з основних соціальних прав громадян визначає право кожного на належні, безпечні й здорові умови праці, встановлює, що використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється [14].

ОП в умовах повномасштабного вторгнення РФ в Україну набуває стратегічного значення як на державному та регіональному рівні, так і на рівні галузей та окремих підприємств, оскільки допомагає зберегти життя, здоров'я та гідні умови праці працівників, що є важливим для стабільності та відновлення суспільства після воєнних конфліктів.

В умовах війни ОП забезпечує:

1. Збереження життя та здоров'я. В умовах війни ризик для життя та здоров'я працівників значно збільшується через бойові дії, наявність вибухових пристроїв, зруйновану інфраструктуру та інші небезпечні фактори. Ефективна ОП допомагає запобігти травмам, втратам та захищає працівників від небезпеки.

2. Забезпечення продуктивності. Раціональна організація робочих процесів і застосування принципів безпеки допомагають зберегти робочу силу, уникнути простоїв та втрати продуктивності. Захист працівників від травм та негативних впливів військових дій сприяє підтримці нормального функціонування підприємств у цей непростий період.

3. Мораль та психологічне благополуччя. Володіння інформацією про заходи безпеки, належне оснащення та підтримку відповідних умов праці допомагають зменшити стрес, підвищують впевненість працівників та їх зосередженість на роботі.

4. Відновлення після війни. Забезпечення безпечних умов праці допомагає швидше відновити виробництво та підтримати здоров'я населення.

В Україні функціонує багаторівнева система управління ОП, в межах якої суб'єктами управління є відповідні органи державної законодавчої і виконавчої влади всіх рівнів, спеціалізовані підрозділи підприємств, колективи працівників, професійні об'єднання, неурядові організації, безпосередньо працівники і спеціалісти з охорони праці.

Комплексність системи управління ОП забезпечується тим, що управління здійснюється одночасно на декількох рівнях – національному, регіональному, галузевому та на рівні окремого підприємства – декількома суб'єктами:

- державою, яку представляють Кабінет Міністрів України, галузеві міністерства, органи державного нагляду, органи виконавчої влади та місцевого самоврядування;
- роботодавцями, в особі власників та керівників підприємств, керівників структурних підрозділів та внутрішніх служб ОП;
- працівниками, які представлені трудовими колективами підприємств, профспілками, спеціальними комісіями з ОП на підприємствах.

На національному рівні здійснюється розробка та прийняття законодавства з охорони праці, яке встановлює обов'язкові вимоги та стандарти безпеки для всіх підприємств у країні, утворюються відповідні державні органи або уповноважені організації для нагляду за дотриманням норм безпеки праці, проводяться інспекції та здійснюється контроль, забезпечується інформаційна підтримка та навчання з питань безпеки та охорони праці.

На регіональному рівні повинні відбуватися координація дій з охорони праці на територіальному рівні, впровадження державної політики з охорони праці на місцевому рівні та адаптація її до особливостей регіону, організація регіональних тренінгів та семінарів для підвищення рівня свідомості та збільшення обсягу знань про безпеку праці.

Завданнями галузевого рівня є розробка та впровадження специфічних стандартів та норм безпеки для певних галузей виробництва, де існують особливі ризики для працівників, забезпечення взаємодії між підприємствами однієї галузі для обміну кращими практиками та ініціативами з ОП, впровадження програм заохочення та підтримки підприємств у реалізації найкращих практик у цій сфері.

Ефективність комплексного управління ОП забезпечується через системне виконання кожним об'єктом управління покладених на нього функцій. Так, державні органи створюють правове поле у галузі ОП, встановлюють обов'язкові стандарти, вимоги до оснащення робочих місць, розробляють процедури оцінки ризиків та проводять обов'язкові навчання з питань безпеки. Держава створює систему нагляду за реалізацією прийнятих нормативно-правових актів, має повноваження на проведення інспекцій на підприємствах для перевірки дотримання вимог безпеки праці, може застосовувати санкції за порушення норм безпеки праці.

У свою чергу, працівники повинні вносити свій особистий вклад у цю систему, самостійно дбаючи про здоровий стиль життя і праці, свій фізичний та психологічний стан, підвищуючи свою кваліфікацію, дотримуючись техніки безпеки з метою запобігання травматизму і професійних захворювань, негайно повідомляючи керівництво про виникнення небезпечної ситуації.

Важливу роль у забезпеченні ефективності комплексного управління ОП відіграють безпосередньо підприємства, а саме власники та керівники суб'єктів господарювання, які відповідають за виконання на підприємстві законодавства про ОП. Оскільки керівництво економічно заінтересовано у підвищенні

продуктивності праці, їм потрібно дбати, щоб працівники не травмувалися і не хворіли. Вони повинні сприяти залученню працівників до участі в управлінні ОП, пропагувати серед працівників культуру здоров'я та безпечної праці.

Відповідно до законодавства [20], роботодавець очолює роботу з управління ОП та є безпосереднім відповідальним за комплексну реалізацію політики ОП на підприємстві в цілому. Управління ОП спрямоване на забезпечення комплексності та планомірності цієї діяльності, маючи на меті покращення умов праці, запобігання травматизму, профзахворюванням, пожежам, аваріям, ДТП та іншим негативним наслідкам.

Отже, комплексне управління ОП на підприємстві - це системний підхід до організації та забезпечення безпеки та здоров'я працівників підприємства, який передбачає координацію, планування, впровадження та контроль за заходами, спрямованими на запобігання ризикам і забезпечення безпеки та добробуту працівників, і базується на принципах лідерства керівництва, участі працівників, ідентифікації та оцінці ризиків, впровадження заходів безпеки, моніторингу та аналізу, постійного вдосконалення. Сутність перелічених принципів розкрита у таблиці 1.

Широкий спектр питань взаємодії між найманим працівником та роботодавцем врегульовано у національному законодавстві та ратифікованих міжнародних документах. Втім, завжди є низка питань, які не регулюються законом в однозначному порядку або взагалі знаходяться поза межами державного нормативно-правового забезпечення галузі, і тому мають вирішуватися на рівні організацій і компаній. Саме у цій сфері суб'єкт господарювання в межах створення сприятливого внутрішнього соціально-психологічного клімату в організації, може проявляти свою соціальну відповідальність, яка «являє собою добровільне та свідоме виконання, використання і дотримання суб'єктами суспільних відносин приписів, соціальних норм, а у випадку їхнього порушення – застосування до порушника заходів впливу, передбачених цими нормами» [18, с.9].

СВП охоплює широкий спектр аспектів, а саме екологічну відповідальність - зменшення негативного впливу на природу (використання екологічно чистих технологій, управління відходами, зменшення викидів шкідливих речовин, збереження природних ресурсів); соціальну справедливість - дотримання принципів справедливості відносно своїх співробітників, забезпечення рівних умов праці, справедливої оплати, запобігання дискримінації та забезпечення права людей на роботу; етичність у бізнесі – дотримання етичних принципів та цінностей, уникнення корупції, обману та нечесної конкуренції; залучення до громадських справ - активна участь у громадських справах та ініціативах, підтримка благодійних проєктів, спонсорство соціальних та культурних заходів, а також співпраця з громадськими організаціями для розвитку спільних соціальних програм.

Під час війни СВП набуває значно глибшого змісту і вимагає від підприємств відповідальних дій та взаємодії з усіма зацікавленими сторонами з метою забезпечення безпеки, добробуту та підтримки працівників, клієнтів, постачальників, громад та суспільства в цілому під час воєнних конфліктів та небезпечних обставин.

Таблиця 1

**Основні принципи комплексного управління охороною праці на рівні підприємства**

Table 1

**Basic principles of comprehensive management of labor protection at the enterprise level**

Принцип	Сутність
Лідерство та зобов'язання керівництва	Керівництво підприємства повинно визнавати важливість ОП та ставити безпеку праці як пріоритетну мету. Обов'язком керівництва є ресурсне забезпечення ефективного впровадження системи управління ОП.
Участь працівників	Процес управління ОП повинен включати участь всіх працівників, які повинні бути залучені до ідентифікації ризиків та розробки заходів безпеки. Активна участь працівників допомагає виявляти потенційні небезпеки та шукати ефективні шляхи покращення умов праці.
Ідентифікація та оцінка ризиків	Ідентифікація потенційних ризиків та визначення ступеня їх впливу на працівників дозволяє визначити пріоритетність заходів з безпеки.
Впровадження заходів безпеки	На основі оцінки ризиків підприємство повинно впроваджувати необхідні заходи безпеки для забезпечення безпечних умов праці. Це може включати застосування заходів технічного захисту, проведення спеціального навчання для працівників, контроль із застосування правил та процедур безпеки тощо.
Моніторинг та аналіз	Важливо контролювати впровадження заходів безпеки та аналізувати їх ефективність. Моніторинг допомагає виявляти потенційні проблеми та забезпечувати вчасну корекцію.
Систематичне вдосконалення	Процес управління ОП повинен бути постійним і систематичним. Підприємство має постійно вдосконалювати свою діяльність з ОП на основі зібраних даних, результатів аналізу ефективності заходів, наукових новацій та навчальних взаємодій.

Основні аспекти СВП під час війни включають забезпечення безпеки працівників на робочих місцях, підтримку працівників та їх сімей, забезпечення сталої діяльності під час воєнного конфлікту, збереження виробництва та робочих місць, участь у громадських ініціативах, додержання етичних принципів тощо. СВП під час війни допомагає зберегти життя, покращити умови праці та забезпечити підтримку тих, хто стикається з небезпекою та втратами в умовах збройного конфлікту.

СВП у сфері ОП проявляється через створення організацією-роботодавцем безпечних умов праці та застосування механізмів добровільного реагування на проблеми соціального захисту потерпілих від існуючих умов виробництва.

У рамках колективного договору сторони встановлюють забезпечення працівникам соціальних гарантій у сфері охорони праці на рівні, що не опускається

нижче встановленого законодавством, а також визначають їхні обов'язки. Крім того, цей документ передбачає комплекс заходів для досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та робочого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, а також запобігання випадкам виробничого травматизму, професійним захворюванням і аваріям [21].

Зобов'язання, які передбачені в колективному договорі, мають в певній мірі відповідати принципам економічного стимулювання та матеріальної відповідальності за стан ОП. Це означає, що підприємство повинно бути готовим відшкодувати всі збитки, які виникають внаслідок невиконання нормативно встановлених умов діяльності, аварій та нещасних випадків (включаючи професійні захворювання).

СПВ у сфері ОП означає, що підприємства беруть на себе відповідальність за створення безпечних та здорових умов праці для своїх працівників і дотримуються вимог законодавства та нормативних актів, пов'язаних з ОП.

Основні аспекти СПВ у сфері ОП наведені у таблиці 2.

Таблиця 2

**Складові соціальної відповідальності підприємств у сфері охорони праці**

Table 1

**Components of social responsibility of enterprises in the field of labor protection**

Складова СПВ	Зміст
Безпека праці	Підприємства повинні забезпечувати безпечні робочі умови для своїх працівників. Це включає забезпечення необхідного оснащення та засобів захисту, проведення навчання з питань безпеки, контроль за дотриманням правил та процедур безпеки.
Здоров'я працівників	Підприємства повинні створювати умови для збереження та покращення здоров'я своїх працівників. Це може включати організацію медичних оглядів, пропаганду здорового способу життя та надання підтримки для фізичного та психологічного благополуччя.
Взаємодія та комунікація	Підприємства повинні співпрацювати зі своїми працівниками, створюючи механізми для зворотного зв'язку, враховуючи їхні потреби та думки. Також важливо встановлювати відкриту та ефективну комунікацію щодо питань безпеки та охорони праці.
Соціальні стандарти	Підприємства повинні дотримуватися принципів справедливості, рівноправ'я та запобігання дискримінації в сфері праці. Вони мають забезпечувати дотримання працівниками прав на відпочинок, вихідні та інші соціальні гарантії.
Соціальний вплив	Підприємства повинні приділяти увагу соціальним проблемам та впливу своєї діяльності на спільноту. Це може включати ініціативи щодо охорони довкілля, участь у благодійних програмах та розвитку місцевої спільноти.



СВП у сфері ОП визнає важливість забезпечення безпеки та добробуту працівників як основного фактору успіху підприємства.

Узагальнення особливостей внутрішньої соціальної відповідальності на підприємстві наведено у [21]. Серед них:

- відсутність у вищого менеджменту підприємств чіткого уявлення про концепцію соціальної відповідальності по відношенню до персоналу;
- високий рівень державного регулювання більшості форм соціальної підтримки працівників, зокрема, розмір та своєчасність виплати заробітної плати, субсидювання навчання працівників у вищих навчальних закладах, охорона праці, контроль за безпекою виробництва тощо;
- значна відмінності між переліком та обсягами соціальних пільг, які надаються окремим категоріям працівників, особливо між керівництвом компанії та працівниками нижчого у ієрархії рівня;
- низький рівень розвитку таких прогресивних напрямків соціальної відповідальності, як умови трудової діяльності персоналу та гуманізація праці, у тому числі розкриття творчих здібностей працівників;
- відсутність комплексного підходу до впровадження політики соціальної відповідальності, особливо на невеликих підприємствах, де цілі такої політики недостатньо формалізовані та, як правило, не доведені до відома працівників.

Підприємства та організації для поліпшення умов праці та підтримки своєї соціальної відповідальності на високому рівні, як мінімум, зобов'язані покращувати санітарно-гігієнічні умови, виконувати контроль за безпекою праці і виробничої дисципліни, здійснювати доплати за шкідливість, забезпечувати ранній вихід на пенсію. Найбільшою мірою соціальної відповідальності є те, що підприємства зобов'язані поліпшити ергономіку, профілактику профзахворювань, впровадження екологічно чистих технологій, сучасні засоби захисту, тренінги з безпеки праці, гнучкий графік роботи, можливість дистанційної роботи тощо.

СПВ у сфері ОП під час війни проявляється у ряді специфічних заходів та ініціатив, спрямованих на забезпечення безпеки, добробуту та підтримки працівників у небезпечних обставинах конфлікту. Ось деякі прояви соціальної відповідальності підприємств у цій сфері:

- Забезпечення безпечних умов праці для своїх співробітників, зокрема шляхом захисту від обстрілів, вибухів, небезпечних матеріалів та інших ризикових факторів, пов'язаних з воєнним конфліктом.
- Постійне навчання та тренінги працівників з питань безпеки праці в умовах воєнного конфлікту, включаючи заходи при виникненні небезпек та дії у випадку аварій.
- Забезпечення необхідного оснащення та засобів захисту для зниження ризиків та підвищення безпеки в умовах конфлікту.
- Підтримка працівників та їх сімей під час воєнного конфлікту шляхом надання фінансової допомоги, забезпечення медичного обслуговування тощо.

- Взаємодія з громадськістю, участь у гуманітарних ініціативах, надання допомоги жертвам воєнного конфлікту та сприяння відновленню місцевих спільнот.
- Забезпечення додержання етичних принципів, зокрема, уникнення експлуатації та нечесної конкуренції під час воєнного конфлікту.

Ми цілком погоджуємося з твердженням А. Цини про те, що роботодавці не можуть економити на охороні праці [21]. Кабінетом Міністрів України має бути законодавчо закріплений перелік обов'язкових заходів у сфері охорони праці, фінансування яких повинно здійснюватися за рахунок роботодавців, а також встановлені обов'язкові державні стандарти у цій сфері.

З метою забезпечення дієвого контролю за дотриманням норм безпеки праці, сприяння розвитку культури безпеки та підвищення рівня СВП у галузі ОП на рівні держави можуть бути застосовані такі заходи:

- розробка системи стандартів, критеріїв та показників віднесення компаній до категорії соціально відповідальних;
- розробка системи сертифікації та стандартизації, які визначають вимоги до систем управління безпекою праці. Підприємствами можуть застосовуватися такі системи, як, наприклад, ISO 45001, для оцінки та покращення своєї діяльності з ОП;
- створення системи фінансових заохочень, надання субсидій або інших пільг підприємствам, які проявляють високий рівень соціальної відповідальності в сфері ОП;
- поширення досвіду соціальної політики успішних корпорацій у сфері ОП;
- реалізація кампанії з популяризації безпеки праці, проведення навчальних семінарів та інформування підприємств про нові вимоги та норми у сфері ОП;
- вдосконалення механізмів публічного управління у сфері ОП;
- розробка методик проведення соціального аудиту та здійснення рейтингування компаній за рівнем соціальної відповідальності у сфері ОП.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших досліджень.

СВП означає добровільну відповідальність підприємств перед суспільством та навколишнім середовищем за свої дії та вплив. Підприємства несуть відповідальність не тільки перед своїми власниками та акціонерами, але й перед іншими зацікавленими сторонами, такими як співробітники, клієнти, постачальники, громадські організації та загальне благо суспільства. СВП у сфері ОП проявляється через створення організацією-роботодавцем безпечних умов праці та застосування механізмів добровільного реагування на проблеми соціального захисту працівників, для яких існуючі умови виробництва виявилися у певній мірі шкідливими та негативно вплинули на загальний стан здоров'я та професійну придатність.

З метою сприяння розвитку культури безпеки та підвищення рівня СВП у галузі ОП на рівні держави запропоновано низку заходів, серед яких розробка системи стандартів, критеріїв та показників віднесення компаній до катего-

рії соціально відповідальних, поширення досвіду соціальної політики успішних корпорацій у сфері ОП, реалізація кампанії з популяризації безпеки праці, створення системи фінансових заохочень, для підприємств з високим рівнем соціальної відповідальності в сфері ОП тощо.

Підвищення СВП, організацій та установ за відповідні умови охорони праці вимагає узгодженої діяльності органів державної влади і управління з органами місцевого самоврядування та суб'єктами, які представляють інтереси роботодавців і працівників, з метою реалізації державної політики у сфері охорони праці. Саме розробка ефективних механізмів такої взаємодії з врахуванням викликів воєнного стану має стати напрямком подальших досліджень.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Байдюк С.В. Наукові підходи до визначення сутності охорони праці як об'єкта управління. *Публічне управління в Україні: історія державотворення, виклики та перспективи*. Одеса : Навчально-науковий інститут публічної служби та управління Національного університету «Одеська політехніка», 2022. С. 44-47.
2. Безвух С.В. Соціальна відповідальність бізнесу в конфліктні часи. *Економіка і суспільство*. Хмельницький національний університет. 2016. Випуск 3. С.123-129.
3. Брінцева О.Г. Соціальна відповідальність в сфері охорони праці та промислової безпеки. *Теоретичні та прикладні питання економіки*. 2013. Вип. 28. Т1. С.271-277.
4. Бурій Є. П., Жалдак Г. П. Корпоративна соціальна відповідальність в умовах війни. *Бізнес, інновації, менеджмент: проблеми та перспективи*: Київ : Вид-во «Політехніка», 2023. С. 23-24. URL: <http://confmanagement.kpi.ua/proc/article/view/279546> (дата звернення: 23.05.2023).
5. Ваніна Я., Косенко А. Концептуальні аспекти соціальної відповідальності бізнесу та перспективи її практичної реалізації в Україні. *Теорія та практика державного управління*. 2021. № 2(73). С. 76-85.
6. Гогіташвілі Г.Г. Системи управління охороною праці: навч. посіб. Львів: Афіша, 2002. 320 с.
7. Голубка К.О., Григор'єва О.В. Соціальна відповідальність бізнесу в умовах військового стану. URL: <http://reposit.nupp.edu.ua/bitstream/PoltNTU/11046/1/74-%D1%82%D0%B0%20%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%84%20%D0%A2.1-310-311.pdf> (дата звернення: 29.05.2023).
8. Друкер П. Практика менеджмента. URL: [https:// altairbook.com/books/6835753-praktika-menedjmenta.html](https://altairbook.com/books/6835753-praktika-menedjmenta.html) (дата звернення: 23.05.2023).
9. Зеркалов Д.В. Охорона праці в галузі: Загальні вимоги. К.: «Основа». 2011. 551 с.
10. Івчук Ю. Ю. Співвідношення приватних і публічних інтересів у правовому регулюванні охорони праці: автореф. дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2016. 35 с.
11. Ізуїта П.О. Правове регулювання охорони праці в умовах ринкової економіки. Дис. на здобут. наук. ступ. к.ю.н.. Х., 2008. 177 с.
12. Карпенко Д. О. Основи трудового права: навчальний посібник. Київ: Видавництво А.С.К., 2003. 656 с.
13. Козак З. Я. Правове регулювання охорони праці: навч. посіб. Львів, 2003. 168 с.
14. Конституція України: прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. ВВР України. № 30. 1996.
15. Мороз С., Мейш А., Левченко С. Корпоративна соціальна відповідальність бізнесу в Україні в умовах війни. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2023. №3 (318). С. 231-238.

16. Олійник О.О. Соціальна відповідальність: навч. посібник. Рівне: НУВГП, 2016. 222 с.
17. Олійник О.О. Реалізація корпоративної соціальної відповідальності у трудових відносинах. *Демографія та соціальна політика*. 2016. №1(26). С. 31-41.
18. Охріменко О.О., Іванова Т.В. Соціальна відповідальність. Навч. посіб. Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут». 2015. 180 с.
19. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України: підручник. Харків: ФІНН, 2009. 728 с.
20. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 року № 2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (дата звернення: 21.05.2023)
21. Цина А.Ю. Визначення основних принципів соціальної відповідальності з охорони праці. *Педагогічні науки*. 2012. № 55. URL: <http://dspace.pnpu.edu.ua/bitstream/123456789/1209/1/Тсуна.pdf> (дата звернення: 19.05.2023)
22. Цина А.Ю. Шляхи забезпечення охорони праці у структурі соціальної відповідальності. *Проблеми охорони праці в Україні*. 2013. Вип. 26. С. 109-118.
23. Bowen H.R. Social Responsibilities of the Businessman. N.V.: Harper & Row, 1953. 198 p.
24. Carroll A. B. Corporate Social Responsibility: Evolution of Definitional Construct. *Business and Society*. 2009. Vol. 38, N 3. P. 268-295.
25. Porter M.E., Kramer M.R. Strategy and Society: The Link Between Competitive Advantage and Corporate Social Responsibility. *Harvard Business Review*, December 2006, pp. 78-92.

*Стаття надійшла до редакції 31.04.2023*

*Стаття рекомендована до друку 05.06.2023*

Serhii Baidiuk, post-graduate student of the Public Administration and Regional Studies department, Educational and Scientific Institute of Public Service and Management of the National University «Odesa Polytechnic», Shevchenko Ave., Odesa, 65044, Ukraine  
ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0002-6566-150X> e-mail: [s.baydyuk@gmail.com](mailto:s.baydyuk@gmail.com)

## **SOCIAL RESPONSIBILITY OF ENTERPRISES IN THE SYSTEM OF COMPREHENSIVE WORK SAFETY MANAGEMENTN**

**Abstract.** The purpose of the article is to study the role of socially responsible behavior of enterprises in the system of integrated labor protection management and to determine its features in the conditions of martial law.

It has been proven that the integrated management of occupational health and safety at the enterprise is a systematic approach to organizing and ensuring the safety and health of the enterprise's employees, which involves coordination, planning, implementation and control of measures aimed at preventing risks and ensuring the safety and well-being of employees, and is based on based on the principles of management leadership, employee participation, risk identification and assessment, implementation of security measures, monitoring and analysis, continuous improvement.

It was determined that the main aspects of the social responsibility of enterprises during wartime include ensuring the safety of workers at workplaces, supporting workers and their families, ensuring sustainable operations during a military conflict, preserving production and jobs, participating in public initiatives, observing ethical principles, etc.

The peculiarities of the social responsibility of enterprises in the field of labor protection in terms of occupational safety, health of workers, interaction and communication, compliance with social standards and social influence are systematized.

In order to promote the development of a safety culture and increase the level of social responsibility of enterprises in the field of labor protection at the state level, a number of measures have been proposed, including the development of a system of standards, criteria and indicators for classifying companies as socially responsible, spreading the experience of social policy of successful corporations in the field of labor protection, implementation of a campaign to popularize labor safety, creation of a system of financial incentives for enterprises with a high level of social responsibility in the field of labor protection, etc.

The direction of further research can be scientific substantiation of effective mechanisms of interaction of state authorities with local self-government bodies, associations of employers and entrepreneurs, trade unions and other organizations in order to implement state policy in the field of labor protection.

**Keywords:** *labor protection, labor protection management, comprehensive management of labor protection at the enterprise, social responsibility of the enterprise, labor safety, employee health.*

**In cites:** Baidiuk S. V. (2023). Social Responsibility of Enterprises in the System of Comprehensive Work Safety Management. *Theory and Practice of Public Administration*, 1 (76), pp. 42–55. <http://doi.org/10.26565/1727-6667-2023-1-03> [in Ukrainian].

#### REFERENCES:

1. Baidiuk S.V. (2022). Scientific approaches to determining the essence of labor protection as an object of management. Public administration in Ukraine: history of state formation, challenges and prospects. Odesa: Educational and Scientific Institute of Public Service and Management of the National University «Odesa Polytechnic». P. 44-47.
2. Bezvukh S.V. (2016). Social responsibility of business in times of conflict. Economy and society. Khmelnytskyi National University. Issue 3. P.123-129.
3. Brintseva O.G. (2013). Social responsibility in the field of labor protection and industrial safety. Theoretical and applied issues of economics. Issue 28. T1. P.271-277.
4. Bury E. P., Zhaldak H. P. (2023). Corporate social responsibility in war conditions. Business, innovations, management: problems and prospects: Kyiv: Polytechnic Publishing House, P. 23-24. URL: <http://confmanagement.kpi.ua/proc/article/view/279546>
5. Vanina Ya., Kosenko A. (2021). Conceptual aspects of social responsibility of business and prospects for its practical implementation in Ukraine. Theory and practice of public administration. No. 2(73). P. 76-85.
6. Hogitashvili H.G. (2002). Occupational health and safety management systems: training. manual Lviv: Afisha. 320 p.
7. Golubka K.O., Grigoryeva O.V. (2023). Social responsibility of business under martial law. URL: <http://reposit.nupp.edu.ua/bitstream/PoltNTU/11046/1/74-%D1%82%D0%B0%20%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%84%20%D0%A2.1-310-311.pdf>
8. Drucker P. (2021). Management practice. URL: [https:// altairbook.com/books/6835753-praktika-menedjmenta.html](https://altairbook.com/books/6835753-praktika-menedjmenta.html) (date of access: 05/23/2021).
9. Zerkalov D.V. (2011). Labor protection in the industry: General requirements. K.: «The basis». 551 p.
10. Ivchuk Yu. Yu. (2016). Correlation of private and public interests in the legal regulation of labor protection: autoref. thesis ... Dr. law Sciences: 12.00.05. Kyiv. 35 p.

11. Izuita P.O. (2008). Legal regulation of labor protection in the market economy. Diss. to get of science stupa Kh. 177 p.
12. Karpenko D. O. (2003). Fundamentals of labor law: a study guide. Kyiv: A.S.K. Publishing House, 656 p.
13. Kozak Z.Ya. (2003). Legal regulation of labor protection: education. manual Lviv. 168 p.
14. Constitution of Ukraine: adopted at the fifth session of the Verkhovna Rada of Ukraine on June 28, 1996. No. 30. 1996.
15. Moroz S., Meish A., Levchenko S. (2023). Corporate social responsibility of business in Ukraine during the war. Bulletin of the Khmelnytskyi National University. Economic sciences. No. 3 (318). С. 231-238.
16. Oleinyk O.O. (2016). Social responsibility: education. manual. Rivne: NUVHP. 222 p.
17. Oleinyk O.O. (2016). Implementation of corporate social responsibility in labor relations. Demography and social policy. No. 1(26). P. 31-41.
18. Okhrimenko O.O., Ivanova T.V. (2015). Social responsibility. Education manual National Technical University of Ukraine «Kyiv Polytechnic Institute». 180 p.
19. Prylypko S. M., Yaroshenko O. M. (2009). Labor law of Ukraine: textbook. Kharkiv: FINN. 728 p.
20. On labor protection: Law of Ukraine dated October 14, 1992 No. 2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (date of application: 05/21/2023)
21. Tsina A.Yu. (2012). Determination of the basic principles of social responsibility for labor protection. Pedagogical sciences. No. 55. URL: <http://dspace.pnpu.edu.ua/bitstream/123456789/1209/1/Tsina.pdf> (access date: 05/19/2023)
22. Tsina A.Yu. (2013). Ways of ensuring labor protection in the structure of social responsibility. Problems of labor protection in Ukraine. Issue 26. P. 109-118.
23. Bowen N. R. (1953). Social Responsibilities of the Businessman. N. V.: Narrer & Row, 198 p.
24. Carroll A. B. (2009). Corporate Social Responsibility: Evolution of Definitional Construct. Business and Society. Vol. 38, No. 3. P. 268-295.
25. Porter M. E., Kramer M. R. (2006). Strategy and Society: The Link Between Competitive Advantage and Corporate Social Responsibility. Harvard Business Review, December pp. 78-92.

*The article was received by the editors 31.04.2023*

*The article is recommended for printing 05.06.2023*