

АНОТАЦІЯ

Оніщенко В. В. Міжнародний захист прав людини у бізнес-сфері. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 293 – Міжнародне право (Галузь знань 29 – Міжнародні відносини). – Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна Міністерства освіти і науки України, Харків, 2021.

Дисертація присвячена комплексному дослідженню питань, що стосуються міжнародної організаційно-правової основи захисту прав людини у бізнес-сфері. У роботі розкрито генезу міжнародно-правового регулювання захисту прав людини у підприємницькій сфері. Акцентовано увагу на загальних і спеціальних міжнародно-правових актах, прийнятих на міжнародному універсальному і регіональному рівнях (Організація Об'єднаних Націй, Міжнародна організація праці, Рада Європи, Європейський Союз, Співдружність незалежних держав тощо), в яких знайшли своє закріплення положення щодо дотримання прав людини у бізнес-сфері, серед яких: Рамкова концепція «Захист, дотримання і засоби захисту», Десять принципів Глобального договору ООН, Керівні принципи підприємницької діяльності в аспекті прав людини, Інтеграційна стратегія щодо основоположних принципів і прав на роботі 2017-2023 рр., Рамкова програма про прийняття негайних соціально-економічних заходів у відповідь на кризу COVID-19, Тристороння декларація МОП про принципи, що стосуються багатонаціональних корпорацій і соціальної політики, Декларація МОП про основні принципи і права в галузі праці, Рекомендація МОП про трудове правовідношення № 198, Європейська соціальна хартія (переглянута) 1996 р., Декларація Ради Європи про Керівні принципи підприємницької діяльності в аспекті прав людини, Керівні принципи Організації економічного співробітництва та розвитку для багатонаціональних підприємств, Тристороння декларація принципів, що стосуються багатонаціональних корпорацій і соціальної політики ЄС та ін. Підкреслено, що акти, прийняті в

межах міжнародних регіональних організацій базуються на основних положеннях актів, прийнятих під егідою ООН та її спеціалізованої структури МОП.

Охарактеризовано правову основу щодо правової регламентації прав жінок у бізнес-сфері. Зосереджено увагу на положеннях загальних актів щодо захисту жінок, серед яких: Міжнародна конвенція про боротьбу з торгівлею жінками та дітьми, Додаткова конвенція Організації Об'єднаних Націй про скасування рабства, работоргівлі та інститутів і звичаїв, подібних до рабства, Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Конвенція проти транснаціональної організованої злочинності та Додаткові протоколи до неї. Розкрито положення конвенцій МОП з гендерних питань, що зачіпають трудові правовідносини: Конвенція про охорону материнства, Конвенція про рівну винагороду чоловіків і жінок за рівнозначну працю, Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять, Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі з сімейними обов'язками. Приділено увагу актам, прийнятим на міжнародному регіональному рівні, серед яких: Трансверсальна (наскрізна) програма Ради Європи з питань гендерної рівності, Стратегія гендерної рівності на 2018-2023 рр. та ін. Зазначено, що прийняті міжнародною спільнотою правові акти, які безпосередньо торкаються прав уразливих категорій осіб, залучених у трудові правовідносини, є стандартами, яких повинні дотримуватися всі категорії роботодавців, незважаючи на форму підприємства.

Проаналізовано положення універсальних і регіональних міжнародних актів, що стосуються різних аспектів забезпечення прав неповнолітніх у бізнес-сфері. Зосереджено увагу на положеннях загальних основоположних договорів у галузі захисту прав дитини, програмних документах міжнародних міжурядових організацій, конвенціях МОП, серед яких: Конвенція про права дитини, Додаткова конвенція Організації Об'єднаних Націй про скасування рабства, работоргівлі та інститутів і звичаїв,

подібних до рабства, Конвенція про мінімальний вік для прийому на роботу, Конвенція МОП про заборону та негайні дії щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці, Керівні принципи Комітету Міністрів Ради Європи щодо правосуддя, дружнього до дітей, Модельний закон СНД про основні гарантії прав дитини та ін. Підкреслено, що дотримання положень міжнародних норм у галузі захисту трудових прав неповнолітніх, сприятиме їхньому розвитку відповідно до віку, навчанню, збереженню здоров'я (у випадках заборони використання праці в нічний час, на об'єктах з важкими умовами праці) і можливості отримати кваліфіковану професію у майбутньому.

Надано характеристику основоположних актів у галузі захисту трудових прав осіб з інвалідністю, а саме Конвенцію про права осіб з інвалідністю, Стратегії Організації Об'єднаних Націй з інтеграції інвалідів, Політику і стратегію щодо інтеграції інвалідів МОП, План дій Ради Європи щодо просування прав і повноправної участі людей з інвалідністю в суспільстві: покращення якості життя людей з інвалідністю в Європі на 2006-2015 рр., Стратегію Ради Європи щодо прав інвалідів 2017-2023 рр., Модельний закон про соціальний захист інвалідів тощо. Зазначено, що прийняті на міжнародному рівні акти сприяють соціалізації інвалідів, покращенню їх матеріального, морального, психологічного стану.

Акцентовано увагу на положеннях міжнародних актів, що стосуються осіб похилого віку: Принципи Організації Об'єднаних Націй щодо осіб похилого віку, Резолюція 2168 (2017) Парламентської Асамблеї Ради Європи, Хартія осіб похилого віку СНД, Міжамериканська конвенція про захист прав людини осіб похилого віку тощо. Підсумовано, що основна мета цих актів полягає, перш за все, у забезпеченні гідного життя літніх людей, шляхом запровадження заходів, направлених на запобігання їхній соціальній ізоляції; заборону дискримінації за віком; надання підтримки для продовження працевлаштування та навчання для тих категорій, які виявили таке бажання.

Зосереджено увагу на міжнародно-правових актах, що стосуються такої категорії осіб, як працівники-мігранти, зокрема Конвенції про працівників-мігрантів, Конвенції про зловживання в галузі міграції, Міжнародної конвенції про захист прав всіх трудящих-мігрантів та членів їхніх сімей, Нью-Йоркській декларації про біженців та мігрантів для вирішення проблеми переміщень великих груп біженців і мігрантів тощо. Означено проблеми з якими стикаються працівники-мігранти, серед яких найбільш страждають жінки-мігранти, а саме: нелегальне працевлаштування, низька заробітна плата, погані умови праці, відсутність підвищення професійної кваліфікації тощо. Зроблено висновок, що суттєве значення для покращення статусу означених осіб є імплементація державами відповідних міжнародних угод і взяття на себе зобов'язань, здійснення моніторингу на ринку праці, створення належних умов для працевлаштування.

Проаналізовано компетенцію міжнародних універсальних інституційних механізмів захисту прав людини у сфері підприємництва, серед яких: Робоча група з питань про права людини і транснаціональні корпорації та інші підприємства, яка є складовою міжнародного інституційного механізму захисту прав людини, що має за мету відновлення порушених прав трудівників. Зазначено, що суттєвий внесок у захист трудових прав має підтримання багатостороннього діалогу з нагальних питань, пов'язаних із дотриманням та забезпеченням прав людини у бізнес-сфері, запроваджений у межах щорічного Форуму з питань підприємницької діяльності і прав людини для обговорення тенденцій і викликів щодо здійснення Керівних принципів і сприяння налагодженню діалогу та співпраці з питань, що стосуються підприємницької діяльності і прав людини (проводяться з 2012 р.). Договірні органи – Комітет з економічних, соціальних та культурних прав, Комітет із захисту прав трудящих-мігрантів, Комітет з прав дитини, що здійснюють моніторинг за дотриманням державами-учасницями конвенцій у галузі прав

людини і приймають відповідні рішення стосовно держав-порушниць, та стимулюють таким чином дотримання гарантованих ними прав.

Управління Верховного комісара ООН з прав людини виконує кілька завдань з питань бізнесу і прав людини, зокрема: відповідає за порядок денний у галузі бізнесу і прав людини в межах системи ООН і уповноважене у співпраці з Робочою групою з бізнесу і прав людини розробляти керівництва та тренінги, спрямовані на поширення і здійснення Керівних принципів підприємницької діяльності в аспекті прав людини. Означено провідну роль Міжнародної організації праці щодо розробки правової основи у сфері трудових правовідносин, Комітету експертів по застосуванню конвенцій і рекомендацій МОП; некомерційних організацій Жінки в ETF, «Трансперенсі інтернешнл».

У межах регіонального міжнародного інституційного механізму розглянуто низку рішень Європейського суду з прав людини, які є обов'язковими до виконання на національному рівні, що у свою чергу сприяє підвищенню відповідальності роботодавців, сумлінному дотриманню положень міжнародних договорів, які є стандартами у сфері трудових правовідносин. Зазначено, що не зважаючи на те, що в Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 р. не закріплено положення щодо захисту трудових прав як таких, у практиці Суду було розглянуто справи щодо заборони рабства, підневільного стану і примусової чи обов'язкової праці (ст. 4 Конвенції).

Акцентовано увагу на ролі Європейського комітету із соціальних прав, наділеного моніторинговими та квазісудовими повноваженнями; Консультативної Ради з праці, міграції та соціального захисту населення держав-учасниць Співдружності Незалежних Держав; Міжамериканського суду з прав людини, які роблять суттєвий внесок у захист прав людини. Зосереджено на діяльності національних контактних пунктів (далі – НКП) із питань відповідального ведення бізнесу, створених урядами держав згідно із положеннями Керівних принципів ОЕСР для багатонаціональних

підприємств, які наділені подвійним мандатом – просувати Керівні принципи та відповідні настанови і розглядати окремі випадки «Specific Instances» в якості несудового механізму. Аргументовано, що НКП сприяють вирішенню питань, які виникають у зв'язку із застосуванням Керівних принципів у конкретних випадках, на засадах неупередженості, передбачуваності, справедливості і з дотриманням принципів та стандартів Керівних принципів. НКП представляють форум для обговорення і сприяють діловому співтовариству, організаціям працівників, іншим неурядовим організаціям та зацікавленим сторонам у розв'язанні виникаючих питань.

Зазначено, що підтримання багатостороннього діалогу з нагальних питань, пов'язаних із дотриманням і забезпеченням прав людини у бізнес-сфері, на міжнародному регіональному рівні здійснюється в межах Африканського регіонального форуму з бізнесу і прав людини, Азіатського регіонального форуму ООН з бізнесу і прав людини і Форуму ООН в Південній Азії, спрямованого на підвищення обізнаності про проблеми бізнесу і прав людини в Південній Азії і сприяння виконанню Керівних принципів ООН з питань бізнесу і прав людини, в тому числі за допомогою національних планів дій.

Ключові слова: бізнес-сфера, вразливі категорії, гарантії, гендерна рівність, інституційна основа, механізми захисту, права людини, правова основа, статус, стандарти, трудові правовідносини.