

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ В. Н. КАРАЗІНА**  
**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

*Затверджено  
дисертацию з юридичних  
приміромислами засвідчую  
Голова спеціалізованої Вченої  
ради ДР 04057054 В.М. Шолупов*

Кваліфікаційна наукова праця  
на правах рукопису

**ОНИЩЕНКО ВЕРОНІКА ВІКТОРІВНА**

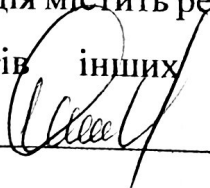
УДК 341.176.2 +351.74/.76+341.215.4

**ДИСЕРТАЦІЯ**  
**МІЖНАРОДНИЙ ЗАХИСТ ПРАВ ЛЮДИНИ У БІЗНЕС-СФЕРІ**

Спеціальність 293 Міжнародне право  
(Галузь знань 29 – Міжнародні відносини)

Подається на здобуття ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

  
\_\_\_\_\_ **В. В. Оніщенко**

Науковий керівник: Сироїд Тетяна Леонідівна, доктор юридичних наук, професор

Харків – 2021

## АНОТАЦІЯ

**Онiщенко В. В. «Мiжнародний захист прав людини у бiзнес-сферi». – Квалiфiкацiйна наукова праця на правах рукопису.**

Дисертацiя на здобуття ступеня доктора фiлософiї за спецiальнiстю 293 Мiжнародне право (Галузь знань 29 – Мiжнароднi вiдносини). – Харкiвський нацiональний унiверситет iменi В. Н. Каразiна Мiнiстерства освiти i науки України. Харкiв, 2021.

Дисертацiя присвячена комплексному дослiдженню питань, що стосуються мiжнародної органiзацiйно-правової основи захисту прав людини у бiзнес-сферi. У роботi розкрито генезу мiжнародно-правового регулювання захисту прав людини у пiдприємницькiй сферi. Акцентовано увагу на загальних i спецiальних мiжнародно-правових актах, прийнятих на мiжнародному унiверсальному i регiональному рiвнях (Органiзацiя Об'єднаних Нацiй, Мiжнародна органiзацiя працi, Рада Європи, Європейський Союз, Спiвдружнiсть незалежних держав тощо), в яких знайшли своє закрiплення положення щодо дотримання прав людини у бiзнес-сферi, серед яких: Рамкова концепцiя «Захист, дотримання i засоби захисту», Десять принципiв Глобального договору ООН, Керiвнi принципи пiдприємницької дiяльностi в аспектi прав людини, Інтеграцiйна стратегiя щодо основоположних принципiв i прав на роботi 2017-2023 рр., Рамкова програма про прийняття негайних соцiально-економiчних заходiв у вiдповiдь на кризу COVID-19, Тристороння декларацiя МОП про принципи, що стосуються багатонацiональних корпорацiй i соцiальної полiтики, Декларацiя МОП про основнi принципи i права в галузi працi, Рекомендацiя МОП про трудове правовiдношення № 198, Європейська соцiальна хартiя (переглянута) 1996 р., Декларацiя Ради Європи про Керiвнi принципи пiдприємницької дiяльностi в аспектi прав людини, Керiвнi принципи Органiзацiї економiчного спiвробiтництва та розвитку для багатонацiональних пiдприємств, Тристороння декларацiя принципiв, що стосуються багатонацiональних корпорацiй i соцiальної полiтики ЄС та iн. Пiдкреслено, що акти, прийнятi в межах мiжнародних регiональних органiзацiй 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 має 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, запровадженого 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 відповідних конвенцій у галузі прав людини і приймають відповідні рішення щодо 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 ЕТФ, «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 собою 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 та 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.

## ABSTRACT

**Onishchenko V. V. International protection of human rights in business sphere.** Qualification scholarly paper: a manuscript.

Thesis submitted for obtaining the Doctor of Philosophy degree in International relations, specialty 293 – International Law. – V. N Karazin Kharkiv National University, Ministry of Education and Science of Ukraine, Kharkiv, 2021.

The dissertation is devoted to the complex study of the issues concerning the international organizational and legal basis of protection human rights in the business sphere. The genesis of international legal regulation of human rights protection in the business sphere has been studied. The emphasis is placed on general and special international legal acts adopted at the international universal and regional levels (UN, ILO, Council of Europe, European Union, CIS, etc.), which enshrine the provisions on human rights in business, including: Protect, Respect & Remedy: A Framework for Business and Human Rights, Ten Principles of the UN Global Compact, Guiding

Principles for Business and Human Rights, Integrated Strategy on Fundamental Principles and Rights at Work 2017-2023, Framework for the Immediate Socio-Economic response to COVID-19 crisis, ILO Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Corporations and Social Policy, ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, ILO Employment Relationship Recommendation № 198, The European Social Charter (revised) of 1996, Declaration of the Council of Europe on Guiding Principles on Business and Human Rights, The OECD Recommendations (Guiding Principles) for Multinational Enterprises, Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy, etc. The emphasis is placed on the fact that the acts of international regional organizations enshrine the main provisions of acts adopted within the UN and its specialized structure, the ILO.

The legal basis in the field of regulation of women's rights in the business sphere has been analyzed. The focus is on the provisions of general acts on the protection of women, including: the International Convention for the Suppression of the Traffic in Women and Children, the United Nations Supplementary Convention on the Abolition of Slavery, the Slave Trade, and Institutions and Practices Similar to Slavery, the Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women, the Convention against Transnational Organized Crime and its Additional Protocols.

The provisions of the ILO conventions on gender issues affecting labor relations are described: the Maternity Protection Convention, the Convention concerning Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value, the Convention concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation, the Convention concerning Equal Opportunities and Equal Treatment for Men and Women Workers: workers with family responsibilities. Attention is paid to acts adopted at the international regional level, including: the Transversal (cross-cutting) program of the Council of Europe on gender equality, the Gender Equality Strategy for 2018-2023, etc. It is noted that the legal acts adopted by the international community that directly affect the rights of vulnerable categories of persons involved in labor relations are

standards that must be met by all categories of employers, regardless of the form of enterprise or organization.

The provisions of universal and regional international acts concerning various aspects of ensuring the rights of minors in the business sphere have been analyzed. The focus is on the provisions of the General Fundamental Treaties on the Protection of the Rights of the Child, policy documents of international intergovernmental organizations, the ILO conventions, including the Convention on the Rights of the Child, the United Nations Supplementary Convention on the Abolition of Slavery, the Slave Trade, and Institutions and Practices Similar to Slavery, the Convention concerning Minimum Age for Admission to Employment, the ILO Convention concerning the Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labor, Guidelines of the Committee of Ministers of the Council of Europe on child-friendly justice, CIS Model Law on Basic Guarantees of the Rights of the Child, etc. It has been emphasized that compliance with international norms in the field of protection of labor rights of minors, will promote their development according to age, education, health (in cases of prohibition of night work, in facilities with difficult working conditions) and opportunities to obtain a qualified profession in the future.

The basic acts in the field of protection of labor rights of persons with disabilities (disabled people) have been analyzed. The Convention on the Rights of Persons with Disabilities, the UN Disability Inclusion Strategy, the ILO Policy on the Inclusion of persons with disabilities, the Council of Europe Action Plan to promote the rights and full participation of people with disabilities in society: improving the quality of life of people with disabilities in Europe 2006-2015, the Council of Europe Strategy on the Rights of Persons with Disabilities 2017-2023, the Model Law on social protection of disabled people, etc. It is emphasized that the acts adopted at the international level contribute to the socialization of people with disabilities, improving their material, moral and psychological condition.

The emphasis is placed on the provisions of international instruments concerning the elderly: The United Nations Principles for Older Persons, Resolution 2168 (2017)

of the Parliamentary Assembly of the Council of Europe, the CIS Charter for the Elderly, the Inter-American Convention on Protecting the Human Rights of Older Persons, etc. It is noted that the main purpose of these acts is, first of all, to ensure a dignified life for the elderly by introducing measures aimed at preventing their social isolation; prohibition of age discrimination; providing support for continuing employment and training of those who want it, etc.

Attention is paid to international legal acts concerning such categories of persons as migrant workers: the Migration for Employment Convention, the Convention concerning Migrations in Abusive Conditions and the Promotion of Equality of Opportunity and Treatment of Migrant Workers, the International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers, New York Declaration for Refugees and Migrants, etc. The problems faced by migrant workers, among which migrant women suffer the most, are identified, namely: illegal employment, low wages, poor working conditions, lack of professional development, etc. It is emphasized that the implementation of relevant international agreements and commitments, monitoring of the labor market, creation of appropriate conditions for employment is essential for the improvement of the status of these persons.

Attention is paid to the international universal institutional mechanism for the protection of human rights in business sphere, in particular: the Working Group on Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises, which is part of the international institutional mechanism for human rights to restore violated workers' rights. It is noted that a significant contribution to the protection of labor rights is the maintenance of a multilateral dialogue on urgent issues related to the observance and protection of human rights in business, introduced within the annual Forum on Entrepreneurship and Human Rights to discuss trends and challenges in implementing the Guidelines and promotion of dialogue and cooperation on issues related to business and human rights (since 2012). The treaty bodies - the Committee on Economic, Social and Cultural Rights, the Committee on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, the Committee on the Rights of the Child -

monitor the compliance of States parties with relevant conventions on the rights of relevant persons and thus stimulate the observance of the rights guaranteed by them.

The Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights performs several tasks on business and human rights, in particular: it is responsible for the business and human rights agenda within the UN system and is authorized to develop guidelines and trainings in cooperation with the Working Group on Business and Human Rights; aimed at disseminating and implementing the Guiding Principles on Business and Human Rights. The leading role of the International Labor Organization in developing a legal framework in the field of labor relations, the Committee of Experts on the Application of ILO Conventions and Recommendations; non-profit organizations Women in ETFs, "Transparency International".

The case law of the European Court of Human Rights, whose decisions are binding at the national level, which in turn contributes to increasing the responsibility of employers, conscientious compliance with international treaties, which are standards in the field of labor relations, has been considered within the regional international institutional mechanism. Thus, despite the fact that the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms of 1950 did not provide for the protection of labor rights as such, the Court's case law dealt with the prohibition of slavery, servitude and forced or compulsory labor. (Article 4 of the Convention).

The emphasis is placed on the role of the European Committee of Social Rights, which has monitoring and quasi-judicial powers; CIS Advisory Council for Labor, Migration and Social Protection of Population; Inter-American Court of Human Rights, which make a significant contribution to the protection of human rights. The activities of the National Contact Points (hereinafter referred to as NCPs) on responsible business conduct established by national governments in accordance with the provisions of the OECD Guidelines for Multinational Enterprises with dual mandates - to promote the Guidelines and relevant instructions and to deal with specific cases («Specific Instances») as a non-judicial mechanism. It is noted that the NCPs address issues that arise in connection with the application of the Guidelines in specific cases, on the basis of impartiality, predictability, fairness and compliance with the

principles and standards of the Guidelines. The NCPs provide a forum for discussion and assist the business community, workers' organizations, other non-governmental organizations and stakeholders in addressing emerging issues.

It has been noted that the maintenance of the multilateral dialogue on urgent issues related to the observance and protection of human rights in the business sphere at the international regional level is carried out within the African Regional Forum on Business and Human Rights, the Asia Regional Forum on Business and Human Rights and the UN South Asia Forum, aimed at raising awareness of business and human rights issues in South Asia and promoting the implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, including through national action plans.

**Key words:** business sphere, vulnerable categories, guarantees, gender equality, institutional basis, protection mechanisms, human rights, legal basis, status, standards, labor relations.



## СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

### *Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:*

#### *публікації у фахових виданнях України:*

1. Оніщенко В. В. Зобов'язання держав щодо захисту прав людини в бізнес-сфері. *Порівняльно-аналітичне право*. 2019. № 6. С. 510-513.
2. Оніщенко В. В. Міжнародний універсальний інституційний механізм захисту прав людини у сфері підприємництва. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія «ПРАВО»*. 2020. Вип. 29. С. 318-323.
3. Оніщенко В. В. Дотримання прав людини в бізнес-сфері в аспекті COVID-19: міжнародно-правовий аспект. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. №1. С. 326-328.

#### *наукова праця, в якій опубліковані основні наукові результати дисертації у періодичному науковому виданні держави, яка входить до Організації економічного співробітництва та розвитку та Європейського Союзу*

4. Оніщенко В. В. Міжнародно-правова регламентація дотримання прав людини в аспекті підприємницької діяльності: гендерний вимір. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2020. № 2, Vol. 3. С. 136-141.

#### *Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:*

5. Оніщенко В. В. Процедури Робочої групи з питання про права людини і транснаціональні корпорації та інші підприємства. *Міжнародні та національні правові виміри забезпечення стабільності* : матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Львів, 17-18 квітня 2020 р.). Львів: Західноукраїнська організація «Центр правничих ініціатив», 2017. С. 90-93.
6. Оніщенко В. В. Деякі питання торгівлі людьми у бізнес-сфері: міжнародно-правовий аспект. *Протидія кіберзагрозам та торгівлі людьми* :

матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 26 листопада 2019 р.). Харків, 2019. С. 314-316.

7. Оніщенко В. В. Міжнародні форуми з питань підприємницької діяльності і прав людини. *Правові реформи в Україні: реалії сьогодення* : матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 17-18 квітня 2020 р.). Харків: ГО «Асоціація аспірантів-юристів», 2020. С. 24-27.

8. Оніщенко В. В. Забезпечення доступу до засобів правового захисту щодо порушень прав жінок у бізнес-сфері: міжнародно-правовий аспект. *Конституційні принципи місцевого самоврядування та регіональна політика ЄС* : тези доповідей Міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 24 квітня 2020 р.). Харків: ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2020. С. 257-259.

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП.....</b>	<b>16</b>
<b>РОЗДІЛ 1. ГЕНЕЗА ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДОТРИМАННЯ ПРАВ ЛЮДИНИ У БІЗНЕС-СФЕРІ.....</b>	<b>25</b>
1.1. Універсальний міжнародний рівень регламентації прав людини у бізнес-сфері.....	25
1.2. Регіональний міжнародний рівень регламентації прав людини у бізнес-сфері.....	61
Висновки до розділу 1.....	73
<b>РОЗДІЛ 2. МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ ЩОДО ДОТРИМАННЯ ПРАВ ВРАЗЛИВИХ КАТЕГОРІЙ ОСІБ У БІЗНЕС-СФЕРІ.....</b>	<b>76</b>
2.1. Захист прав жінок у бізнес-сфері.....	76
2.2. Захист прав дітей у бізнес-сфері.....	91
2.3. Захист прав осіб з інвалідністю у бізнес-сфері.....	101
2.4. Захист прав літніх людей у бізнес-сфері.....	111
2.5. Захист прав трудящих-мігрантів у бізнес-сфері.....	114
Висновки до розділу 2 .....	126
<b>РОЗДІЛ 3. МІЖНАРОДНІ ІНСТИТУЦІЙНІ МЕХАНІЗМИ ЗАХИСТУ ПРАВ ЛЮДИНИ У БІЗНЕС-СФЕРІ.....</b>	<b>129</b>
3.1. Міжнародний універсальний інституційний механізм захисту прав людини у бізнес-сфері.....	129
3.2 Міжнародний регіональний інституційний механізм захисту прав людини у бізнес-сфері.....	166
Висновки до розділу 3.....	179
<b>ВИСНОВКИ .....</b>	<b>182</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....</b>	<b>189</b>
<b>ДОДАТКИ.....</b>	<b>215</b>

## ВСТУП

**Обґрунтування вибору теми дослідження.** Інтенсивний розвиток економічних відносин створює жорсткі умови для суб'єктів господарювання, які вимушені максимально обмежувати свої поточні потреби задля досягнення найбільшої вигоди або ефективного виконання поставлених перед ними завдань. У таких умовах, компанії намагаються економити на першочергових виробничих ресурсах (наприклад, сировина, обладнання та інше), внаслідок чого випускається недобросовісна продукція, яка становить загрозу, перш за все, для життя та здоров'я споживачів, а також, під обмеження підпадають й трудові гарантії працівників. Таким чином, при перерозподілі витрат, компанії можуть недобросовісно забезпечувати дотримання та реалізацію прав людини.

Пряме порушення мінімально встановлених стандартів прав людини або зловживання нормою права, відповідно до якої поведінка компанії є законною лише де-юре, негативно впливають на утвердження принципів справедливості та гуманізму не лише в державі, а й у світі в цілому.

Ця проблема є актуальною особливо в контексті діяльності транснаціональних компаній. Завдяки валовому доходу та географічній розповсюдженості підпорядкованих підприємств такі компанії мають значний вплив не лише на економіку світу або певних держав, а й на соціальну сферу, адже у процес виробництва залучені тисячі працівників, а продукцією або послугами користуються мільйони. Внаслідок такого впливу двоєдина структура «особа-держава» трансформується у трьохпорну «держава-особа-бізнес», особливо якщо розглядати це в аспекті додержання прав та свобод людини.

Питання соціально зорієнтованого бізнесу постало ще в минулому столітті, але його фактичні процеси реалізації припадають саме на сьогодення. Більше того, наразі можна говорити лише про початок імплементації таких програм, адже, як свідчить практика, між нормативним або локальним закріпленням положень та їхнім втіленням існує значний часовий розрив.

Більше того, становлення інституту корпоративної соціальної відповідальності різниться залежно від галузі економіки. Наприклад, якщо в

ІТ- сфері інвестування в працівників є усталеною практикою, то у традиційних виробничих сферах людський ресурс вважається легко замінним, а тому мізерні заробітні плати або жахливі умови праці, особливо в країнах з нерозвиненою економікою, стали гріркою нормою сучасного світу.

Такі прецеденти, як встановлені факти використання дитячої рабської праці або проведення медичних дослідів без згоди особи, є недопустимими у ХХІ столітті. Вони додатково вказують на актуальність дослідження захисту прав людини від діяльності та політики компаній.

Питанню захисту прав людини на універсальному та регіональному рівнях було присвячено увагу в межах наукових досліджень вітчизняних та зарубіжних науковців, серед яких: М. Баймуратов, К. Буряковська, О. Вороб'єва, В. Гутник, К. Дейкало, О. Київець, Т. Комарова, А. Кориневич, М. Медведева, В. Мицик, Т. Сироїд, Л. Фоміна, О. Уварова, М. Барнетт, М. Кларксон, Б. Корнелл, Н. Мужнієкс, Дж. Мун, Дж. Пост, Д. Сігель, К. Томашевський, М. Фрідман, К.Фукукава, С. Хедберг, А. Шапіро, А. Barnett, G. Brenkert, T. Donaldson, M. Kruger, Claire Methven O'Brien, D. Weissbrodt, O. Williams.

Зважаючи на вищезначене, обрана тема дослідження вимагає подальшого ґрунтовного комплексного дослідження у зв'язку з виникненням нових економічних викликів, зокрема пандемії COVID-19, яка негативно позначилася на трудових правовідносинах, зокрема, сприяла зростанню безробіття, порушенню основних трудових прав людини, зокрема у бізнес-сфері.

**Мета і завдання дослідження.** Мета дисертаційного дослідження полягає у вирішенні наукового завдання, що полягає у розкритті міжнародно-правової та інституційної основи захисту прав людини у бізнес-сфері і встановлення особливостей захисту прав людини у цій галузі.

Поставлена мета зумовлює необхідність вирішення таких завдань дослідження:

- виокремити та охарактеризувати правову основу щодо захисту прав людини в бізнес-сфері на міжнародному універсальному та регіональному рівнях;

- встановити основні групи прав людини на які мають вплив суб'єкти підприємницької діяльності;
- окреслити теоретичні та практичні аспекти забезпечення прав вразливих категорій осіб у бізнес-сфері;
- розкрити особливості захисту прав людини суб'єктами підприємницької діяльності в умовах пандемії COVID-19;
- охарактеризувати механізми захисту прав людини у бізнес-сфері на міжнародному універсальному рівні;
- визначити особливості захисту прав людини у бізнес-сфері на міжнародному регіональному рівні;
- охарактеризувати позитивний досвід забезпечення прав людини в діяльності транснаціональних корпорацій;
- дослідити діяльність національних контактів пунктів щодо захисту прав людини у бізнес-сфері.

**Об'єктом** дослідження є міжнародні відносини в галузі захисту прав людини в аспекті підприємницької діяльності.

**Предметом** дослідження є міжнародний захист прав людини у бізнес-сфері.

**Методи дослідження.** Методологічну основу дисертаційного дослідження становить сукупність загальнотеоретичних і спеціальних методів наукового пізнання. Так, аналіз міжнародно-правових принципів і норм, міжнародних актів загального і спеціального характеру, рішень міжнародних інституційних органів здійснювався за допомогою *формально-логічного методу*. Цей метод також було використано для виявлення прогалин і суперечностей у міжнародних актах у досліджуваній сфері, для вироблення пропозицій щодо їхнього удосконалення. *Порівняльно-правовий метод* застосовувався для з'ясування положень міжнародних універсальних і регіональних актів, що регламентують правила поведінки представників бізнес-сфери з відповідною категорією трудівників. Використання *системно-структурного методу* дозволило встановити заходи щодо попередження та викорінення порушень прав людини державами і бізнес-

корпораціями у трудових правовідносинах, тоді як *системно-функціональний метод* дав змогу з'ясувати місце і роль держав та бізнес-підприємств у дотриманні і захисті прав трудівників. *Системний метод* використано при аналізі генези та подальшої еволюції правового регулювання захисту прав людини у сфері підприємницької діяльності. *Аксіологічний метод* використано при характеристиці практичного дотримання прав людини у підприємницькій діяльності, що знайшло підтвердження в наведених у роботі прикладах рішень міжнародних договірних органів, Європейського суду з прав людини; значимості принципу гендерної рівності й толерантного ставлення до вразливих категорій працівників.

При обґрунтуванні теоретичних висновків дисертації здобувач керувалася положеннями загальної теорії права, теорії та практики міжнародного і європейського права.

Застосування всієї означеної сукупності наукових методів разом із принципами, а також сучасними науковими підходами надало змогу виконати поставлені в дисертації завдання, досягти мети дослідження і забезпечити наукову достовірність та чіткість одержаних теоретичних результатів. Усі методи застосовуються у взаємозв'язку, що в кінцевому підсумку сприяло всебічності, повноті та об'єктивності одержаних наукових висновків.

**Наукова новизна отриманих результатів** полягає в тому, що дисертація є першою у вітчизняній доктрині міжнародного права комплексною науковою працею, в якій здійснено теоретичне узагальнення і запропоновано вирішення наукового завдання, що полягало у з'ясуванні організаційно-правової основи захисту прав людини у бізнес-сфері на міжнародному універсальному і регіональному рівнях. У результаті проведеного дослідження було вироблено нові положення, спрямовані на удосконалення та розвиток сучасної доктрини міжнародного публічного права щодо дотримання прав людини у бізнес-сфері.

*Уперше:*

- виокремлено заходи щодо забезпечення прав людини вразливих категорій осіб (особи з інвалідністю, жінки, трудящі-мігранти та ін.) у бізнес-сфері в умовах пандемії COVID-19, серед яких: впровадження та адаптація відповідних програм соціального захисту і допомоги; вироблення стратегій, правил та ініціатив щодо дистанційної роботи; забезпечення чітких правил і рекомендацій щодо доступності та універсального дизайну; перегляд та включення процедур і показників; використання цифрових технологій для адаптації робочих місць та забезпечення доступності цифрових платформ, інструментів і процесів тощо;
- охарактеризовано позитивний досвід національних контактних пунктів щодо вирішення питань, пов'язаних із реалізацією Керівних принципів ОЕСР для багатонаціональних підприємств у частині дотримання прав людини (на прикладі окремих випадків «Specific Instances» за участю Suzuki Motor Corporation та Suzuki Motor (Thailand) Co., Ltd., Bralima and Heineken, Corning Inc. тощо);
- розкрито внутрішню політику (заходи, практику) забезпечення прав осіб з інвалідністю, яка провадиться окремими транснаціональними корпораціями (на прикладі Carrefour Group, L'Oréal Group, IBM);
- виокремлено заходи щодо попередження та викорінення порушень прав людини державами та бізнес-корпораціями у трудових правовідносинах, серед яких: вжиття належних заходів для забезпечення охорони здоров'я на робочому місці і безпеки праці в діяльності підприємств; включення до внутрішньої політики зобов'язання поважати права людини; оцінка впливу торгових й інвестиційних угод на права людини; вироблення та прийняття законодавчих, адміністративних, освітніх та інших відповідних заходів щодо забезпечення ефективного захисту прав від порушень, обумовлених підприємницькою діяльністю; надання жертвам корпоративних порушень доступу до ефективних засобів правового захисту; урахування та включення гендерних аспектів у всі заходи з регулювання підприємницької діяльності тощо.



*Удосконалено:*

- підходи щодо розуміння Керівних принципів підприємницької діяльності в аспекті прав людини крізь призму забезпечення прав людини у бізнес-сфері на регіональному і національному рівнях. Констатовано, що міжнародні регіональні та національні акти щодо захисту прав людини в підприємницькій діяльності базуються на положеннях Керівних принципів, прийнятих під егідою ООН, які слугують стандартами у цій царині;
- підходи щодо визначення та переліку основних порушень прав людини у бізнес-сфері та заходи щодо їхнього попередження і викорінення, зокрема, вказано що поряд із позитивним внеском підприємств (створення робочих місць, сплата податків до державних бюджетів, внесок в економічний розвиток тощо), має місце порушення прав і свобод людини, гарантованих Міжнародною хартією прав людини, серед яких: використання дитячої праці, небезпечні умови праці, обмеження прав профспілок (професійних об'єднань), випадки дискримінації, негативний вплив на навколишнє середовище і здоров'я тощо;
- тезу про те, що універсальні і регіональні механізми є інструментом зміцнення соціального діалогу щодо покращення становища працівників у трудових правовідносинах, зокрема й у бізнес-сфері, оскільки він сприяє дотриманню визначених міжнародних трудових норм.

*Набули подальшого розвитку наукові положення щодо:*

- становлення та розвитку універсальної і регіональної міжнародно-правової основи захисту прав людини у бізнес-сфері, яка заклала підвалини щодо гарантування таких основних прав у трудових правовідносинах, як врахування і дотримання принципу гендерної рівності у професійній сфері та принципу рівності трудових можливостей, свобода об'єднань і асоціацій, соціальне забезпечення тощо;
- правової основи МОП у сфері регулювання статусу працівників та дотримання міжнародних стандартів у галузі прав людини, в тому числі

щодо дотримання прав людини вразливих категорій осіб у корпоративному секторі;

- інституційної основи в галузі захисту прав людини на міжнародному універсальному і регіональному рівнях. Зокрема, зазначено, що не зважаючи на те, що в Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 р. не закріплено норми щодо захисту трудових прав як таких, у практиці Європейського суду з прав людини перебували на розгляді справи щодо заборони рабства, підневільного стану і примусової чи обов'язкової праці (ст. 4) (*Siliadin v. France*, *Van der Musselle v. Belgium* та *Reitmayr v. Austria*) та питання пов'язані з трудовими відносинами в тому випадку, коли мало місце порушення інших статей Конвенції, зокрема, заборони дискримінації, права на повагу до приватного і сімейного життя тощо (*Copland v. the United Kingdom*, *Halford v. United Kingdom*).
- трирівневої концепції «поважати, захищати і здійснювати права», яка виражається у відповідних зобов'язаннях держав виявляти будь-яку потенційну колізію між своїми зобов'язаннями і торговими або інвестиційними договорами та утримуватися від укладення таких договорів, у разі можливого виникнення подібних колізій; приймати необхідні законодавчі заходи щодо забезпечення ефективного захисту прав з боку суб'єктів підприємницької діяльності; вживати заходів щодо полегшення і заохочення реалізації прав людини й надавати необхідні для цього товари і послуги.

**Особистий внесок здобувача.** Дисертаційне дослідження виконано здобувачем самостійно, усі сформульовані в ньому положення та висновки з рекомендаціями обґрунтовані на основі особистих досліджень автора. Для аргументації окремих положень використані праці інших науковців, на які зроблені посилання. В індивідуальних наукових працях застосовано лише авторські ідеї та розробки.

**Практичне значення отриманих результатів** полягає в тому, що матеріали та висновки дисертації можуть бути використані у науково-дослідній сфері, навчальній та законотворчій діяльності:

- у науково-дослідній сфері – для подальшого дослідження механізмів захисту прав людини у бізнес-сфері;
- у правотворчій сфері – для розробки та удосконалення положень нормативно-правових актів для усунення існуючих прогалин та колізій;
- у правозастосовній діяльності – результати наукового дослідження можуть бути використані суб'єктами господарювання з метою удосконалення відносин з працівниками;
- у навчальних цілях – результати роботи можуть бути використані при розробці навчально-методичних матеріалів з дисциплін «Міжнародне право прав людини», «Міжнародне публічне право», «Право Європейського Союзу»;
- в інформаційно-аналітичній сфері – для розширення знань про права людини у сфері підприємницької діяльності.

**Апробація результатів дисертації.** Основні теоретичні положення, висновки і пропозиції, які містяться в дисертації, обговорювалися та були схвалені на засіданнях кафедри міжнародного і європейського права Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Ключові положення роботи доповідалися на Міжнародній науково-практичній конференції «Міжнародні та національні правові виміри забезпечення стабільності» (м. Львів, 17-18 квітня 2020 року), Міжнародній науково-практичній конференції «Протидія кіберзагрозам та торгівлі людьми» (м. Харків, 26 листопада 2019 року), Міжнародній науково-практичній конференції «Правові реформи в Україні: реалії сьогодення» (м. Харків, 17-18 квітня 2020 року), Міжнародній науково-практичній конференції «Конституційні принципи місцевого самоврядування та регіональна політика ЄС» (м. Харків, 24 квітня 2020 року).

**Публікації.** Основні теоретичні положення і висновки дисертації викладені у 8 наукових працях, з яких 3 статті – у наукових фахових виданнях України, 1 – у зарубіжному періодичному виданні, 4 – тези наукових доповідей.

**Структура та обсяг дисертації.** Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, поділених на дев'ять підрозділів, висновків, списку використаних джерел і 1 додатку. Загальний обсяг дисертації – 216 сторінок, з яких основного тексту – 188 сторінок. Список використаних джерел містить 217 найменувань.

## РОЗДІЛ 1

### ГЕНЕЗА ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДОТРИМАННЯ ПРАВ ЛЮДИНИ У БІЗНЕС-СФЕРІ

#### 1.1 Універсальний міжнародний рівень регламентації прав людини у бізнес-сфері

Питання щодо дотримання прав людини у діяльності бізнес-корпорацій набуло значної актуальності за останні роки та неупинно перебуває на міжнародному порядку денному. Так, зокрема Ріхард Буле, партнер KPMG Бангата та керівник Міжнародної мережі спеціалістів KPMG з питань підприємницької діяльності і прав людини зазначив, що на сьогоднішній день підходи комерційних підприємств до питань дотримання прав людини швидко розвиваються. Всього кілька років тому більшість перемовин з керівниками компаній зводилися до того, навіщо їм взагалі замислюватися про дотримання прав людини. Наразі подібне питання постає значно рідше та більшість часу відводиться на обговорення конкретних заходів, які можуть прийняти компанії, і способів вирішення ними конкретних труднощів. Такі зміни пояснюються багатьма причинами. Зокрема, тим, що в Керівних принципах підприємницької діяльності в аспекті прав людини, прийнятих ООН було чітко сформульовано очікування суспільства щодо обов'язку комерційних підприємств поважати права людини, а широке висвітлення у пресі таких трагедій, як обвалення будівлі заводу «Рана-Плаза» в Бангладеш, допомогло привернути увагу громадськості до питань дотримання прав людини [1].

Означене знайшло підкріплення й у наукових дослідженнях, присвячених питанню дотримання прав людини в бізнес-сфері. Так, George Brenkert вказав про те, що кілька десятиліть тому відповідальність бізнесу за права людини була, в кращому випадку, вторинною темою серед тих, хто займався етикою бізнесу. Дехто сумнівався, чи може бізнес взагалі мати якісь етичні обов'язки... інші вважали, що права людини є питанням урядів, а не бізнесу. Ситуація кардинально змінилася в кінці XX століття. Глобалізація бізнесу породила нові питання прав людини завдяки значному збільшенню розміру та потужності

бізнес-організацій, а також швидкості та масштабів їхньої діяльності. Ці події призвели до багатьох позитивних результатів для певних людей та суспільств, проте вони також мали своїм наслідком множинний далекосяжний вплив на людей, суспільства та навколишнє середовище, які часто були негативними. Тим не менше, більшість старих застережень та викликів щодо ділової відповідальності за права людини залишалися прихованими. Хоча деякі компанії позитивно відреагували на заклик визнати свої обов'язки з прав людини, більшість – ні [2, с. 277-278].

Т. Donaldson також зазначав про те, що хоча популярні дискусії про відповідальність глобального бізнесу існували протягом століть, до кінця 1970-х років була невелика кількість наукових праць у цій сфері. Саме тоді філософи-моралісти та вчені в галузі бізнесу почали досліджувати конкретні питання міжнародної ділової етики. З тих пір виникли дві окремі школи думок щодо транснаціональної відповідальності: «мінімалістська» та «максималістська». Мінімалісти стверджують, що моральні обов'язки транснаціональної корпорації тісно пов'язані з її економічними цілями: отримувати прибуток для своїх інвесторів та товари чи послуги для населення і заперечують, що корпорація в приймаючій країні відповідає за підвищення трудових стандартів, боротьбу з корупцією, покращення навколишнього середовища, стримування упередженості або розширення прав людини, за винятком випадків, коли це просуває її більш фундаментальну місію отримання прибутку. На відміну від цього, максималісти вважають, що корпорації, які є унікальними за рівнем організаційної спроможності, в деяких випадках мають особливі обов'язки – допомагати іншим у країнах перебування, навіть коли це не сприяє їхній економічній місії. Якщо житло та водопостачання в цій місцевості є неякісними, то від компанії може знадобитися сприяння їх створенню. Якщо недоїдання є серйозною проблемою, можливо, транснаціональній організації доведеться заохочувати програми харчування та сприяти їхньому успішному впровадженню. І мінімалісти, і максималісти погоджуються, що транснаціональні компанії повинні відповідати певним мінімальним етичним

стандартам у веденні свого бізнесу. У чому вони не погоджуються – питання про те, чи повинні транснаціональні корпорації перевищувати цей мінімум [3, с. 1].

О. Воробьева, К. Дейкало, К. Томашевський, висвітлюючи питання щодо дотримання прав людини бізнес-корпораціями у своєму дослідженні, розглядали архітектуру цієї проблематики в чотирьох вимірах. Так, визначальним критерієм першого виміру вони вказали суб'єкта – людину, чії права можуть бути порушені (або вже порушені) діяльністю бізнесу. У цьому аспекті автори виділяють два напрямки: визначення того, яку позицію людина займає щодо бізнесу – є працівником компанії і перебуває з нею у трудових або цивільно-правових відносинах (тобто знаходиться «всередині» компанії), або є споживачем (реальним чи потенційним) продуктів чи послуг компанії (тобто знаходиться «ззовні»); та визначення того, до якої соціальної групи належить людина, права якої можуть бути порушені. Тут мова може йти про особливий вплив діяльності бізнесу на права людини, в силу її приналежності до конкретної соціальної групи (що знаходиться в ситуації вразливості) (жінки, діти, ЛГБТ, особи з обмеженими можливостями, біженці, корінні народи тощо). У межах другого виміру мова йде про суб'єкта – носія обов'язків щодо людини. Визначальним критерієм другого виміру автори вказують сам бізнес, який можна розглядати в чотирьох аспектах: сфера комерційної діяльності, розмір бізнесу (великий / середній / малий), форма власності (державний / приватний), місце здійснення комерційної діяльності (специфіка конкретної країни / регіону). В контексті другого виміру дослідники зазначають, що в двоелементну конструкцію «держава-людина» вводиться третій суб'єкт – бізнес (суб'єкт господарювання), проте зауважують, що бізнес не замінює собою державу в частині захисту і поваги прав людини, – а виникає триланкова конструкція, в якій до традиційного носія зобов'язань у галузі прав людини – держави додається другий «стейкхолдер» – бізнес. Третій вимір – власне, права людини, які можуть бути порушені бізнесом. До таких прав, автори віднесли трудові права працівників, екологічні права людини, свободу від дискримінації та навіть інтерсекціональність тощо. У четвертому вимірі визначальним є особлива

ситуація, в якій бізнес здійснює свою діяльність, наприклад, ситуація збройного конфлікту, під час якого можуть відбуватися найбільш серйозні і масові порушення прав людини, в тому числі з боку бізнесу [4, с. 172-175, 182].

Разом з тим, слід зазначити, що не тільки стан збройного конфлікту може породжувати численні порушення прав людини з боку корпорацій. Як зазначили David Weissbrodt та Muria Kruger, транснаціональні корпорації викликають особливе занепокоєння щодо останніх світових тенденцій. Вони активно працюють у деяких найбільш динамічних секторах національних економік, таких як видобувна промисловість, телекомунікації, інформаційні технології, електронні споживчі товари, взуття та одяг, транспорт, банківська справа та фінанси, страхування і торгівля цінними паперами. Вони створюють нові робочі місця, капітал та технології і докладають реальних зусиль для досягнення міжнародних стандартів шляхом поліпшення умов праці та підвищення місцевих умов життя, і безумовно, здатні чинити позитивний вплив на стимулювання розвитку. Однак деякі транснаціональні корпорації не дотримуються мінімальних міжнародних стандартів прав людини, і тому можуть бути причетними до таких зловживань, як використання праці дітей-робітників, дискримінація певних груп працівників, ненадання безпечних та здорових умов праці, спроби репресій проти незалежних профспілок, знеохочення права колективних переговорів, обмеження широкого розповсюдження відповідної технології та інтелектуальної власності і скидання токсичних відходів. Деякі з цих зловживань непропорційно зачіпають країни, що розвиваються, дітей, меншини та жінок, які працюють на небезпечних і погано оплачуваних виробничих роботах, а також корінні громади та інші вразливі групи [5, с. 901].

Так, наприклад, для компаній, що займаються торгівлею (як споживачам, так й іншим компаніям), більша частина ризиків перебуває у верхніх елементах ланцюжка поставок. Дитяча праця, примусова чи рабська праця, а також залучення працівників-мігрантів викликають особливе занепокоєння як у прямих постачальників першого рівня, так і далі по ланцюжку поставок. Компанії з індустрії роздрібної торгівлі можуть зіткнутися з додатковими



ризиками в ланцюжку створення вартості, такими як порушення прав споживача на недоторканність приватного життя або захист даних. У видобувних галузях і в секторі промислового виробництва основна частина ризиків стосується місця здійснення діяльності та місцевих громад. Особливу увагу тут приділяють проблемам забезпечення безпеки на виробництві, застосування сили співробітниками служби безпеки для захисту активів компанії, придбання землі, контролю за нанесенням шкоди навколишньому середовищу і дотримання прав корінного населення. Для компаній із фінансового сектора ризики переважно пов'язані з нижніми елементами ланцюжка створення вартості: з організаціями, яким вони надають кредити або інвестиції. Крім того, на ризики, пов'язані з порушенням прав людини, можна поглянути з точки зору соціальних ризиків та бізнес-ризиків. Так, компаніям слід враховувати ризики для дотримання прав людей, які можуть бути порушені в результаті господарської та іншої діяльності компанії, серед яких штатні співробітники компанії, постачальники послуг, що працюють за договором, робочі ферм або заводів у ланцюжку поставок, люди, які проживають на території, де компанія здійснює свою діяльність, або навіть споживачі її продукції або послуг [1].

Слід зазначити, що діяльність корпорацій впливає на весь спектр прав людини, включаючи громадянські, політичні, економічні, соціальні, культурні та трудові права, серед яких також право на життя, свободу і недоторканність особистості, право на мирні зібрання, право на достатній рівень життя (включаючи харчування, одяг і житло), свобода від катувань чи жорстоких, нелюдських або таких, що принижують гідність, видів поводження, право на вступ до шлюбу і створення сім'ї, право на фізичне і психічне здоров'я, доступ до медичного обслуговування, рівне визнання і захист з боку закону, свобода думки, совісті і релігії, право на освіту, право на справедливий судовий розгляд тощо.

Так, Спеціальний представник Генерального секретаря з питання про права людини і транснаціональні корпорації та інші підприємства також зауважив, що вплив транснаціональних корпорацій на права не носить

абстрактного характеру, а передбачувані порушення найчастіше впливають на цілу низку прав людини. Зокрема, у деяких випадках передбачуване використання дитячої праці впливає на право на освіту і свободу від катувань чи жорстокого, нелюдського або такого, що принижує гідність, поводження, а в деяких випадках, коли діти виконують роботи, що перевищують їхні фізичні можливості, порушується їхнє право на здоров'я і право на життя. Крім того, початкові порушення призводять до подальших аналогічних порушень. Зокрема, у випадках, коли фірми не проводять підготовки працівників щодо дотримання правил безпеки або не пропонують захисного одягу тим, хто працює в небезпечних умовах, порушується право на безпечні умови праці. Разом з тим відсутність постійних заходів щодо забезпечення безпечних умов праці призводить до виникнення додаткових порушень, включаючи випадки, коли небезпечні умови праці стають причиною тілесних пошкоджень або смерті працівників, зачіпаючи тим самим право на здоров'я і право на життя. Спеціальний представник також вказав щодо екологічної шкоди, яка впливає на права людини та може порушувати цілий ряд прав, включаючи право на здоров'я, право на життя, право на достатнє харчування та житло, права меншин на культуру і право на користування результатами наукового прогресу. У 20% випадків також піднімалося питання про доступ до чистої води, коли фірми перешкоджали доступу до чистої води або забруднювали джерела питної води. Крім цього, представник наголошував на протидії корупції, відсутності транспарентності, включаючи збереження в таємниці політичної та торгової діяльності [6].

З огляду на таку ситуацію та необхідність створення правового підґрунтя щодо дотримання прав людини корпораціями, в межах ООН було прийнято низку актів у цій сфері. Так, у 1994 р. Підкомісія з питань запобігання дискримінації та захисту меншин своїй резолюції 1994/37 (Заходи щодо повної реалізації економічних, соціальних та культурних прав) висловила сподівання, що міжнародні фінансові установи позитивно відреагують на прохання Комісії з прав людини (резолюції 1993/14 від 26 лютого 1993 р., 1994/20 від 1 березня

1994 р.) про розгляд питання щодо скликання семінару експертів стосовно ролі цих інституцій у реалізації економічних, соціальних та культурних прав і закликала міжнародні фінансові установи забезпечити широку участь експертів з прав людини в семінарі, включаючи представників неурядових організацій. Крім того, Підкомісія закликала міжнародні фінансові установи, зокрема Світовий банк та Міжнародний валютний фонд, пам'ятати про вплив їхньої політики і програм на реалізацію економічних, соціальних та культурних прав і просила Комісію з прав людини направити прохання міжнародним фінансовим установам, зокрема Світовому банку, Міжнародному валютному фонду та Світовій організації торгівлі, розробити незалежні механізми для забезпечення повного врахування міжнародних стандартів прав людини при прийнятті всіх відповідних політик, проектів і практики [7].

У 1995 р. Підкомісія з питань запобігання дискримінації та захисту меншин (1995/31 «Взаємозв'язок між здійсненням прав людини та методами роботи і діяльністю транснаціональних корпорацій») просила Генерального секретаря запросити уряди і міжурядові та неурядові організації подавати інформацію про вплив методів роботи та діяльності транснаціональних корпорацій на здійснення прав людини, зокрема економічних, соціальних і культурних прав [8].

У подальшому в довідковому документі, представленому Підкомісії на її сесії 1995 року, було детально розглянуто вплив діяльності та методів роботи транснаціональних корпорацій на трудові права (E/CN.4/Sub.2/1995/11). У цьому документі було зазначено, що особливо в країнах, які розвиваються, співробітники транснаціональних корпорацій та особи, залучені через договори субпідряду, мають мало можливостей для навчання та підвищення кваліфікації. В іншій доповіді Генеральний секретар ООН вказав на деякі фактори, що можуть пом'якшити або скасувати позитивні економічні наслідки, які, як очікується, принесуть транснаціональні корпорації з точки зору права на розвиток. Наприклад, обмежувальні практики щодо передачі технологій, відсутність професійної підготовки та недостатнє стимулювання кар'єри для місцевого персоналу можуть ускладнити здобуття навичок та створення національного

пулу наукових працівників та промислових кадрів. У документі також було проілюстровано, як транснаціональні корпорації можуть обмежувати можливість держав проводити політику для досягнення повної та продуктивної зайнятості, як це передбачено у статті 6 (2) Міжнародного пакту [9].

Крім того, в довідковому документі Генерального Секретаря «Взаємозв'язок між здійсненням прав людини, зокрема, міжнародно визнаних прав на працю і створення профспілок, і методами роботи та діяльністю транснаціональних корпорацій» 1995 р. було вказано щодо ризиків для трудових прав людини у бізнес-сфері. Зокрема, зазначено, що нестандартні форми зайнятості, особливо неповний робочий день, більше переважають у сфері послуг, ніж у сільському господарстві, обробній промисловості та добувній промисловості, причому на цих робочих місцях переважають жінки. Такі нетипові або нестабільні форми зайнятості ставлять працівників у невигідне становище, оскільки в цьому випадку, трудові відносини не регулюються стандартами щодо заробітної плати та умов праці і соціального забезпечення, що застосовуються до осіб, які працюють на умовах повної зайнятості. Випадкові, тимчасові працівники або працівники, які працюють на умовах неповного робочого часу, також, як правило, не є членами профспілок і не мають таких же можливостей відстоювати свої інтереси на відміну від технічних і професійних службовців, які можуть працювати за подібними договірними умовами. У документі також було вказано стосовно негативних наслідків для місцевого населення та національних пріоритетів сільського господарства через проникнення транснаціональних корпорацій у сільськогосподарський сектор. Наголошено, що зростаюча кількість місцевих фермерів, які, як правило, не здатні конкурувати з потужними корпораціями у виробництві та збуті, здають свої позиції, втрачають землі і припиняють виконувати свої трудові і господарські функції. Спеціальний доповідач з питань реалізації економічних, соціальних та культурних прав Д. Тюрк зазначив, що реструктуризація системи землеволодіння в умовах перенесення акценту на виробництво експортних сільськогосподарських культур зумовила початок процесу втрати

сільськогосподарськими робітниками та дрібними фермерами своїх земель, які переходили у власність великих корпорацій, – не тільки агропідприємств, але й компаній, що контролюються промисловими і банківськими групами. Спеціалізація сільськогосподарських культур також впливає на тип робочих місць. Той факт, що сезонність відіграє важливу роль у сільському господарстві, впливаючи на структуру попиту на робочу силу, свідчить про те, що спеціалізація сільськогосподарських культур може спричинити значний дисбаланс на ринку праці. У цьому секторі все частіше практикується робота неповний день або на сезонній основі, а умови праці, як правило, незадовільні. Все більший наголос робиться на використання праці сезонних працівників і працівників, які наймаються на щоденній основі, що не дозволяє більшому числу працівників отримувати адекватну винагороду. Крім того було вказано на особливо погані умови праці на плантаціях. Згідно з доповіддю МОП щодо сектору плантацій, у ряді країн низька заробітна плата, тривалий робочий час, сезонне безробіття та мінімальні стандарти житла і санітарії залишаються швидше правилом, ніж винятком. Токсичні хімічні речовини, які транснаціональні корпорації використовують у процесі виробництва, також можуть викликати проблеми зі здоров'ям (п. 34).

Генеральний Секретар також зауважив, що значна мобільність транснаціональних корпорацій дозволяє їм уникнути «тягаря» норм щодо умов праці шляхом розміщення своїх підприємств у країнах із нижчими стандартами. Крім того, у міру зростання витрат на робочу силу, дрібні компанії особливо схильні до переїзду. Така можливість поряд зі зниженням вимог щодо умов праці в багатьох країнах внаслідок світової конкуренції має дуже негативні наслідки для прав працівників [10].

У Доповіді Спеціального представника Генерального секретаря з питання про права людини і транснаціональні корпорації та інші підприємства 2008 р. було виокремлено перелік трудових прав, які можуть бути порушені у результаті підприємницької діяльності, а саме: свобода асоціації, право на рівну винагороду за працю рівної цінності, право на об'єднання у профспілки і ведення

колективних переговорів, право на рівність на робочому місці, право на недискримінацію, право на справедливу і достатню винагороду, ліквідація рабства та примусової праці, право на безпечні умови праці, ліквідація дитячої праці, право на відпочинок і дозвілля, право на працю, право на сімейне життя [11].

У цьому аспекті, зважаючи на те, що трудові права людини найчастіше стають об'єктом порушення з боку транснаціональних корпорацій, слід зазначити щодо міжнародно-правової регламентації означених прав.

Так, зокрема Загальною декларацією прав людини (1948 р.) підтверджується, що право на працю є невід'ємною складовою властивої людській особі гідності, відповідно до якої ідеал вільної людської особи, позбавленої страху та потреби, можна досягнути, тільки якщо будуть створені такі умови, за яких кожен може користуватися своїми економічними, соціальними і культурними та політичними правами. Декларацією гарантовано право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці, на захист від безробіття; на рівну оплату за рівну працю; право працюючих осіб на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує гідне людини існування, її самої та її сім'ї, і яка в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення; право створювати професійні спілки і бути членом професійних спілок для захисту своїх інтересів (ст. 23) [12].

Означене право отримало подальший розвиток у Міжнародному пакті про громадянські і політичні права (1966 р.) (далі – МПГПП), яким передбачено право на свободу асоціації з іншими, включаючи право створювати профспілки і вступати до них для захисту своїх інтересів (ч. 1 ст. 22). Пакт містить заборону приневолення до примусової чи обов'язкової праці (ч. 3 «а» ст. 8) і покладає на держав-учасниць зобов'язання щодо забезпечення будь-якій особі, права і свободи якої, визнані Пактом, порушено, ефективний засіб правового захисту, навіть коли це порушення було вчинене особами, які діяли як особи офіційні; забезпечення, щоб право на правовий захист для будь-якої особи, яка потребує такого захисту, встановлювалось компетентними судовими, адміністративними

чи законодавчими властями або будь-яким іншим компетентним органом, передбаченим правовою системою держави, і розвивати можливості судового захисту (ч.3 «а», «б», ст. 2) [13].

Суттєве значення до захисту трудових прав мало прийняття Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права (1966 р.) (далі – МПЕСКП), який містить зобов'язання держав-учасниць забезпечити рівне для чоловіків і жінок право користування всіма економічними, соціальними і культурними правами, передбаченими в Пакті (ст. 3). Передбачає, що право на працю включає право кожної людини мати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується і покладає на держави зобов'язання запровадити належні заходи з метою забезпечення цього права серед яких: розробку програм професійно-технічного навчання і підготовки, шляхи і методи досягнення продуктивної зайнятості в умовах, що гарантують основні політичні і економічні свободи людини (ст. 6). МПЕСКП закріплює зобов'язання держав-учасниць щодо створення справедливих умов праці для усіх осіб, включаючи, зокрема: а) винагороду, що забезпечувала б як мінімум усім трудящим: і) справедливую зарплату і рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої різниці, причому, зокрема, жінкам повинні гарантуватись умови праці, не гірші від тих, якими користуються чоловіки, з рівною платою за рівну працю; ii) задовільне існування для них самих та їхніх сімей; б) умови роботи, що відповідають вимогам безпеки та гігієни; с) однакову для всіх можливість просування по роботі на відповідні більш високі ступені виключно на підставі трудового стажу і кваліфікації; d) відпочинок, дозвілля і розумне обмеження робочого часу та оплачувану періодичну відпустку так само, як і винагороду за святкові дні (ст. 7). Покладає зобов'язання на держав-учасниць забезпечити: а) право кожної людини створювати для здійснення і захисту своїх економічних та соціальних інтересів професійні спілки і вступати до них на свій вибір при єдиній умові додержання правил відповідної організації. Користування зазначеним правом не підлягає жодним обмеженням, крім тих, які передбачаються законом і які є необхідними в демократичному суспільстві в

інтересах державної безпеки чи громадського порядку або для захисту прав і свобод інших (ст. 8) [14].

Серед актів, якими підкреслюється тверда міжнародна прихильність подоланню порушень основних принципів та прав на роботі, слід вказати: Цілі сталого розвитку (ЦУР), які містять конкретні цілі, пов'язані з просуванням фундаментальних свобод, що охоплюють свободу об'єднання та колективні переговори і ліквідацію дитячої праці, примусової праці та дискримінації на роботі. Сприяння поступовому, всеохоплюючому і стійкому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідної роботи для всіх, безпосередньо передбачено ціллю 8 [15].

Варто зазначити, що бізнес відіграє важливу роль у сфері реалізації прав людини різними способами, зокрема, шляхом створення можливостей для працевлаштування і розвитку навичок, що можуть допомогти реалізувати право на працю за справедливою винагородою і досягти гідного рівня життя. Внесок бізнесу в державні доходи через оподаткування також підтримує виконання функцій державного управління, наприклад, у галузі охорони здоров'я, освіти і житлового будівництва, які сприяють здійсненню прав людини. Разом із тим у діяльності підприємств можуть порушуватися права людини у зв'язку з використанням примусової праці, здійсненням дискримінації працівників на незаконних підставах, порушенням недоторканності приватного життя тих, хто користується їхніми послугами, або забрудненням навколишнього середовища, що, у свою чергу, завдає шкоду здоров'ю людей [16, с. 511].

Суттєвий внесок у розробку універсальної міжнародно-правової основи захисту прав людини в галузі праці, зокрема і в бізнес-сфері, було зроблено в межах спеціалізованої установи ООН – Міжнародної організації праці (далі – МОП). Серед актів МОП слід приділити увагу Тристоронній декларації МОП про принципи, що стосуються багатонаціональних корпорацій і соціальної політики (Женева, листопад 1977 р., з поправками, прийнятими на 279-й сесії Адміністративної ради МОМ (Женева, листопад 2000 р.), яка підкреслює важливу роль, яку відіграють багатонаціональні корпорації (БНК) в економіці



більшості країн та в міжнародних економічних відносинах, викликаючи тим самим зростаючий інтерес з боку урядів, а також роботодавців і трудящих та їхніх відповідних організацій. Документом зазначено, що з допомогою здійснення прямих іноземних інвестицій та інших коштів ці корпорації можуть надати значні переваги приймаючим країнам і країнам базування, сприяючи більш ефективному використанню капіталів, технології та робочої сили. В межах розробленої урядами політики розвитку вони можуть також зробити вагомий внесок у досягнення економічного і соціального добробуту; підвищення рівня життя і задоволення основних потреб; створення, прямо або побічно, можливостей у галузі зайнятості; і забезпечення дотримання основних прав людини, включаючи свободу асоціації, в усіх країнах світу. З іншого боку, вихід багатонаціональних корпорацій при організації своєї діяльності за національні межі може призвести до зловживання зосередженою в їхніх руках економічною потужністю і до прояву протиріч з цілями національної політики й інтересами трудящих. Крім того, складність багатонаціональних корпорацій і труднощі чіткого визначення їхньої розгалуженої структури, діяльності та політики іноді викликають заклопотаність або у приймаючих, або в країнах базування, або і в тих і в інших одночасно (ст.1).

У Тристоронній декларації акцентовано увагу на зобов'язанні сторін щодо дотримання Загальної декларації прав людини і відповідних міжнародних пактів, прийнятих Генеральною Асамблеєю ООН, а також Статуту МОП та її принципів, згідно з якими свобода слова і свобода асоціації є необхідною умовою постійного прогресу. Нею передбачено участь багатонаціональних корпорацій у сприянні повній, продуктивній і вільно обраній зайнятості і вдосконалення законодавства в галузі зайнятості, враховуючи при цьому політику і цілі урядів у галузі зайнятості, а також забезпечення гарантій зайнятості та довгострокового розвитку підприємства, особливо в країнах, що розвиваються; зобов'язання урядів щодо здійснення політики, спрямованої на сприяння рівним можливостям та поводженню у сфері зайнятості з метою ліквідації будь-якої дискримінації, що проводиться за ознаками раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних

переконань, національного або соціального походження; зобов'язання багатонаціональних корпорацій нарівні з національними корпораціями шляхом активного планування робочої сили докладати зусиль до забезпечення стабільної зайнятості своїх працівників і дотримуватися прийнятих на основі вільних переговорів зобов'язань, що стосуються стабільної зайнятості та соціального забезпечення; сприяння підвищенню професійної підготовки з метою відповідності потребам підприємства, а також політиці розвитку даної країни, сприяти в міру можливості придбання спеціальностей, які користуються попитом та сприяють просуванню по службі; забезпечення працівникам багатонаціональних корпорацій заробітної плати, надання допомоги та умов праці, не менш сприятливих, ніж ті, які надаються на аналогічних підприємствах у відповідній країні; дотримання вимог щодо мінімального віку прийняття на роботу; встановлення максимально високих норм у галузі безпеки і гігієни праці, що відповідають національним вимогам і враховують накопичений ними в межах підприємства в цілому досвід, включаючи всі відомості про особливі ризики; гарантування свободи асоціацій і організацій; гарантування права на подачу скарг і передбачення механізмів вирішення трудових спорів [17].

1998 рік ознаменовано прийняттям Декларації МОП про основні принципи і права в галузі праці, яка зобов'язує держави-члени поважати та заохочувати принципи і права в чотирьох категоріях, незалежно від того, ратифікували вони відповідні конвенції чи ні. До цих категорій відносяться: свобода асоціацій і ефективне визнання права на ведення колективних переговорів, ліквідація примусової чи обов'язкової праці, ліквідація дитячої праці та ліквідація дискримінації щодо праці і занять. Документом зазначено, що ці права є універсальними і вони поширюються на всіх людей в усіх державах, незалежно від рівня економічного розвитку. Зокрема, згадуються групи з особливими потребами, в тому числі безробітні і трудящі-мігранти. У ньому визнається, що одного економічного зростання недостатньо для забезпечення рівності, соціального прогресу та подолання бідності. Це зобов'язання підтверджується процедурою подальших дій. Державам-членам, які не ратифікували одну чи

кілька основних конвенцій, щороку пропонується повідомляти про стан відповідних прав і принципів у межах їхніх кордонів, відзначаючи перешкоди для ратифікації та сфери, в яких може знадобитися допомога. Ці звіти розглядаються Комітетом незалежних експертів. У свою чергу, їхні зауваження розглядаються Адміністративною радою МОП.

Декларація і подальші заходи забезпечують три способи надання допомоги країнам, роботодавцям і працівникам досягти повної реалізації мети Декларації: 1) шляхом надання щорічних оглядових доповідей, що складаються з доповідей країн, які ще не ратифікували одну чи кілька конвенцій МОП, що безпосередньо пов'язані з конкретними принципами і правами, викладеними в Декларації. Цей процес звітності надає урядам можливість заявити, які заходи вони обрали для забезпечення дотримання Декларації. Це також дає організаціям роботодавців і працівників можливість висловити свою думку про досягнутий прогрес і вжиті заходи; 2) шляхом надання глобальних звітів, які забезпечують динамічну глобальну картину поточної ситуації з принципами і правами, проголошеними Декларацією. Глобальний звіт являє собою об'єктивний погляд на глобальні і регіональні тенденції з питань, що охоплюються Декларацією, і слугує для означення тих напрямків, які вимагають більшої уваги. Він є підґрунтям для визначення пріоритетів технічної співпраці; 3) за допомогою Проектів технічного співробітництва, що є третім способом реалізації Декларації, призначені для задоволення виявлених потреб у зв'язку з Декларацією і зміцнення місцевого потенціалу, тим самим втілюючи принципи в життя [18].

Рекомендація МОП про трудове правовідношення № 198 (2006 р.) містить зобов'язання щодо: розробки на національному рівні рекомендацій на адресу зацікавлених сторін, зокрема роботодавців і працівників, з питання про фактичне встановлення існування індивідуального трудового правовідношення, а також щодо проведення відмінностей між найманими і самозайнятими працівниками; ведення боротьби з прихованими формами трудових відносин; забезпечення ефективного доступу зацікавленим сторонам, зокрема роботодавцям і працівникам, до належних, швидких, недорогих, справедливих і дієвих процедур

і механізмів розв'язання суперечок, що стосуються існування та змісту індивідуального трудового правовідношення; проведення чіткої політики, націленої на забезпечення гендерної рівності, і здійснення більш ефективного нагляду за дотриманням відповідних законодавчих актів і угод на національному рівні з метою забезпечення дієвого вирішення гендерних проблем; запровадження дієвого захисту трудящих-мігрантів, що перебувають на їхній території, які можуть постраждати в результаті невизначеності щодо існування трудових правовідносин, і не допускати порушення їхніх прав (Розділ I) [19].

Важливою складовою діяльності МОП є сприяння зайнятості всіх категорій осіб, незалежно від форми підприємства. Зокрема, під егідою Організації було прийнято низку актів у цій сфері, які зазнали в подальшому змін щодо форми надання такої допомоги, серед яких Конвенція про платні бюро найму № 34 (1933 р.) [20], Конвенція про платні бюро з найму (переглянута 1949 р.) № 96 [21], метою яких є забезпечення працівника роботою або підбір для роботодавця працівника з метою отримання прямо чи опосередковано будь-якої грошової або іншої матеріальної вигоди як від роботодавця, так і від працівника.

1948 рік ознаменовано прийняттям Конвенції про організацію Служби зайнятості № 88, яка містить зобов'язання держав-учасниць щодо утримання чи забезпечення утримання безоплатної державної служби зайнятості. Відповідно до положень договору, Служба зайнятості складається з національної системи бюро найму, що працює під керівництвом державної влади. Конвенція акцентує увагу на тому, що Служба зайнятості організовується таким чином, щоб забезпечити ефективний набір та влаштування працівників на роботу і для цього: допомагає працівникам знайти підходящу роботу, а роботодавцям – прийняти потрібних їм працівників (напр. реєструє шукачів роботи; веде облік їхньої професійної кваліфікації, досвіду і побажань; у разі необхідності, сприяє в проходженні професійної орієнтації, перепідготовки чи навчання; полегшує зміну професій для узгодження пропозиції робочої сили з попитом на неї серед різних видів занять; полегшує територіальну міграцію з метою сприяння переміщенню працівників у райони, де є можливості знайти підходящу роботу;

сприяє переміщенню працівників з однієї країни до іншої там, де це дозволено заінтересованими урядами тощо). Документ містить заклик до держав-учасниць щодо полегшення спеціалізації різних бюро найму за професіями і галузями промисловості, як наприклад, у сільському господарстві та інших галузях діяльності, де така спеціалізація може бути корисною; належного задоволення потреб особливих категорій осіб, які шукають роботу, наприклад, інвалідів; розробки і вжиття спеціальних заходів для підлітків [22].

У межах МОП також було прийнято Конвенцію про приватні агентства зайнятості № 181 (1997 р.), яка поширюється на всі приватні агентства зайнятості і на всі категорії працівників (за виключенням найму і працевлаштування моряків) та всі галузі економіки. У цілях цієї Конвенції термін «приватне агентство зайнятості» означає будь-яку фізичну або юридичну особу, незалежну від державної влади, яка надає одну чи більше з послуг ринку праці, зокрема послуги у сфері підбору пропозицій та заяв зайнятості, які без приватного агентства зайнятості стають самостійною стороною трудових відносин, що можуть виникати при цьому; послуги, що становлять найм працівників з наміром надання їх у розпорядження третій стороні, яка може бути як фізичною, так і юридичною особою і яка визначає їм робочі завдання і контролює виконання цих завдань; інші послуги, пов'язані з пошуком роботи, які визначаються компетентним органом влади, після консультацій з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників, такі як надання інформації, але які не мають своєю метою підбір конкретних пропозицій робочих місць та заявок на них.

Конвенція містить норми щодо дотримання приватними агентствами прав найнятих ними працівників, серед яких: гарантування права на свободу асоціації та права на проведення колективних переговорів; заборона піддавати працівників дискримінації за ознакою раси, статі, релігії, політичних переконань, національного походження й соціального стану або будь-яким іншим формам дискримінації, визначеним національним законом і практикою, таким як вік чи інвалідність; здійснення обробки персональних даних працівників з урахуванням

захисту цих даних і гарантуванням секретності згідно з національним законом і практикою; заборона поганого поводження з працівниками-мігрантами, найнятими чи працевлаштованими на території члена МОП приватними агентствами зайнятості. У випадку порушення означеної норми до приватного агентства можуть бути застосовані, передбачені законодавством і правилами заходи, які передбачають різні санкції, у тому числі заборону тих приватних агентств зайнятості, які займаються шахрайськими операціями і зловживаннями [23].

Значна увага дотриманню прав людини у бізнес-сфері було приділено договірними органами ООН. Так, у Зауваженні загального порядку № 18 щодо права на працю E/C.12/GC/18, прийнятого у 2005 р. Комітетом ООН з економічних, соціальних і культурних прав зауважив щодо зобов'язань інших суб'єктів, окрім держав-учасниць, зокрема, вказав, що хоча лише держави є учасниками Пакту і відповідно несуть основну відповідальність за дотримання його положень, всі члени суспільства – окремі особи, місцеві громади, професійні спілки, організації громадянського суспільства та приватного сектора – несуть свою частку відповідальності за здійснення права на працю. Комітет рекомендував державам-учасницям забезпечити умови, що сприяють виконанню цих зобов'язань та зазначив, що хоча приватні підприємства – і національні, і транснаціональні – не зв'язані положеннями Пакту, вони покликані відігравати особливу роль у створенні нових робочих місць, у проведенні адекватної політики у сфері працевлаштування і в забезпеченні недискримінаційного доступу до праці. Вони повинні здійснювати свою діяльність на основі положень законодавства, адміністративних заходів, кодексів поведінки та інших належних механізмів, що заохочують повагу права на працю, які були узгоджені урядом та громадянським суспільством. Такі механізми повинні визнавати розроблені МОП норми в галузі праці та бути спрямовані на підвищення рівня інформованості і відповідальності підприємств у тому, що стосується здійснення права на працю (п. 52) [24].

8 червня 2008 р. Рада з прав людини одноголосно «схвалила» Рамкову концепцію «Захист, дотримання і засоби захисту», запропоновану Спеціальним представником у його підсумковій доповіді згідно з мандатом 2005 року. Дана концепція містить три основних принципи: обов'язок держави запобігати порушенням прав людини третьою стороною, в тому числі представниками бізнесу, шляхом розробки відповідних правил, здійснення контролю та судових розглядів; корпоративна відповідальність дотримуватися прав людини, яка має на меті здійснення заходів з належною обачністю, щоб уникнути посягань на права інших; і необхідність у наданні жертвам більшого доступу до ефективних засобів захисту, як судовим, так і позасудовим [25].

Кожна з означених вихідних умов Рамкової концепції є основоположним елементом у межах взаємозалежної і динамічної системи профілактичних заходів і заходів правового захисту: обов'язок держави забезпечувати захист – оскільки це становить саму суть міжнародного режиму прав людини; відповідальність корпорацій за дотримання прав людини – оскільки саме цього суспільство в першу чергу очікує від підприємців у галузі прав людини; і доступ до засобів правового захисту – оскільки навіть максимальне узгодження зусиль не може дати очікуваного результату.

Слід зазначити, що крім Ради з прав людини, Рамкова концепція була підтримана та стала застосовуватися окремими урядами, підприємствами та асоціаціями, громадянським суспільством і міжнародними організаціями трудящих, національними правозахисними установами та інвесторами. В процесі розробки своїх ініціатив у галузі підприємництва і прав людини до них зверталися такі багатосторонні установи, як Міжнародна організація зі стандартизації й Організація економічного співробітництва і розвитку. Їх широко використовують інші спеціальні процедури ООН. Так, на підставі Резолюції A / HRC / RES / 8/7 [26] Рада з прав людини, продовживши термін дії мандата Спеціального представника на три роки, зобов'язала його вжити заходів щодо реалізації розробленої Концепції, а саме: надати свої міркування і рекомендації, як підвищити рівень виконання обов'язків держави щодо

запобігання порушень прав людини транснаціональними корпораціями та іншими комерційними підприємствами, в тому числі за допомогою міжнародного співробітництва; продовжити роботу з питання меж і змісту корпоративної відповідальності за дотримання всіх прав людини, а також розробити конкретне керівництво для представників бізнесу та інших сторін; розглянути варіанти і надати рекомендації на національному, регіональному та міжнародному рівнях щодо підвищення доступності ефективних засобів захисту для тих, чий права піддаються впливу з боку корпорацій; протягом всього періоду роботи враховувати гендерний аспект і приділяти пильну увагу особам, які належать до вразливих груп, особливо дітям; об'єднати зусилля з робочою групою з прав людини Глобального договору для отримання, обміну та просування практичного досвіду і засвоєних уроків з питання транснаціональних корпорацій й інших комерційних підприємств; працювати в тісній співпраці з ООН та іншими значущими міжнародними органами, управліннями, відділами та спеціалізованими агентствами й, особливо, з іншими спеціальними процедурами Ради; продовжити консультації на постійній основі з питань, передбачених мандатом, з усіма учасниками, включаючи держави, національні установи з прав людини, міжнародні та регіональні організації, транснаціональні корпорації й інші комерційні підприємства, а також з представниками громадянського суспільства, в тому числі викладачами, спілками роботодавців, працівників, корінними та іншими спільнотами, з неурядовими організаціями, в тому числі шляхом проведення спільних засідань; щорічно звітувати перед Радою і Генеральною Асамблеєю.

В аспекті означеної тематики слід акцентувати увагу на положеннях такого універсального акта як «Десять принципів Глобального договору ООН» (далі – Принципи ГД) [27], що випливають із Загальної декларації прав людини, Декларації Міжнародної організації праці про основні принципи і права у сфері праці, Ріо-де-Жанейрської декларації з навколишнього середовища і розвитку і Конвенції ООН проти корупції, серед яких принципи: підтримання і захисту прав людини; співучасті у порушенні прав людини; підтримання свободи



асоціацій і ефективного визнання права на ведення колективних переговорів; ліквідації всіх форм примусової та обов'язкової праці; ліквідації дискримінації в галузі праці та занять; ефективного викорінення дитячої праці; ліквідації дискримінації в галузі праці та занять; підтримання обережного підходу до вирішення екологічних проблем; запровадження ініціатив, спрямованих на підвищення відповідальності за стан навколишнього середовища; заохочення розвитку і розповсюдження екологічно чистих технологій; боротьби з корупцією в усіх її формах, включаючи здирництво і хабарництво.

З огляду на це слід детально зупинитися на принципах, які безпосередньо пов'язані з правами людини. Серед цих принципів слід акцентувати увагу на принципі 1, який покладає зобов'язання на ділові кола (бізнес) стосовно підтримання і захисту прав людини, проголошених Міжнародною хартією прав людини й основними конвенціями МОП, незважаючи на сферу своєї діяльності. Зазначається, що у випадку коли національне законодавство прямо суперечить міжнародним стандартам, компанії повинні шукати способи дотримуватися принципів міжнародно визнаних прав людини. У цьому зв'язку слід зазначити, що корпоративна відповідальність за повагу існує незалежно від обов'язків держав у галузі прав людини. Серед іншого, це означає, що підприємства несуть відповідальність за дотримання прав людини, незалежно від того, чи діють вони в умовах слабкого управління або в більш стабільному контексті. В галузях, де існує слабе управління, ризик порушення прав людини може бути більшим через контекст.

Визначаючи ризик потенційного негативного впливу на права людини у зв'язку з веденням їхнього бізнесу, компанії повинні враховувати такі *фактори*: оцінювання країни і врахування особливостей ведення бізнесу (врахування місцевого контексту); чи має компанія несприятливий вплив на права людини або сприяє його впливу в межах своєї власної діяльності в цьому контексті; визначення шляхів з метою запобігання порушенням шляхом коригування своєї політики і практики; аналіз взаємин компанії з урядом, діловими партнерами, постачальниками та іншими недержавними суб'єктами, щоб визначити, чи

можуть вони становити ризик для компанії з точки зору причетності до порушень прав людини.

Компанії повинні сповідувати прозору політику щодо своїх зобов'язань у галузі прав людини. Ці зобов'язання повинні бути затверджені радою директорів або аналогічним органом, вони можуть мати різну форму (напр.: прийняття окремої заяви, прийняття кодексу поведінки тощо). Політика має передбачати дотримання компанією правозахисних очікувань від персоналу, ділових партнерів і тих, хто безпосередньо пов'язаний з діяльністю, продуктами або послугами організації. Як така, вона повинна бути доведена до відома цих сторін, а також повинна бути загальнодоступною. Політика повинна ґрунтуватися на внутрішній / зовнішній експертизі прав людини. Розробка політики в галузі прав людини також може стати важливою можливістю для взаємодії із зацікавленими сторонами по темі прав людини, яка може бути майже такою ж важливою, як і політика, що впливає з цього процесу.

Підтримка прав людини повинна здійснюватися через основну діяльність компаній (бізнес-сфери) відповідно до цілей і завдань ООН; стратегічні соціальні інвестиції та благодійність; адвокацію та участь у державній політиці; партнерство та колективні дії. Означені способи підтримки детально розроблені в «Плані корпоративного лідерства в галузі сталого розвитку», який був прийнятий учасниками Глобального договору на Саміті лідерів у червні 2010 року. У ньому чітко зазначено, що для того, щоб бути корпоративними лідерами в галузі сталого розвитку, бізнес повинен не просто уникати негативних наслідків, поряд з усіма іншими учасниками, але також робити свій позитивний внесок у розвиток суспільства, особливо в тому, що стосується його діяльності, допомагаючи долати найбільш гострі та хронічні проблеми.

Серед способів підтримки і поваги прав людини документом зазначено такі приклади: забезпечення безпечних і здорових умов праці, гарантування свободи асоціації, забезпечення недискримінації в кадровій практиці, заборона примусової і дитячої праці тощо; запобігання насильницькому переміщенню окремих осіб, груп або спільнот; створення нових ринків, які дозволяють

малозабезпеченим отримувати доступ до товарів і послуг, які вони інакше не могли б собі дозволити; створення умов для отримання освіти малозабезпеченими і вразливими верствами населення, підвищення кваліфікації працівників тощо. Документом акцентовано увагу на вихованні поваги до прав людини, яка є запорукою належного функціонування структури на території певної держави. У цьому аспекті повинна бути проведена робота з персоналом компанії з метою сприяння розумінню того, що таке права людини, їх ставлення до бізнесу і що, на практиці, бізнес може зробити для вирішення проблем прав людини (Принцип 1)[28].

Принцип 2 стосується питань: пов'язаних зі співучастю у порушенні прав людини. Ним визначено, що під такою співучастю слід розуміти участь у порушенні прав людини, яка викликана іншою компанією, урядом, приватною особою або іншою групою; розроблено рекомендації компаніям з метою уникнення такої співучасті. Серед таких рекомендацій зазначено: дотримання міжнародних керівних принципів і стандартів застосування сили; засудження систематичних і постійних порушень прав людини у приватному порядку і публічно; проведення постійних консультацій всередині і за межами компанії з відповідними зацікавленими сторонами в межах процесу належної обачності в галузі прав людини на етапах, що передують інвестиціям та після інвестицій; підвищення обізнаності всередині компанії про відомі проблеми прав людини у сфері впливу компанії; визначення тих функцій всередині фірми, які найбільш схильні до ризику стати пов'язаними з порушеннями прав людини можливо, навіть на стадії попереднього інвестування / дослідження проекту і планування, і де можуть бути можливості для просування прав людини тощо [29].

Значимим для сфери трудових правовідносин є принцип підтримання свободи асоціацій і ефективного визнання права на ведення колективних переговорів (принцип 3), яким акцентовано на встановленні справжнього діалогу з вільно обраними представниками працівників, що дозволяє як працівникам, так і роботодавцям краще розуміти проблеми один одного і знаходити способи їх вирішення. Свобода асоціацій і здійснення колективних

переговорів надають можливості для конструктивного, а не конфронтаційного діалогу. Отримані результати допомагають подолати зростаючий розрив у представництві в глобальних робочих схемах і полегшують участь тих людей, регіонів і економічних секторів, особливо жінок і працівників неформального сектора, які в іншому випадку можуть бути виключені з участі в процесах, які створюють умови для гідної роботи. Компаніям рекомендовано поважати право всіх працівників створювати профспілки і вступати в них за своїм вибором, не побоюючись залякування або репресій, відповідно до національного законодавства; впроваджувати недискримінаційні політики і процедури щодо організації профспілок, членства в профспілках та діяльності в таких галузях, як заяви про прийняття на роботу і рішення про просування по службі, звільнення або переведення; надавати представникам працівників відповідні можливості для надання допомоги в розробці ефективного колективного договору; а також визнавати представницькі організації з метою ведення колективних переговорів; використовувати колективні переговори в якості конструктивного форуму для розгляду умов праці, умов зайнятості та відносин між роботодавцями і працівниками або їх відповідними організаціями; задовольняти будь-які вирішення проблем або інші потреби, що представляють інтерес для працівників і керівництва, включаючи реструктуризацію і навчання, процедури звільнення, питання безпеки та здоров'я, процедури розгляду скарг і суперечок, дисциплінарні правила, а також благополуччя сім'ї і спільноти; врівноважувати відносини з найбільш представницькими профспілками, щоб забезпечити життєздатність невеликих організацій, задля можливості продовжувати представляти їхніх членів; вживати заходів щодо поліпшення клімату у відносинах між адміністрацією і трудовими відносинами, особливо в тих країнах, де немає адекватної інституційної та правової бази для визнання профспілок та ведення колективних переговорів [30].

Четвертий принцип торкається такого важливого питання, як ліквідація всіх форм примусової та обов'язкової праці. Ним зазначено, що примусова праця є не тільки порушенням основних прав людини, а й позбавляє суспільства

можливості розвивати навички та людські ресурси, а також навчати дітей для ринків праці завтрашнього дня. Таким чином, виснажливі наслідки примусової праці відчуються не лише окремими особами і, зокрема, дітьми, але також суспільством і економікою в цілому. Задля уникнення такої проблеми на виробництві, організаціям необхідно визначити, чи є примусова праця проблемою в їхньому бізнес-секторі та для їхніх операцій. Важливо відзначити, що, хоча, як повідомляється, гучні випадки, як правило, відбуваються в країнах, що розвиваються, примусова праця також притаманна і для розвинених країн і вона повинна розглядатися як глобальна проблема. Розуміння причин примусової праці є першим кроком до прийняття заходів проти неї. У разі виявлення примусової праці відповідні особи повинні бути відсторонені від роботи, а також мають бути надані кошти і послуги, що дозволяють їм створити адекватні альтернативи. В цілому, комплексний набір втручань, включаючи дії як на робочому місці, так і в суспільстві, необхідний для забезпечення викорінення практики примусової праці. Задля уникнення такої ситуації, компаніям рекомендовано: мати чітку політику не використовувати, не бути співучасником або не отримувати вигоду від примусової праці; враховувати міжнародні стандарти, якщо положення національного законодавства є недостатнім; довести до відома співробітників про поняття (розуміння) примусової праці; переконатися, що всі посадові особи компанії повністю розуміють, що таке примусова праця; формалізувати процедуру прийняття на роботу і звільнення (укладати трудові договори із зазначенням відповідних умов); заборонити діловим партнерам стягувати плату за працевлаштування з працівників.

При плануванні та проведенні ділових операцій компаніям необхідно переконатися, що працівники, які перебувають у борговій кабалі або в інших формах примусової праці, які не зайняті, і, в разі їх виявлення, передбачають видалення таких працівників з робочого місця з адекватними послугами та надання життєздатних альтернатив; враховувати особливості статусу найманих робітників (наприклад, осіб, які відбувають покарання); запроваджувати



програми реабілітації осіб, які перебували в рабстві, зокрема заохочувати додаткові програми охорони здоров'я і харчування для працівників, звільнених з небезпечної примусової праці, і надавати медичну допомогу тим, хто страждає від професійних захворювань і недоїдання в результаті їх мимовільної роботи тощо [31].

Принцип 5 торкається ефективного викоринення дитячої праці, яку не слід плутати із «зайнятістю молоді» або «студентською роботою». Дитяча праця – це форма експлуатації, яка є порушенням прав людини і визнається міжнародними документами. Це оголошена політика міжнародної спільноти і майже всіх урядів з викоринення дитячої праці. Хоча термін «дитина» охоплює всіх дівчаток і хлопчиків у віці до 18 років, не всі особи у віці до 18 років повинні бути відсторонені від роботи: в основних правилах міжнародних стандартів проводиться відмінність у тому, що являє собою прийнятну або неприйнятну роботу для дітей різного віку і стадій їхнього життя, розвитку (див. підрозділ 2.2 Розділу 2). Ним зазначено, що діти мають ті ж права людини, і дорослі, але в силу свого віку і того факту, що вони все ще ростуть і набувають знання і досвід, вони мають певні права як діти. Ці права включають захист від економічної експлуатації та роботи, яка може бути небезпечною для їхнього здоров'я, безпеки або моральності і яка може перешкоджати їхньому розвитку або перешкоджати доступу до освіти. Складність проблеми дитячої праці означає, що компанії повинні уважно ставитися до проблеми і не повинні робити дій, які можуть змусити працюючих дітей перейти на більш експлуаторські форми роботи.

Задля ліквідації експлуатації дитячої праці компанії можуть сприяти поінформованості і розумінню її причин і наслідків; долучати до отримання інформації щодо дітей (у разі відсутності документів або записів) за допомогою місцевих неурядових організацій, організацій з розвитку або установ ООН для надання допомоги в цьому процесі; у разі виявлення випадків дитячої праці дітей необхідно видалити з робочого місця і надати їм прийнятні альтернативи (напр., зарахування дітей до шкіл тощо);





Серед наданих рекомендації компаніям були такі: дотримання мінімальних вікових положень національних законів і правил про працю і, у випадку недосконалості національного законодавства, апелювати до міжнародних стандартів у цій сфері; використання адекватних механізмів для встановлення віку при наймі робітників; уникнення єдиної політики щодо прийому на роботу дітей у віці до 18 років, оскільки це виключить осіб, які досягли повноліття для працевлаштування, з можливостей гідної роботи; надання допомоги в пошуку життєздатних альтернатив і доступу до адекватних послуг для дітей та їхніх сімей, розроблення і впровадження механізмів виявлення дитячої праці; співпраця в партнерстві з іншими компаніями, галузевими асоціаціями та організаціями роботодавців для розробки загальносекторального підходу до вирішення проблеми і наведення мостів з профспілками, правоохоронними органами, інспекціями праці та іншими; здійснення підтримки і допомоги в розробці освітніх / професійних навчальних програм, а також програм консультування для працюючих дітей і навчання навичкам для батьків дітей, які працюють; заохочення і допомога в запуску додаткових програм охорони здоров'я та харчування для дітей, позбавлених небезпечної роботи, і надання медичної допомоги для лікування дітей від професійних захворювань і недоїдання [32].

Принцип 6 (Ліквідація дискримінації в галузі праці та занять) має за основу такі його складові як: раса, колір шкіри, стать, релігія, політичні переконання, національне походження, соціальне походження, вік, інвалідність, статус ВІЛ / СНІДу, членство в профспілці і сексуальна орієнтація. Проте, він дозволяє компаніям розглянути додаткові підстави, де може виникнути дискримінація у сфері праці та занять. Дискримінація може виникати в різних сферах діяльності. Вони включають у себе доступ до роботи, певних професій, просування по службі, а також до професійної підготовки і професійної орієнтації. Більш того, це може статися щодо умов найму, таких як: прийом на роботу, винагорода, години роботи і відпочинку / оплачувані відпустки, охорона материнства, безпека володіння, призначення роботи, оцінка продуктивності і просування,

навчання і можливості, перспективи роботи, соціальне забезпечення, охорона праці. У багатьох країнах все більшого значення набувають додаткові проблеми дискримінації на робочому місці, такі як вік, ВІЛ-статус і сексуальна орієнтація. Також важливо розуміти, що дискримінація на роботі виникає в різних умовах і може бути проблемою як у сільськогосподарському бізнесі, так і в високотехнологічному міському бізнесі.

Недискримінація у сфері зайнятості означає, що працівники відбираються на основі їхньої здатності виконувати роботу, і що немає жодних відмінностей, винятків або переваг, зроблених за іншими ознаками. Співробітникам, які стикаються із дискримінацією на роботі, відмовляють у можливостях і порушують їх основні права людини. Це впливає на зацікавлену особу і негативно впливає на більший внесок, який вони можуть зробити для суспільства.

З метою недопущення дискримінації в галузі праці та занять компаніям рекомендовано: дотримуватися національного законодавства; розподілити відповідальність за рівні питання зайнятості на високому рівні, розробити чіткі політики і процедури в масштабах всієї компанії, щоб керуватися принципами рівної зайнятості; доводити до відома керівного персоналу розуміння різних видів дискримінації і того, як вона може вплинути на робочу силу; розробляти прозорі й оновлювані процедури набору, навчання і просування по службі, які забезпечують прозоре уявлення про можливості співробітників і їхній розвиток в організації; у разі виявлення дискримінації, розробити процедури розгляду скарг і апеляцій та надання допомоги працівникам; забезпечити навчання персоналу методам недискримінації, включаючи інформування про інвалідність; створювати фізичне середовище, щоб забезпечити здоров'я і безпеку для співробітників, клієнтів та інших відвідувачів з обмеженими можливостями; розробити програми, що сприяють доступу до навчання з розвитку навичок і до певних професій; заохочувати і підтримувати зусилля зі створення атмосфери терпимості і рівного доступу до можливостей для професійного розвитку, таких

як програми освіти для дорослих і служби охорони здоров'я та догляду за дітьми тощо [33].

Слід також приділити увагу принципу протидії (боротьби) з корупцією в усіх її формах, включаючи здирництво і хабарництво (принцип 10), який зобов'язує учасників Глобального договору ООН не тільки уникати хабарництва, здирництва та інших форм корупції, а й активно розробляти політику і конкретні програми для боротьби з корупцією всередині своїх ланцюжків поставок. Перед компаніями також стоїть завдання працювати колективно і приєднатися до громадянського суспільства, ООН та урядів для створення більш прозорої глобальної економіки.

Означений принцип має значення, перш за все для репутації компаній, оскільки скоєння протиправних корупційних дій підриває довіру до бізнесу з боку інвесторів, клієнтів, співробітників і громадськості, що у свою чергу має негативну тенденцію для набору персоналу, особливо кваліфікованого, який вивчає ринок роботодавців, інформацію щодо них. Саме імідж компаній, прозора політика є привабливими факторами для обрання тієї чи іншої компанії для працевлаштування.

Швидкий розвиток правил корпоративного управління в усьому світі також спонукає компанії зосередитися на заходах з боротьби проти корупції, які є частиною їхніх механізмів для вираження корпоративної стійкості і захисту своєї репутації та інтересів зацікавлених сторін. Їхні антикорупційні системи все більше поширюються на низку питань етики і чесності, і все більше число інвестиційних менеджерів розглядають ці системи як свідчення того, що компанії застосовують хорошу і добре керовану ділову практику [34].

У 2011 році Рада ООН з прав людини у своїй резолюції A / HRC / RES / 17/4 одноголосно схвалила Керівні принципи підприємницької діяльності в аспекті прав людини для здійснення Рамкової концепції «Захист, дотримання і засоби захисту». Тим самим вперше за весь час було визначено загальний стандарт, спрямований на запобігання та викорінення загрози негативного впливу діяльності корпорацій на права людини. Керівні принципи – результат

шестирічних досліджень і великих консультацій під керівництвом Спеціального представника із залученням урядів, компаній, комерційних об'єднань, представників громадянського суспільства, груп і осіб, чиї права були порушені, інвесторів та інших по всьому світу.

Новий звід рекомендацій окреслює державам і комерційним компаніям шлях здійснення Концепції ООН «Захист, дотримання і засоби захисту», що дозволяє найбільш успішно впоратися з проблемами у сфері бізнесу та прав людини. З часу одноголосного схвалення Концепції Радою з прав людини в 2008 році, вона отримала широке визнання серед міжнародних і національних урядових організацій, комерційних та неурядових організацій та інших зацікавлених сторін.

Керівні принципи підкреслюють, які кроки повинні зробити держави, щоб сприяти дотриманню прав людини в межах бізнесу. Вони також включають у себе приблизний план дій компаній, щоб знати і демонструвати дотримання ними прав людини, а також знизити ризик заподіяння шкоди правам людини. Крім того, вони встановлюють набір критеріїв, що дозволяє учасникам оцінювати дотримання бізнесом прав людини. Вони засновані на трьох принципах концепції ООН: прийнятих державами зобов'язань дотримуватись, захищати і здійснювати права людини й основні свободи; ролі підприємств, що виконують спеціалізовані функції в якості спеціалізованих органів товариства, до яких висувається вимога дотримуватися всіх чинних законів і поважати права людини; необхідність забезпечувати дотримання прав і обов'язків – у разі їх порушення – за допомогою відповідних ефективних засобів правового захисту [35].

Одноставне прийняття Керівних принципів підприємницької діяльності в аспекті прав людини Радою ООН з прав людини в 2011 р. ознаменувало переломний момент у боротьбі з негативним впливом глобалізації та підприємницької діяльності на життя людей у секторах. Вони вперше забезпечили всесвітнє визнання відповідних обов'язків і зобов'язань урядів і

комерційних підприємств у галузі попередження й усунення такого впливу та надійну основу для їхнього виконання.

Керівні принципи пояснюють, що всі комерційні підприємства несуть окрему відповідальність за дотримання прав людини, і що для цього необхідно проявляти належну турботу про права людини з метою виявлення, запобігання, пом'якшення наслідків і подання звітності про те, як підприємства усувають свій несприятливий вплив на права людини.

Належна турбота про права людини – це шлях активного вжиття заходів комерційними підприємствами щодо фактичного і потенційного впливу на права людини, до якого вони причетні. Вона включає в себе чотири основні компоненти: а) виявлення та оцінка реального і потенційного впливу на права людини, який може здійснювати підприємство, або яким воно може сприяти в межах своєї діяльності, або який може бути безпосередньо пов'язаний з його діяльністю, продукцією чи послугами через його ділові відносини; б) інтеграція результатів проведених ними оцінок впливу в усі відповідні внутрішні процеси компанії і прийняття належних заходів відповідно до їхньої причетності до надання негативного впливу; с) відстеження ефективності заходів і процесів для усунення негативного впливу на права людини; d) поширення інформації про те, які заходи вживаються щодо впливу, і демонстрація для зацікавлених сторін, особливо для постраждалих зацікавлених сторін, того, що ведеться здійснення належної політики і процесів.

Комерційні підприємства повинні виявляти і оцінювати ризики залежно від географічного контексту, сектора і ділових відносин межах усіх своїх видів діяльності (як у штаб-квартирі, так і в дочірніх компаніях) і всього ланцюжка створення вартості.

Попередження негативного впливу на життя людей є головною метою належної турботи про права людини. Вона стосується ризиків для людей, а не ризиків для бізнесу. Вона повинна бути безперервною, оскільки ризики для прав людини можуть з часом змінюватися; і повинна ґрунтуватися на інформації, що надходить від зацікавлених сторін, зокрема, від постраждалих зацікавлених

сторін, правозахисників, профспілок і місцевих організацій. Повинні розглядатися ризики для правозахисників і інших важливих суб'єктів.

Варто також зазначити, що в 2011 р. Комітет ООН з економічних, соціальних і культурних прав прийняв заяву про зобов'язання держав-учасниць щодо корпоративного сектора та економічних, соціальних і культурних прав, у якій наголосив на тому, що в результаті глобалізації та посилення ролі недержавних учасників все більша увага стала приділятися зобов'язанням держав-учасниць щодо впливу корпоративного сектора на здійснення прав відповідно до Пакту 1966 р. Комітет зазначив, що корпоративний сектор у багатьох випадках сприяє здійсненню економічних, соціальних і культурних прав, закріплених у Пакті, шляхом, зокрема, здійснення внеску в економічний розвиток, створення робочих місць і продуктивних інвестицій. Однак Комітет також зазначив, що корпоративна діяльність може чинити негативний вплив на здійснення прав, закріплених Пактом. Численні приклади відповідних проблем можуть стосуватися як дитячої праці та небезпечних умов праці, так і обмежень прав профспілок, дискримінації жінок-трудящих, негативного впливу на право на здоров'я, рівня життя, корінних народів, навколишнього середовища і деструктивної ролі корупції. З огляду на це, Комітет нагадав про обов'язок держав забезпечувати, щоб усі економічні, соціальні і культурні права, закріплені Пактом, повністю дотримувалися, а носії прав належним чином захищалися в контексті корпоративної діяльності [36].

У 2017 р. Комітет підтвердив свою думку у прийнятому Зауваженні загального порядку № 24 про зобов'язання держав за Міжнародним пактом про економічні, соціальні і культурні права в контексті підприємницької діяльності, яка включає всі види діяльності комерційних підприємств, незалежно від того, чи діють вони в транснаціональному масштабі або виключно на внутрішньому рівні, чи є вони повною мірою приватними або державними, і незалежно від їхнього розміру, сектору ділової активності, місцезнаходження, форми власності та організаційної структури [37].

Комітет ООН нагадав, що Пакт встановлює конкретні зобов'язання держав-учасниць на трьох рівнях, а саме зобов'язання поважати, захищати і здійснювати права. Так, зобов'язання поважати економічні, соціальні і культурні права порушується, коли держави-учасниці віддають перевагу інтересам комерційних підприємств перед закріпленими в Пакті правами без належного обґрунтування або проводять політику, яка спричиняє негативні наслідки для здійснення таких прав. Це може мати місце, зокрема, при виконанні розпоряджень про примусові виселення в контексті реалізації інвестиційних проектів. У зв'язку з цим Комітет рекомендував державам виявляти будь-яку потенційну колізію між своїми зобов'язаннями за Пактом і торговими або інвестиційними договорами й утримуватися від членства в таких договорах, у разі можливого виникнення подібних колізій. Крім того укладенню таких договорів має передувати оцінка їхнього впливу на права людини з урахуванням як позитивних, так і негативних наслідків торгових і інвестиційних договорів для прав людини, включаючи їхній внесок у справу реалізації права на розвиток.

Зобов'язання захищати означає, що держави-учасниці повинні ефективно попереджати порушення економічних, соціальних і культурних прав у контексті підприємницької діяльності. Це вимагає від держав-учасниць приймати законодавчі, адміністративні, освітні та інші відповідні заходи щодо забезпечення ефективного захисту передбачених у Пакті прав від порушень, обумовлених підприємницькою діяльністю, і надавати жертвам таких корпоративних порушень доступ до ефективних засобів правового захисту.

Відповідно до зобов'язання здійснювати державам-учасницям слід вживати відповідних заходів щодо полегшення і заохочення реалізації прав, закріплених у Пакті, та, у певних випадках, безпосередньо надавати необхідні для цього товари і послуги. Виконання таких обов'язків може спричинити за собою мобілізацію ресурсів з боку держави, в тому числі за допомогою введення в дію прогресивних схем оподаткування. Це, у свою чергу, може вимагати встановлення співпраці з діловими колами та їхнє сприяння в цілях реалізації

закріплених у Пакті прав і дотримання інших правозахисних стандартів і принципів [37].

Слід вказати, що на міжнародному універсальному рівні також було прийнято Інтеграційну стратегію щодо основоположних принципів і прав на роботі 2017-2023 рр., в якій знайшла своє відображення теорія змін у співпраці з метою розвитку, засновані на основних принципах і правах у галузі праці, основні етапи та очікувані результати, наведено матеріали практичної реалізації і практика окремих держав [38].

Міжнародна спільнота також докладася зусиль для розробки практичних матеріалів, метою яких є надання допомоги щодо тлумачення існуючої міжнародно-правової основи дотримання прав людини в підприємницькій діяльності (бізнес сфері), серед таких матеріалів слід вказати посібник «Корпоративна відповідальність за дотримання прав людини» (2012 р.), мета якого полягає в наданні додаткових довідкових роз'яснень Керівних принципів з метою забезпечення повного розуміння їхнього значення та спрямованості. Посібник не є «Керівництвом з експлуатації», в якому б детально роз'яснялися методи втілення Керівних принципів у життя. Керівництво слугує ресурсом не тільки для підприємств, але і для урядів, громадянського суспільства, юристів і інших сторін, які працюють з підприємствами в даній галузі [39].

Крім того, варто зазначити, що суттєвий негативний вплив на дотримання прав людини у сфері трудових правовідносин, включаючи бізнес сферу, справила поява пандемії COVID-19, яка призвела до історичного спаду з рекордними рівнями поневірянь і безробіття, викликала безпрецедентну гуманітарну кризу, завдала шкоди найбільш вразливим верствам населення.

З самого початку пандемії ООН здійснює стратегію реагування на пандемію однією зі складових якої є запровадження широкомасштабних зусиль з подолання руйнівних соціально-економічних і гуманітарних наслідків кризи та її впливу на ситуацію в галузі прав людини, спрямовані на порятунок людей, забезпечення доступу до служб життєзабезпечення, утримання домогосподарств на плаву, підтримання платоспроможності підприємств і функціонування



виробничо сбитових ланцюжків, зміцнення інститутів і надання державних послуг – і все це за обов’язкового дотримання прав людини. В межах цих зусиль приймаються оперативні заходи гуманітарного реагування для підтримки найбільш вразливих категорій осіб у найбільш уразливих країнах шляхом надання життєво важливої допомоги в межах Глобального плану гуманітарного реагування [40], який спрямований на пом’якшення наслідків кризи в 63 країнах. Реалізація цього плану координується УКГВ за участю партнерів МПК, включаючи ВПП, ФАО, ВООЗ, МОМ, ПРООН, ЮНФПА, ООН-Хабітат, УВКБ ООН та ЮНІСЕФ; план доповнює заклики Міжнародного руху Червоного Хреста і Червоного Півмісяця та неурядових організацій.

Крім того, було озвучено заклик до прийняття пакету заходів стимулювання в розмірі не менше 10 відсотків світового валового внутрішнього продукту, а також до надання масштабної підтримки країнам, що розвиваються, включаючи призупинення виплати заборгованості, реструктуризацію боргових зобов’язань і розширення підтримки по лінії міжнародних фінансових установ. Вирішальне значення має також попередження насильства щодо жінок і дівчаток, яке набуває все більших масштабів, і реагування на нього.

У квітні 2020 р. Організація оприлюднила Рамкову програму щодо прийняття негайних соціально-економічних заходів у відповідь на кризу COVID-19 (далі – Рамкова програма щодо COVID-19) в якості дорожньої карти для надання підтримки країнам на їхньому шляху до соціально-економічного відновлення. У програмі міститься заклик до безпрецедентного розширення міжнародної підтримки і політичної прихильності з метою забезпечення доступу до основних послуг і соціального захисту для людей у всьому світі.

Складовою Рамкової програми щодо COVID-19 є такі напрямки роботи: забезпечення доступності основних медичних послуг і захист систем охорони здоров’я; надання допомоги людям у подоланні випробувань за допомогою соціального захисту та основних послуг; захист робочих місць, підтримка малих і середніх підприємств та працівників неофіційного сектора за допомогою програм економічного реагування і відновлення; керівництво необхідним

підйомом фіскальних і фінансових стимулів для того, щоб макроекономічна політика працювала на благо найбільш вразливих верств населення та посилення багатосторонніх і регіональних заходів; і сприяння соціальній згуртованості та інвестування в системи забезпечення стійкості і реагування на рівні громад [41].

Означені напрямки пов'язані між собою екологічною стійкістю і необхідністю забезпечення гендерної рівності для більш ефективного відновлення. Генеральний секретар ООН підкреслив, що вихід з кризи, викликаной інфекцією COVID-19, повинен мати своїм результатом формування іншої економіки.

Крім прийняття негайних заходів у відповідь на кризу, пандемія має стати стимулом для збереження досягнень і прискорення здійснення давно назрілих заходів, спрямованих на те, щоб поставити світ на шлях більш стійкого розвитку і зробити глобальну економіку стійкішою до майбутніх потрясінь.

У вересні 2020 р. Генеральний секретар ООН дав старт Плану відповідних дій ООН на пандемію COVID-19 «Комплексне реагування системи Організації Об'єднаних Націй на COVID-19: порятунок людей, захист суспільства, більш ефективне відновлення». План передбачає запровадження відповідних дій на глобальному рівні з метою не залишити нікого позаду; зниження вразливості людства перед обличчям майбутніх пандемій; створення передумов для прояву стійкості до викликів майбутнього, включаючи, в першу чергу, зміну клімату; подолання серйозної й укоріненої нерівності, яка проявилася в результаті пандемії. План зосереджений на трьох основних сферах: 1) великомасштабні, скоординовані і всеосяжні заходи в галузі охорони здоров'я; 2) вжиття заходів політики, спрямованих на врегулювання проблем соціально-економічного, гуманітарного і правозахисного плану, що виникли в результаті пандемії; 3) процес відновлення з метою зробити краще, ніж було [42].

## **1.2 Регіональний міжнародний рівень регламентації прав людини у бізнес-сфері**

Н. Муйжнієкс, Комісар Ради Європи з прав людини у 2012 – 2018 рр., зазначив, що вплив діяльності приватного підприємництва на права людини став основним питанням захисту цих прав. Уже тривалий час було озвучено занепокоєння щодо порушень у сфері трудових відносин, здоров'я і безпеки на робочому місці, а також використання дитячої праці деякими приватними компаніями. Пізніше аутсорсинг і приватизація основних послуг, які раніше надавалися державними органами, від сфери безпеки до освіти і захисту дітей, підняли проблеми збереження обов'язків у галузі прав людини та підзвітності. За останній час особливого значення набули право на приватне життя і свобода висловлювання думок у контексті приватних компаній, які контролюють і діють в Інтернеті, а також в контексті більш ширшого цифрового середовища. Притому що основне зобов'язання щодо захисту прав людини як і раніше покладається на держави, нині все більш широко визнається, що і приватні компанії також повинні дотримуватися прав людини. Деякі мультинаціональні компанії стали настільки могутніми, що їхні фінансові ресурси перевищують бюджет окремих держав. Опитування, проведене журналом «The Economist», підкреслило, що багато приватних бізнесів дійсно розглядають себе як важливих дійових осіб щодо дотримання прав людини. Це частково є результатом інтенсивних міжнародних і національних зусиль щодо уточнення відповідальності в галузі людини у світі бізнесу [43].

З огляду на такі тенденції, питання щодо дотримання прав людини, зокрема у сфері трудових правовідносин, у підприємницькому секторі є обговорюваним й на міжнародному регіональному рівні, оскільки жодна з існуючих міжнародних міжурядових організацій не може стояти осторонь цих питань. Серед актів, що є фундаментом у галузі захисту прав людини на міжнародному регіональному рівні, слід вказати, перш за все, Конвенцію про захист основоположних прав і свобод людини 1950 р., яка містить низку положень щодо трудових прав, зокрема, заборону використання примусової чи

обов'язкової праці (ст. 4); заборону дискримінації (ст. 14); свободу мирних зібрань і свободу об'єднання з іншими особами, включаючи право створювати профспілки та вступати до них для захисту своїх інтересів (ст.11) [44].

Європейська соціальна хартія (переглянута) 1996 р. гарантує права, дотримання яких є обов'язковим у сфері трудових правовідносин, серед яких слід вказати такі: право на працю; право на справедливі умови праці; право на безпечні та здорові умови праці; право на справедливую винагороду; право на створення організацій; право на укладання колективних договорів; право працюючих жінок на охорону материнства; право на професійну орієнтацію; право на професійну підготовку; право займатися прибутковою діяльністю на території держав інших сторін тощо [45].

Широкий резонанс у регіональних організаціях знайшли акти, прийняті під егідою ООН. Так, значну підтримку в усьому світі отримали Керівні принципи підприємницької діяльності в аспекті прав людини. В Європі Комітет Міністрів Ради Європи привітав ці принципи в Декларації про Керівні принципи підприємницької діяльності в аспекті прав людини від 16 квітня 2014 р. і висловив рішучу підтримку щодо їхнього дотримання з боку держав-членів та з цією метою закликав їх: вжити відповідних заходів для захисту від порушень прав людини з боку підприємств; формулювати та впроваджувати політику та заходи, спрямовані на сприяння повазі всіх підприємств до прав людини протягом своєї діяльності, як у межах, так і поза межами їхньої національної юрисдикції; вжити відповідних заходів для забезпечення потерпілим доступу до ефективних засобів правового захисту у випадку вчинення таких зловживань на їхній території та / або в межах юрисдикції; розробити національні плани дій щодо імплементації Керівних принципів ООН [46].

2 березня 2016 р. Комітет Міністрів прийняв Рекомендацію про права людини і бізнес. Ця Рекомендація побудована на керівних принципах і містить більш конкретні орієнтири для того, щоб допомогти урядам європейських країн попереджати і виправляти ситуацію порушення прав людини з боку приватних компаній, при цьому особлива увага приділяється заходам, спрямованим на те,

щоб спонукати приватні компанії дотримуватися прав людини. В Рекомендації підтверджується значущість Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод і Європейської соціальної хартії у цій галузі. Зокрема, в Рекомендації докладно розглядається питання про доступ до правового захисту, ґрунтуючись на експертизі Ради Європи та юридичних стандартах у галузі цивільної та кримінальної відповідальності, скорочення судових бар'єрів, надання правової допомоги та розгляді колективних скарг [47].

У 2016 році Рада Європи рекомендувала державам-членам «розробити і прийняти плани щодо здійснення Керівних принципів підприємницької діяльності в аспекті прав людини [Організації Об'єднаних Націй] на національному рівні» [48]. У своїй Рекомендації Комітет міністрів Ради Європи також закликав держави-члени розробляти і приймати національні плани дій (НПД).

Рекомендація CM / Rec (2020) 1 Комітету Міністрів державам-членам щодо впливу алгоритмічних систем на права людини акцентує увагу на тому, що суб'єкти приватного сектору, відповідно до Керівних принципів Організації Об'єднаних Націй у сфері бізнесу та прав людини, несуть корпоративну відповідальність за дотримання прав людини своїх клієнтів та всіх дотичних сторін, і що для цього слід використовувати гнучкі моделі управління, які б гарантували швидке й ефективне відшкодування та можливості компенсації у випадку виникнення інцидентів, гарантуючи, що відповідальність та захист прав людини будуть ефективними і чітко розподіленими на всіх етапах процесу, починаючи від стадії пропозиції до ідентифікації завдань, вибору даних, збору та аналізу, моделювання і проектування систем, й аж до поточних вимог щодо їх розгортання, огляду та звітності [49].

На особливу увагу заслуговує акт, прийнятий у межах Організації економічної співпраці та розвитку (далі – ОЕСР), якою було розроблено Керівні принципи для багатонаціональних підприємств, що є найбільш повним із існуючих сьогодні інструментів корпоративної відповідальності. Уряди 43 країн-членів, які представляють всі регіони світу і 85 відсотків прямих іноземних

інвестицій, зобов'язалися заохочувати компанії, що працюють на їхніх територіях, поважати, де б вони не працювали, широкий набір принципів і стандартів, які є визнаними і спрямованими на забезпечення відповідальної поведінки зі свого боку. Керівні принципи оновлюються зважаючи на нові тенденції у цій сфері. Цікавою з точки зору тематики дослідження є редакція 2011 року, яка містить розділ, присвячений правам людини. Документ покладає низку зобов'язань на підприємства, які повинні, в межах визнаних на міжнародному рівні прав людини і міжнародних зобов'язань у галузі прав людини тих країн, в яких підприємства здійснюють свою діяльність виконувати таке: поважати права людини, тобто уникати порушення прав інших осіб та вживати заходів щодо несприятливого впливу на права людини, до виникнення якого вони мають відношення; при здійсненні своєї діяльності уникати створення та участі в здійсненні несприятливого впливу на права людини і вживати заходів щодо запобігання такого впливу в разі його виникнення; знаходити способи для запобігання або мінімізації несприятливого впливу на права людини, безпосередньо пов'язаного з їхньою комерційною діяльністю, продукцією чи послугами через ділові зв'язки, навіть якщо вони не беруть участі в наданні такого впливу; включити у свою політику зобов'язання поважати права людини; проводити комплексні перевірки на предмет дотримання прав людини за розміром, типом і характером діяльності підприємств, а також рівнем ризиків виникнення несприятливого впливу на права людини; забезпечувати співробітництво в ході законних процедур, спрямованих на усунення несприятливого впливу на права людини, якщо підприємства встановлюють, що такий вплив виник у результаті їхніх дій або за їхньою участю (розділ IV).

Документ покладає низку зобов'язань на підприємства у сфері трудових і виробничих відносин серед яких слід вказати такі: гарантувати право працівників транснаціональних підприємств щодо створення або приєднання до профспілок і представницьких організацій, які обираються строком на розсуд працівників; сприяти фактичній ліквідації дитячої праці та негайно вживати ефективних заходів для забезпечення заборони й усунення найгірших форм

дитячої праці, розглядаючи такі заходи як першочергове завдання; сприяти усуненню всіх форм примусової та обов'язкової праці та вживати належних заходів для забезпечення відсутності примусової та обов'язкової праці у своїй діяльності; керуватися у своїй діяльності принципом рівності можливостей і рівного ставлення до працівників і не допускати дискримінації своїх працівників у зв'язку з їхньою трудовою діяльністю або зайнятістю на таких підставах, як расова приналежність, колір шкіри, статева приналежність, віросповідання, політичні погляди, національність або соціальне походження або на підставі інших характеристик, за винятком випадків, коли вибірковість щодо характеристик працівників відповідає державній політиці, прямо сприяє більш суворому дотриманню принципу рівності трудових можливостей або пов'язаної з невід'ємними вимогами до виконуваної роботи; забезпечувати представників працівників такими інструментами, які можуть бути необхідні для розробки ефективних колективних договорів; дотримуватися сприятливих стандартів трудових і виробничих відносин, не нижче, ніж стандарти, які дотримуються порівнянними роботодавцями в приймаючій країні; вживати належних заходів для забезпечення охорони здоров'я на робочому місці і безпеки праці в діяльності підприємств; наскільки це можливо, задіяти у своїй діяльності місцевих працівників і забезпечувати навчання з метою підвищення кваліфікації у співпраці з представниками працівників і, де це можливо, компетентними державними органами; дозволяти уповноваженим представникам своїх працівників вести переговори про укладення колективних договорів з питань взаємовідносин працівників і керівництва тощо (розділ V) [50].

У межах ЄС також було прийнято низку актів у цій сфері. Правовою основою захисту прав трудівників у межах Союзу слугує Хартія прав основних прав і свобод 2000 р., яка передбачає розділ IV Солідарність, що містить низку гарантій у цій сфері, зокрема: право працівників на інформацію та консультації на підприємстві; право на колективні переговори і дії; право доступу до послуг з розміщення; право доступу до безкоштовної служби розміщення; захист у разі

безпідставного звільнення; справедливі умови праці; заборона дитячої праці та захист молоді на роботі; сімейне і професійне життя тощо [51].

Договір про Європейський Союз (далі – ДЄС) визначив, що Союз засновано на цінностях поваги до людської гідності, свободи, демократії, рівності, верховенства права та поваги до прав людини, зокрема осіб, що належать до меншин. Означені цінності є спільними для всіх держав-членів у суспільстві, де панує плюралізм, недискримінація, толерантність, правосуддя, солідарність та рівність жінок і чоловіків (ст. 2). Союз надає своїм громадянам простір свободи, безпеки й правосуддя без внутрішніх кордонів, на якому забезпечено вільний рух осіб (ч. 2. ст. 3). Союз бореться проти соціального вилучення та дискримінації, підтримує соціальну справедливість та захист, рівність жінок і чоловіків, зв'язок між поколіннями, захист прав дитини. Союз поважає своє багате культурне та мовне розмаїття й забезпечує захист та подальше збагачення культурної спадщини Європи [52].

Договір про функціонування Європейського Союзу (далі – ДФЄС) містить низку положень щодо прав людини у сфері трудових правовідносин, зокрема: положення щодо усунення нерівностей та сприяння рівності жінок та чоловіків; сприяння високому рівню зайнятості, гарантіям належного соціального захисту, боротьбі проти соціального виключення та високому рівню освіти, навчання і захисту здоров'я людей; норми щодо протидії дискримінації на підставі статі, расового або етнічного походження, релігії або віри, [фізичної або психічної] недієздатності, віку або сексуальної орієнтації; право кожного громадянина Союзу, кожної фізичної або юридичної особи, яка проживає чи має юридичну адресу на території держави-члена, на доступ до документів установ, органів, служб та агенцій Союзу, відтворених на будь-якому носіїві; право на захист своїх персональних даних (ч. I розд. II ДФЄС).

Низка положень ДФЄС стосується забезпечення прав громадян ЄС у соціально-економічній сфері, зокрема ним регламентовано право на заснування, яке включає право започатковувати та вести діяльність, таку як самозайнятість осіб, а також створення й управління суб'єктами господарювання, зокрема



товариствами. З метою спрощення започаткування та ведення діяльності самозайнятими особами Європейський Парламент та Рада, діючи згідно зі звичайною законодавчою процедурою, видають директиви щодо взаємного визнання дипломів, сертифікатів та інших документів, що засвідчують кваліфікацію, а також щодо узгодження положень, встановлених у законах, підзаконних або адміністративних актах держав-членів про започаткування та ведення діяльності самозайнятими особами (ст. 49, ст. 53 розд. IV).

Договір містить норму про сприяння досягненню високого рівня зайнятості, заохочуючи співпрацю між державами-членами та підтримуючи, і у разі необхідності, доповнюючи їхні дії (розд. X «Соціальна політика») [53].

Слід зазначити, що ЄС відіграє провідну роль у взаємозв'язку між бізнесом та правами людини і визнав Керівні принципи підприємницької діяльності в аспекті прав людини в якості «авторитетних політичних рамок» у вирішенні питань корпоративної соціальної відповідальності [54]. З 2011 року Європейська комісія акцентує увагу на реалізації положень Керівних принципів у законодавство Союзу, реалізація яких сприятиме досягненню цілей ЄС і зазначає, що деякі з них, закріплені в Договорах ЄС стосовно конкретних прав людини, таких як дитяча праця та примусова робота в тюрмах, як основні трудові стандарти, включаючи гендерну рівність, недискримінацію, свободу асоціацій та право на колективні переговори. Комісія також заохочує розробку державами-членами ЄС національних планів дій (НПД) для реалізації Керівних принципів.

У межах Союзу також було прийнято Оновлену стратегію корпоративної соціальної відповідальності ЄС на 2011-2014 роки, в якій горизонтальні підходи до просування корпоративної соціальної відповідальності (далі – КСВ) поєднуються з більш конкретними підходами для окремих секторів або галузей політики, таких як екологічна та торгова політика, звітність про прозорість, державні закупівлі та положення про бізнес і права людини. Документом зазначено, що підвищення узгодженості політики ЄС щодо бізнесу і прав людини є важливим завданням. Більш ефективне виконання Керівних принципів ООН сприятиме досягненню цілей ЄС щодо конкретних питань прав людини та

основних трудових стандартів, включаючи дитячу працю, примусову працю у в'язницях, торгівлю людьми, гендерну рівність, відсутність дискримінації, свободу асоціації та право на ведення колективних переговорів. Процес за участю підприємств, представництв ЄС в країнах-партнерах і місцевих суб'єктів громадянського суспільства, зокрема правозахисних організацій і правозахисників, підвищить розуміння проблем, з якими стикаються компанії у своїй роботі в країнах, які не виконують свої обов'язки із захисту прав людини (підпункт 4.8.2). Комісія також висловила сподівання, що всі європейські підприємства будуть дотримуватися корпоративної відповідальності за дотримання прав людини, як це визначено в Керівних принципах ООН [55].

Слід зазначити, що в ЄС на рівні Агентства ЄС з основних прав приймаються заходи, направлені на захист прав осіб у бізнес-сфері, надання відповідної допомоги щодо покращення ситуації. Так, у своєму документі за 2017 рік Агентство опублікувало 21 конкретну рекомендацію щодо зниження бар'єрів, які ускладнюють доступ до засобів правового захисту на рівні ЄС [56].

У Звіті Агентства ЄС основних прав за 2020 р. розглядаються реалії, з якими стикаються жертви, коли вони домагаються відшкодування за порушення прав людини, пов'язані з бізнесом. У звіті визначено категорії осіб, які стають жертвами порушень прав людини і бізнесу та особи, які їх підтримують; визначено роль організацій громадянського суспільства; розкрито доступні засоби правового захисту і їхні результати; визначено основні проблемні аспекти доступу до засобів правового захисту і зазначено способи їхнього подолання; акцентовано на такій важливій складовій, як попередження зловживань. У ньому представлені результати польових досліджень, думок професіоналів про різні способи подачі скарг [57].

З метою реалізації міжнародних стандартів у трудовій сфері і захисту прав людини ЄС також активно співпрацює з МОП. Так, Європейська комісія (ЕК) і МОП через Департамент міжнародних трудових стандартів (NORMES) встановили давні і продуктивні партнерські відносини з підтримки країн-партнерів ЄС з торгівлі, спільно визначених для поліпшення застосування

основних конвенцій МОП. Це включає приведення трудового законодавства і практики у відповідність до Міжнародних трудових стандартів (ILS), створення інституційного потенціалу державних адміністрацій, соціальних партнерів та інших відповідних зацікавлених сторін для підтримки правової реформи і звітності, а також зміцнення інституційних рамок для сприяння соціальному діалогу і врегулювання конфліктів.

З 2013 р. DG Trade і DG DEVCO фінансують проекти щодо міжнародних трудових норм, здійснювані МОП у багатьох країнах, таких як Вірменія, Бангладеш, Кабо-Верде, Сальвадор, Гватемала, М'янма, Монголія, Пакистан, Філіппіни, Таїланд і В'єтнам. Регулярні консультації між NORMES, DG TRADE і DG EMPL з трудових питань в окремих країнах сприяли спільному роздуму в пошуку відповідних рішень у національних контекстах для поліпшення трудових відносин та умов праці відповідно до основних принципів ILS, а також сприяли моніторингу проектів як вони були реалізовані, сприяючи прийняттю рішень з ключових питань, резонуючим з їхніми результатами.

Ця співпраця отримала динамічний імпульс, коли 1 січня 2019 р. МОП та ЄС розпочали реалізацію проекту «Торгівля за гідну працю» [58], який спрямовано на поліпшення застосування основоположних конвенцій МОП та умов праці в країнах-торговельних партнерах і сприяння досягненню Цілей ООН у галузі сталого розвитку (ціль 8) через поліпшення трудових відносин та умов праці. Проект працює в межах, що включають Глобальний фонд, який забезпечує глобальні ініціативи в галузі ILS і спеціальну підтримку для задоволення конкретних потреб, які виникають у країнах-партнерах; Фонд, орієнтований на держави, який щорічно підтримує низку цільових країн. Проект стартував з таких країн-бенефіціарів: Бангладеш, М'янма і В'єтнам.

Цілі проекту зосереджені на чотирьох всеосяжних компонентах: зміцнення спроможності тристоронніх учасників брати активну участь у національних процесах відповідно до Міжнародних стандартів праці (ILS), зокрема основних конвенцій; зміцнення інституційного потенціалу урядів і соціальних партнерів для виконання зобов'язань зі звітності за ILS і одночасне виконання своїх

зобов'язань перед ЄС про прийняття регулярного моніторингу відповідно до міжнародних конвенцій; зміцнення інституційної бази для сприяння соціальному діалогу, врегулювання конфліктів і виробничих відносин з метою активізації впровадження ILS.

Проект сприяє МОП у реалізації Тристоронньої декларації принципів, що стосуються багатонаціональних корпорацій і соціальної політики (2017 р.), згадується в розділах «Торгівля для всіх» ЄС з політики та сталого розвитку торговельних угод ЄС з допомогою тренінгів ключових учасників (наприклад, національних контактних центрів ОЕСР) і спеціальних заходів, які об'єднують бізнес і громадянське суспільство, політиків та міжнародні організації.

Зміцнення потенціалу тристоронніх учасників та інших зацікавлених сторін, таких як судові органи, парламентарії, організації громадянського суспільства, правозахисні установи, для пропаганди та просування ILS [59].

У числі нормативних актів, прийнятих останнім часом ЄС, також є документи, що містять положення про створення стимулів для дотримання належної обачності в питаннях прав людини, а саме: а) Директива про розкриття інформації нефінансового характеру деякими великими підприємствами в Європейському Союзі, що вимагає від підприємств, на які вона поширюється, представляти публічні звіти про свою політику, процедури дотримання належної обачності, основні ризики, включаючи ризики для прав людини, і управління такими ризиками. Зокрема у ній зазначено, що якщо компанії потрібно підготувати нефінансовий звіт, цей звіт повинен містити дані стосовно соціальних питань і питань, пов'язаних з працівниками, інформацію щодо дій, вжитих для забезпечення гендерної рівності, виконання основних конвенцій МОП, умов праці, соціального діалогу, поваги права працівників на отримання інформації і консультації, дотримання прав профспілок, здоров'я і безпеки на роботі та діалогу з місцевими громадами, і / або дії, вжиті для забезпечення захисту і розвитку цих спільнот. Що стосується прав людини, боротьби з корупцією та хабарництвом, нефінансовий звіт може включати інформацію про

запобігання порушень прав людини і / або про наявні інструменти боротьби з корупцією та хабарництвом (ст. 7) [60].

Норма про обов'язкове дотримання належної обачності діючими в ЄС імпортерами сировини, мінералів і металів, що пропонує дотримання належної обачності в питаннях прав людини відповідно до прийнятих ОЕСР Керівних принципах належної обачності для відповідального управління ланцюжком поставок корисних копалин з районів, порушених конфліктом, і районів підвищеного ризику, знайшла своє закріплення в Регламенті (ЄС) 2017/821 Європейського парламенту і Ради від 17 травня 2017 року, що встановлює зобов'язання з комплексної перевірки ланцюжка поставок для імпортерів з Союзу олова, танталу і вольфраму, їх руд і золота, що здійснюється з постраждалих від конфлікту і схильних до високого ризику областей, який покликаний контролювати торгівлю мінералами із зон конфліктів. Регламент є одним із способів усунення фінансування збройних груп, які порушують права людини і можуть включати дитячу працю, сексуальне насильство, зникнення людей, примусове переселення і руйнування ритуально або культурно значущих місць. Проблема, пов'язана з бажанням запобігти фінансуванню збройних груп і сил безпеки в багатих ресурсами районах, була взята на озброєння урядами і міжнародними організаціями разом із суб'єктами економічної діяльності та організаціями громадянського суспільства, включаючи жіночі організації, які знаходяться в авангарді залучення уваги до умов експлуатації, що нав'язуються цими групами і силами, а також до згвалтувань і насильства, що використовуються для контролю над місцевим населенням.

Дії Союзу в галузі зовнішньої політики і розвитку також сприяють боротьбі з місцевою корупцією, зміцненню кордонів і навчанню місцевого населення та його представників, щоб допомогти їм виявити зловживання [61]. Відповідальність за забезпечення дотримання цих норм покладається на держави-члени Союзу.

У Плані дій Європейського Союзу в галузі прав людини і демократії на період 2015-2019 рр. міститься заклик до держав-членів ЄС домагатися прогресу

в питаннях підприємницької діяльності і прав людини, в тому числі шляхом розробки і здійснення національних планів дій, а також обміну досвідом та кращими практиками у цій галузі [62].

Означене свідчить про те, що Європейський Союз і його члени, а також уряди інших європейських країн (у тому числі в інших регіонах), спрямовані на сприяння здійсненню Керівних принципів, у тому числі через прийняття національних планів дій.

В аспекті досліджуваної тематики суттєве значення також має захист персональних даних працівників усіх сфер виробництва, включаючи і приватну сферу, оскільки, «суспільство зазнає значних змін у світлі розвитку новітніх технологічних розробок, що, у свою чергу, впливає на порядок опрацювання персональних даних, які перебувають у розпорядженні як окремих приватних компаній, так і публічних органів» [63, с. 297].

Так, «в Європі питанню захисту даних почала приділятися увага з прийняттям законодавства деякими державами задля забезпечення контролю персональних даних державними органами та великими компаніями. На європейському рівні було встановлено інструменти захисту даних, і протягом багатьох років захист даних розвивався в особливу цінність, що в кінцевому підсумку, було визнано як основоположне право. Зокрема, ДФЄС (ст. 16 (1)) та Хартією основоположних прав ЄС 2000 р. закріплено право на захист персональних даних (ст. 8). Разом із тим у положеннях Хартії 2000 р. не лише підтверджується право на захист персональних даних, але й передбачається, що обробка персональних даних має бути справедливою, проводитися винятково для певних цілей і на підставі згоди відповідної особи або на законній основі. Фізичні особи повинні мати право доступу до своїх особистих даних і виправляти їх. Дотримання цього права має контролюватися незалежним органом» [63, с. 298-299]. У межах ЄС було прийнято Регламент (ЄС) № 45/2001 «Стосовно захисту осіб з точки зору обробки персональних даних установами та органами Спільноти та вільного руху таких даних» (далі – Регламент № 45/2001). У Регламенті дотримано принципи загального режиму захисту даних ЄС та

застосовано їх до обробки даних, що здійснюється установами та органами ЄС при виконанні відповідних функцій. Крім того, Регламентом передбачено створення незалежного наглядового органу для моніторингу застосування його положень – Європейського інспектора із захисту даних. У січні 2017 р. Європейська комісія надала пропозицію щодо нового положення про обробку даних інституціями ЄС, спрямованого на модернізацію й узгодження з новим режимом захисту даних [64], у жовтні 2018 р. було прийнято Регламент (ЄС) 2018/1725 Європейського парламенту і Ради про захист фізичних осіб стосовно обробки персональних даних установами, органами, установами та агентствами Союзу і про вільне переміщення таких осіб дані та про скасування Регламенту (ЄС) № 45/2001 і Рішення № 1247/2002 / ЄС [65].

### **Висновки до розділу 1**

1. Питання щодо дотримання прав людини у бізнес-сфері перебуває на міжнародному порядку денному, починаючи з кінця ХХ століття. Активний розвиток економічної співпраці, збільшення обсягів товарообороту, глобалізація тощо мають своїм наслідком не лише позитивний внесок у стимулювання розвитку економіки держав, збільшення робочих місць, покращення місцевих умов життя, а й порушення прав і свобод людини, гарантованих міжнародно-правовими актами у галузі прав людини і національним законодавством держав. Транснаціональні корпорації можуть порушувати як трудові права своїх працівників, так і низку інших громадянських, соціальних, культурних прав, серед яких: право на освіту, право на життя і здоров'я, свобода від дискримінації, екологічні права тощо.

2. Слід вказати, що на міжнародному універсальному рівні створено правове підґрунтя, що є основою для дотримання прав і визначення статусу осіб у бізнес сфері, складовою якого є універсальні акти загального характеру, як от, Міжнародна хартія прав людини, конвенції, що торкаються питання зайнятості окремих категорій осіб (жінок, дітей, інвалідів, мігрантів, літніх людей), акти, прийняті під егідою Міжнародної організації праці.

3. Особливе значення мають спеціалізовані акти, що безпосередньо торкаються сфери підприємницької діяльності в аспекті дотримання прав людини, ґрунтуються на положеннях міжнародних угод у галузі захисту прав людини, серед яких слід вказати такі: Керівні принципи для багатонаціональних підприємств, Керівні принципи підприємницької діяльності в аспекті прав людини, Тристороння декларація МОП про принципи, що стосуються багатонаціональних корпорацій і соціальної політики, Десять принципів Глобального договору ООН. Їхня особливість полягає в тому, що вони проектуєть означені стандарти у чітко визначеній сфері – трудових правовідносин, враховуючи особливість функціонування підприємств (дочірніх відділень, філій тощо) на території держав з різним рівнем економічного, соціального, культурного розвитку, що вимагає від компаній урахування відповідних особливостей національного законодавства, яке регламентує сферу трудових правовідносин.

4. Слід також констатувати, що прийняття спеціалізованих актів, які безпосередньо торкаються сфери підприємницької діяльності в аспекті дотримання прав людини, є свідченням переломного моменту у боротьбі з негативним впливом глобалізації та підприємницької діяльності на життя людей в усіх секторах. Вони вперше забезпечили всесвітнє визнання відповідних обов'язків і зобов'язань урядів і комерційних підприємств у галузі попередження й усунення такого впливу та надійну основу для їхнього виконання. Крім того, спеціалізовані акти забезпечують узгоджену основу для вирішення таких можливих несприятливих корпоративних впливів на права людини як положення щодо дотримання міжнародного гуманітарного права у конфліктних ситуаціях.

5. Суттєвого значення має прийняття на міжнародному і національному рівнях своєчасних заходів, пов'язаних із виникненням нових викликів для життя суспільства в цілому, окремих категорій осіб, зокрема такого негативного явища як пандемія COVID-19. У цьому зв'язку слід відмітити діяльність ООН у межах якої прийнято Рамкову програму щодо прийняття негайних соціально-



економічних заходів у відповідь на кризу COVID-19, Глобальний план гуманітарного реагування, План дій ООН на пандемію COVID-19 «Комплексне реагування системи Організації Об'єднаних Націй на COVID-19: порятунок людей, захист суспільства, більш ефективне відновлення», які містять конкретні рекомендації, спрямовані на запровадження широкомасштабних зусиль із подолання руйнівних, у тому числі соціально-економічних і гуманітарних наслідків кризи, і на порятунок людей.

6. Міжнародні регіональні організації, зокрема Рада Європи, Європейський Союз, Співдружність Незалежних Держав докладають суттєвих зусиль щодо імплементації положень актів, прийнятих під егідою ООН, МОП у галузі захисту прав людини в підприємницькій діяльності, шляхом включення їхніх положень у регіональні акти.

7. Слід зазначити, що питання, пов'язані із захистом трудових прав знайшли своє відображення в установчих договорах ЄС (Договір про ЄС, Договір про функціонування ЄС, Хартія прав основних прав і свобод 2000 р.), законодавчих актах (директиви, регламенти), програмних документах (стратегіях, планах, проектах), що свідчить про підтримання Союзом основоположних цінностей у галузі прав людини та здійснення людиноцентрованої політики.

Основні положення цього розділу було відображено в наукових роботах дисертанта [16].

## РОЗДІЛ 2

### МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ ЩОДО ДОТРИМАННЯ ПРАВ ВРАЗЛИВИХ КАТЕГОРІЙ ОСІБ У БІЗНЕС-СФЕРІ

#### 2.1 Захист прав жінок у бізнес-сфері

Ділові кола відіграють важливу роль у реалізації економічних, соціальних і культурних прав, у тому числі сприяючи створенню робочих місць і здійснюючи свій внесок у процес розвитку за допомогою приватних інвестицій. Разом з тим нерідко виникають ситуації, коли підприємницька діяльність негативно позначається на здійсненні економічних, соціальних і культурних прав у результаті нездатності держав забезпечити в межах своєї юрисдикції дотримання міжнародно визнаних норм і стандартів у галузі прав людини. Серед груп, які набагато частіше піддаються негативному впливу підприємницької діяльності, знаходяться жінки, діти, корінні народи, селяни, етнічні або релігійні меншини та ін. Однак, деяким групам населення загрожує більш серйозна небезпека стати жертвою міжсекторальної і множинної дискримінації. Наприклад, виселення та переміщення людей, зумовлені інвестиційною політикою, часто призводять до фізичного і сексуального насильства щодо жінок і дівчаток. У ході таких пов'язаних із інвестиційною політикою виселень і переміщень жінки і дівчатка з числа корінних народів стикаються одночасно як з гендерною дискримінацією, так і з дискримінацією через їхню самоідентифікацію як представники корінних народів. Поряд із цим, жінки складають більшість у секторі неформальної економіки і меншою мірою можуть користуватися захистом у сфері трудової діяльності та соціального забезпечення. Більш того, незважаючи на деякі поліпшення, жінки як і раніше недопредставлені в корпоративних процесах прийняття рішень у всьому світі [37].

Статистичні дані свідчать, що гендерні відмінності в законах зачіпають як тих, що розвиваються і розвинених економік, так і жінок у всіх регіонах. У всьому світі більше 2,7 мільярда жінок за законом обмежені у виборі того ж місця роботи, що і чоловіки. Зі 189 країн, оцінених у 2018 р., в 104 країнах все ще діють

закони, що забороняють жінкам працювати на певних роботах, у 59 країнах відсутні закони про сексуальні домагання на робочому місці, а в 18 країнах чоловіки можуть на законних підставах перешкоджати роботі своїх дружин. Жінки частіше бувають безробітними, ніж чоловіки. У 2017 р. глобальний рівень безробіття серед чоловіків і жінок склав відповідно 5,5% і 6,2%. Прогнозується, що це залишиться відносно незмінним, починаючи з 2018 року і до 2021 року (п. 8, 11) [66]. Крім того, жінки рідше стають підприємцями і стикаються з великою кількістю проблем при відкритті бізнесу: в 40% країн на ранній стадії підприємницька активність жінок становить половину або менше половини активності чоловіків. Насильство і домагання у сфері праці зачіпають жінок незалежно від віку, місця розташування, доходу або соціального стану. Економічні витрати – відображення людських і соціальних витрат – для глобальної економіки дискримінаційних соціальних інститутів і насильства над жінками оцінюється приблизно в 12 трильйонів доларів США на рік (п. 15, 23, 25) [67]. Крім того слід зазначити, що жінки можуть ставати жертвами множинних форм дискримінації та відчувати додаткові перешкоди на шляху до ефективних засобів правового захисту через їхній вік, колір шкіри, етнічну приналежність, релігію, мову, грамотність, доступ до економічних ресурсів, сімейний стан, сексуальну орієнтацію, гендерну ідентичність тощо. Як зазначено в Доповіді Робочої групи з питання про права людини і транснаціональні корпорації та інші підприємства внесок жінок в економіку або не визнається (наприклад, домашня робота), або недооцінюється (наприклад, у фемінізованих професіях і виробництві) [68, с. 314].

Розширення економічних прав і можливостей жінок має вирішальне значення для реалізації прав жінок і гендерної рівності. Розширення економічних прав і можливостей жінок включає здатність жінок на рівні брати участь на існуючих ринках; їхній доступ до продуктивних ресурсів і контроль над ними, доступ до гідної роботи, контроль над своїм часом, життям і тілом; і більш широку, активну і сильну участь в ухваленні економічних рішень на всіх рівнях – від домашнього господарства до міжнародних установ.

Розширення прав і можливостей жінок в економіці та усунення гендерних відмінностей у сфері праці є ключовими факторами досягнення Порядку денного в галузі сталого розвитку на період до 2030 року [69] і досягнення Цілей у галузі сталого розвитку, зокрема цілі 5, для досягнення гендерної рівності, і цілі 8, спрямованої на сприяння повній і продуктивній зайнятості і гідної роботи для всіх; також Мета 1 з викорінення бідності, Мета 2 з продовольчої безпеки, Ціль 3 із забезпечення здоров'я і Мета 10 зі скорочення нерівності.

Коли більше жінок працює, економіка зростає. Розширення економічних прав і можливостей жінок підвищує продуктивність, збільшує економічну диверсифікацію і рівність доходів на додаток до інших позитивних результатів у галузі розвитку [70]. Наприклад, підвищення рівня зайнятості жінок у країнах ОЕСР, що відповідає рівню Швеції, може підвищити ВВП більш ніж на 6 трильйонів доларів США, [71] визнаючи, однак, зростання автоматично не веде до скорочення нерівності за ознакою статі. І навпаки, за оцінками, гендерні розриви коштують економіці близько 15 відсотків ВВП [72].

Підвищення рівня освіти жінок і дівчаток сприяє розширенню економічних прав і можливостей жінок і більш широкому економічному зростанню. Освіта, підвищення кваліфікації і перепідготовка протягом усього життя – особливо для того, щоб йти в ногу зі швидкими технологічними та цифровими перетвореннями, які впливають на робочі місця, – мають вирішальне значення для здоров'я і благополуччя жінок і дівчаток, а також їхніх можливостей отримання доходу й участі на офіційному ринку праці. Підвищення рівня освіти становить близько 50 відсотків економічного зростання в країнах ОЕСР за останні 50 років [73]. Але для більшості жінок значні успіхи в освіті не привели до кращих результатів на ринку праці [74, с. 69].

Економічна рівність жінок корисна для бізнесу. Компанії отримують велику вигоду від збільшення можливостей працевлаштування та лідерства для жінок, що, як показано, підвищує організаційну ефективність і зростання. Передбачається, що компанії з трьома або більше жінками на керівних посадах мають більш високі оцінки у всіх аспектах організаційної діяльності [75, с. 13].

Правове підґрунтя держав у галузі захисту жінок у бізнес сфері складає низка універсальних і регіональних міжнародних угод та актів. Основне призначення правових актів у цій сфері – недопущення дискримінації жінок у професійній сфері, створення сприятливих умов праці для жінок-матерів, виплата гідної заробітної плати тощо.

Договірна основа в галузі захисту трудових прав сягає часів Ліги Націй, в межах якої було приділено суттєву увагу забезпеченню захисту прав вразливих категорій осіб, зокрема жінок і дітей. Серед таких договорів слід вказати Міжнародну конвенцію про боротьбу з торгівлею жінками та дітьми (відкрита для підписання в Женеві з 30 вересня 1921 р. по 31 березня 1922 р.), відповідно до якої договірні сторони зобов'язалися вжити всіх необхідних заходів з метою розшуку і покарання осіб, які займаються торгівлею дітьми обох статей, і тих, які вчиняють злочини; вжити всіх необхідних заходів для видачі осіб, обвинувачених у цих злочинах; створити агентства і бюро для прийняття на роботу, а також для спостереження за цими агентствами і бюро, видати регламенти для цієї мети, щоб забезпечити захист жінок і дітей, які потребують роботи під час їхнього перебування в іншій країні; прийняти адміністративні та законодавчі заходи з метою припинення торгівлі жінками і дітьми [76].

1957 рік ознаменовано прийняттям Додаткової конвенції ООН про скасування рабства, работоргівлі та інститутів і звичаїв, подібних до рабства 1956 р., яка містить зобов'язання держав-учасниць щодо вжиття всіх можливих і необхідних законодавчих та інших заходів до того, щоб здійснити поступово і в найкоротший за можливості термін повне скасування нижченаведених інститутів і звичаїв, де вони ще існують, і незалежно від того, охоплюються вони чи не охоплюються визначенням рабства, що міститься в статті 1 Конвенції про рабство, підписаної в Женеві 25 вересня 1926 р. ... с) будь-якого інституту або звичаю, в силу яких і) жінку обіцяють видати або видають заміж, без права відмови з її боку, її батьки, опікун, родина або будь-яка особа або група осіб за винагороду грошима або натурою; ii) чоловік жінки, його родина або його клан

має право передати її іншій особі за винагороду або іншим чином; або iii) жінка після смерті чоловіка передається у спадок іншій особі [77].

У Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 р. (резолюція A/RES/34/180) підняте питання про важливість участі у сфері зайнятості. Відповідно до положень договору держави-учасниці вживають усіх відповідних заходів для ліквідації дискримінації щодо жінок у сфері зайнятості з тим, щоб забезпечити на основі рівності чоловікам і жінкам рівні права, зокрема: а) право на працю як невід'ємне право всіх людей; b) право на однакові можливості при прийнятті на роботу, в тому числі застосування однакових критеріїв вибору при прийнятті; c) право на вільний вибір професії чи виду роботи, на просування по службі і гарантію зайнятості, а також на користування всіма пільгами й умовами роботи, на одержання професійної підготовки і перепідготовки, включаючи учнівство, професійну підготовку підвищеного рівня та регулярну перепідготовку; d) право на рівну винагороду, включаючи одержання пільг, на рівні умови щодо рівноцінної роботи, а також на рівний підхід до оцінки якості роботи; e) право на соціальне забезпечення, зокрема в разі виходу на пенсію, безробіття, хвороби, інвалідності, по старості та в інших випадках втрати працездатності, а також право на оплачувану відпустку; f) право на охорону здоров'я та безпечні умови праці, в тому числі захист репродуктивної функції (ч.1, ст.11).

Для запобігання дискримінації щодо жінок після одруження або народження дитини і забезпечення їм ефективного права на працю, держави-учасниці вживають відповідних заходів для того, щоб: а) заборонити, під загрозою застосування санкцій, звільнення з роботи на підставі вагітності або відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами чи дискримінації з огляду на сімейний стан при звільненні; b) ввести оплачувані відпустки або відпустки з порівняльною соціальною допомогою у зв'язку з вагітністю і пологами без втрати попереднього місця роботи, старшинства або соціальної допомоги; c) заохочувати надання необхідних додаткових соціальних послуг з тим, щоб дозволити батькам поєднувати виконання сімейних обов'язків з трудовою

діяльністю та участю в громадському житті, зокрема шляхом створення і розширення мережі установ по догляду за дітьми; d) забезпечувати жінкам особливий захист у період вагітності на тих видах робіт, шкідливість яких для здоров'я доведена (ч. 2 ст. 11) [78].

У зв'язку з вищезначеним слід згадати положення Протоколу про попередження і припинення торгівлі людьми, особливо жінками і дітьми, та покарання за неї, який доповнює Конвенцію проти транснаціональної організованої злочинності 2000 р. (A/ RES/55/25 від 15 листопада 2000 р.), яким передбачено зобов'язання держав-учасниць забезпечувати захист особистого життя й особистості жертв торгівлі людьми, в тому числі, серед іншого, шляхом забезпечення конфіденційного провадження у справах за участю такої категорії осіб (статті 6–7) [79]. Зважаючи на необхідність регулювання питань пов'язаних з незаконним вивозом мігрантів та іншої пов'язаної з ним злочинної діяльності організованих злочинних груп у цій сфері та захисту прав осіб, було прийнято Протокол проти незаконного ввозу мігрантів по суші, морю і повітря, що доповнює Конвенцію ООН проти транснаціональної організованої злочинності, яким криміналізовано означене протиправне діяння; передбачено форми співпраці у протидії незаконному ввозу мігрантів морем; здійснення захисних заходів тощо [80].

Тематика підвищення обізнаності про бізнес-обґрунтоване розширення економічних прав та можливостей жінок і про можливості приватного сектора для просування гендерної рівності та сталого розвитку стала центром уваги й святкування Міжнародного жіночого дня 2020 р., тематика якого зазначена так: «Я – покоління рівності: реалізація прав жінок». Ця тема узгоджується з новою багатопоколінною кампанією ООН «Покоління рівності», присвяченою 25-й річниці прийняття Пекінської декларації та Платформи дій. Прийнята в 1995 р. на четвертій Всесвітній конференції зі становища жінок у Пекіні. Пекінська платформа дій визнана найбільш прогресивною дорожньою картою для розширення прав і можливостей жінок і дівчаток у всьому світі.

Так, 2020 рік було означено як ключовий рік для просування гендерної рівності в усьому світі, оскільки світова спільнота оцінює прогрес, досягнутий щодо прав жінок після прийняття Пекінської платформи дій. Це також ознаменує кілька інших стимулюючих моментів у русі за гендерну рівність: п'ятирічна віха в досягненні Цілей у галузі сталого розвитку; 20-річчя резолюції 1325 Ради Безпеки ООН щодо жінок, миру і безпеки; і 10-річчя створення Жінки – ООН. 2020 рік представляє собою беззаперечну можливість мобілізувати глобальні дії для досягнення гендерної рівності та прав людини всіх жінок і дівчаток [81].

Комітет ООН з економічних, соціальних і культурних прав у своєму Зауваженні загального порядку № 24 (2017) рекомендував державам-учасницям зайнятися проблемою специфічного впливу підприємницької діяльності на жінок і дівчаток, у тому числі жінок і дівчаток з числа корінних народів, і включати гендерні аспекти в усі заходи з регулювання підприємницької діяльності, здатної мати негативні наслідки для здійснення економічних, соціальних і культурних прав, у тому числі шляхом звернення до Керівництва зі складання національних планів дій у сфері підприємництва і прав людини. Комітет також рекомендував державам вжити належних заходів, у тому числі шляхом введення тимчасових спеціальних заходів, щодо розширення представництва жінок на ринку праці, включаючи вищі ешелони корпоративної ієрархії [37].

Крім того, Гендерна настанова до Керівних принципів підприємницької діяльності в аспекті прав людини включає вибрані ілюстративні дії, які показують, як держави і підприємства можуть інтегрувати гендерну перспективу в межах усіх своїх операцій. Так, зокрема, в ілюстративних діях до принципу 3 державам рекомендовано: використовувати гендерну рівність як наскрізну тему для складання, перегляду й оцінки всіх законів і регламентацій, що стосуються заохочення і забезпечення поваги бізнесом прав людини; приймати проактивні заходи з метою забезпечення змістовної участі жінок і жіночих організацій у розробці або оновленні законів і директив; враховувати і долати диференційований вплив різних законів на жінок, наприклад як зачіпають жінок



закони щодо захисту споживачів, корпорацій, трудових відносин, прав людини, навколишнього середовища, реклами, індустрії розваг, інвестицій, банківської справи, фінансів, оподаткування та недобросовісної конкуренції; приймати державні директиви і в тому числі директиви щодо здійснення Цілей у галузі сталого розвитку, що пов'язані з гендерною трансформацією. У настанові до принципу 7 державам рекомендовано вживати додаткових заходів щодо захисту від утисків прав людини жінок, включаючи сексуальні утиски і гендерне насильство, з боку бізнес-підприємств у районах, порушених конфліктами. Ілюстративні дії включають у себе зобов'язання держав щодо: культивування спільного багатосуб'єктного партнерства задля зміни соціальних норм, пов'язаних зі сприйняттям гендерної дискримінації або сексуальних утисків і гендерного насильства як терпимого, нормального або виправданого явища; нарощування потенціалу бізнес-підприємств і особливо тих з них, які функціонують у районах, порушених конфліктами, з метою виявлення, запобігання і пом'якшення ризиків, пов'язаних із сексуальним утиском і гендерним насильством тощо [82, с. 138-139].

Найважливіше значення для досягнення справжньої гендерної рівності має рівність економічна. При цьому, згідно з деякими оцінками, жінки складають більше 70% серед усіх жебраків у світі. Жінки, як правило, мають більш низькооплачувану роботу, часто працюють на непостійних місцях в «неофіційній» економіці, де мало прав і низький дохід. Відсутність рівного доступу та рівності в освіті означає, що у жінок, як правило, менше кваліфікацій і менше навичок, що позначається на тому типі праці, на який вони можуть розраховувати. Економічна залежність також може відігравати основну роль у взаєминах і може призводити до домашнього насильства. У домашньому господарстві неодружених пар або сім'ях велика частина або взагалі весь обсяг домашньої праці покладається на дорослих жінок чи на старших дівчаток. Дійсно, одружені чоловіки розглядаються як найбільш надійна робоча сила, що пов'язано значною мірою з тим, що роботодавці виходять з того, що в одружених чоловіків практично немає домашніх або сімейних обов'язків, оскільки за все це

несуть відповідальність їхні дружини. Таким чином, чоловіки отримують фінансову компенсацію за рахунок неоплачуваної домашньої роботи своїх партнерів-жінок, через більш високі зарплати і більш високі шанси просування по службі [83].

Значну роль у системі захисту прав жінок відіграли конвенції, прийняті у межах МОП які охоплюють широке коло соціальних і трудових питань, включаючи мінімальну заробітну плату, виробничі відносини, зайнятість, соціальний діалог, соціальний захист та інші питання. МОП у трудовій сфері звертає особливу увагу на проблеми, що постають перед особами, які мають особливі соціальні потреби, особливо перед жінками, дітьми, трудящими-мігрантами та ін., мобілізує та підтримує зусилля, що докладаються на міжнародному, регіональному та національному рівнях, спрямовані на вирішення їхніх проблем та сприяє проведенню дійової політики щодо створення робочих місць. Беручи до уваги, що для зусиль зі збереження зв'язків між соціальним прогресом та економічним зростанням особливе значення та сенс має гарантія дотримання фундаментальних принципів і прав у світі праці, оскільки вона дає змогу зацікавленим особам відкрито та на рівних умовах вимагати свою справедливую частку в багатстві, накопиченню якого вони допомагали, а також надає їм можливість повністю реалізувати свій людський потенціал.

Конвенції МОП з гендерних питань мають тривалу історію. Серед цих актів слід, перш за все, вказати акти, прийняті ще в рік заснування МОП – 1919 рік. Це Конвенція № 3 «Про охорону материнства» (переглянута в 1952 році), дія якої застосовувалася як до жінок, зайнятих на промислових підприємствах (державних та приватних підприємств, а також до їхніх відділень), так і до жінок, зайнятих на непромислових та сільськогосподарських роботах, зокрема надомниць. Конвенцією передбачено право на відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю щонайменше 12 тижнів, включаючи період обов'язкової післяпологової відпустки; на отримання грошової та медичної допомоги. Договір визначає підстави визнання незаконним наказу про звільнення жінки, яка

перебуває у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами [84]. Слід зазначити, що Конвенція 1952 р. також була переглянута на підставі Конвенції № 183 про перегляд Конвенції (переглянутої) 1952 року про охорону материнства (Конвенція 2000 р. про охорону материнства), з метою подальшого сприяння рівності всіх жінок у сфері праці, а також здоров'ю та безпеці матері і дитини, визнавши тим самим розходження в рівнях економічного і соціального розвитку держав-членів, а також різноманітний характер підприємств і розходження в рівнях охорони материнства, передбачених у національному законодавстві і практиці [85]. Сфера застосування Конвенції – усі працюючі за наймом жінки, включаючи жінок, зайнятих нетиповими формами залежної праці. Конвенцією передбачено збільшення строку відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами; надання відпустки в разі захворювання або ускладнень; виплата грошової допомоги жінкам, яким надано відпустку; надання медичних послуг; гарантування збереження місця роботи за жінкою; заборону незаконного звільнення; заборону дискримінації в галузі зайнятості, включаючи доступ до зайнятості, у зв'язку з вагітністю і пологами; надання жінці додаткової перерви/перерв на день чи скорочення робочого часу з метою грудного годування дитини.

У 1951 р. було прийнято Конвенцію про рівну винагороду чоловіків і жінок за рівнозначну працю, відповідно до якої кожний член МОП за допомогою засобів, що відповідають діючим методам встановлення ставок винагородження, заохочує тією мірою, в якій це суміщається із зазначеними методами, забезпечує застосування щодо всіх трудівників принципу рівного винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності (ч. 1, ст.2) [86] та ін.

1958 рік ознаменовано прийняттям Конвенції про дискримінацію в галузі праці та занять № 111, яка покладає зобов'язання на учасників договору визначити й проводити національну політику, спрямовану на заохочення, методами, що узгоджуються з національними умовами й практикою, рівності можливостей та поведження щодо праці і занять з метою викорінення будь-

якої дискримінації щодо них (ст. 2). Відповідно до Конвенції термін «дискримінація» охоплює: а) будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу, що робиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять; б) будь-яке інше розрізнення, недопущення або перевагу, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять і визначається відповідним членом МОП після консультації з представницькими організаціями роботодавців і працівників, де такі є, та з іншими відповідними органами (ч. 1 ст. 1) [87].

Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі з сімейними обов'язками № 156 (1981 р.) поширюється на всі галузі економічної діяльності і на усі категорії трудящих (ст. 2) та на трудящих чоловіків і жінок, які мають сімейні обов'язки щодо дітей, які перебувають на їхньому утриманні, коли такі обов'язки обмежують їхні можливості підготовки, доступу, участі чи просування в економічній діяльності; також на чоловіків і жінок, які мають зобов'язання щодо інших найближчих родичів-членів їхньої сім'ї, які дійсно потребують їхнього догляду чи допомоги, якщо такі обов'язки обмежують їхні можливості підготовки, доступу, участі чи просування в економічній діяльності [88].

Рекомендація МОП про трудове правовідношення № 198 (2006 р.) акцентує увагу на тому, що в межах національної політики держави-члени повинні приділяти особливу увагу забезпеченню ефективного захисту працівників, особливо тих з них, які страждають через відсутність визначеності щодо існування індивідуального трудового правовідношення, включаючи трудящих жінок, а також такі найбільш вразливі категорії працівників, як молоді працівники, літні працівники, працівники неформальної економіки, трудящі-мігранти та трудящі-інваліди. Покладає на держав-членів зобов'язання при проведенні національної політики особливу увагу приділяти гендерним аспектам з урахуванням того, що трудящі жінки складають більшість працівників деяких

професій і окремих секторів, в яких широко застосовується практика прихованих трудових відносин або де відзначається відсутність ясності щодо існування трудових правовідносин; проводити чітку політику, націлену на забезпечення гендерної рівності, і здійснювати більш ефективний нагляд за дотриманням відповідних законодавчих актів і угод на національному рівні з метою забезпечення дієвого вирішення гендерних проблем (ст. 5-6) [19].

Крім того, Генеральний секретар ООН у своїй доповіді щодо ролі підприємництва в процесі розвитку привернув увагу до питання щодо підтримки соціально незахищених груп населення, зокрема жінок. Він зазначив, що всеосяжність стратегії і програми розвитку підприємництва є одним із основних елементів порядку денного в області сталого розвитку, який може включати в себе ініціативи у сфері освіти, професійної підготовки та забезпечення доступу до фінансів і ринкової інформації. Багато установ надають соціально незахищеним групам населення інформацію, знання і консультації з питань підприємницької діяльності за допомогою програм наставництва і доступу до мереж, забезпечуючи даним групам необхідну підтримку для ефективного зайняття підприємницькою діяльністю. Зокрема, він зауважив щодо необхідності приділення більшої уваги задоволенню потреб особливих цільових груп шляхом реалізації спеціалізованих стратегій розвитку підприємництва, таких як стратегії і можливості розвитку підприємницької діяльності серед жінок і молоді. Генеральний Секретар також зауважив, щодо програм, спрямованих на розвиток підприємництва серед жінок: програма МОП «Розвиток жіночого підприємництва»: програма підготовки підприємців і надання подальшої підтримки, що поєднує регулярні курси підготовки з питань управління бізнесом і розроблені з урахуванням гендерних факторів навчальні курси в межах програми Gender + Entrepreneurship Together (GET) Ahead for Women in Enterprise; премія ЕМПРЕТЕК «За заслуги жінок у підприємницькій діяльності»: ця програма, що передбачає присудження премій раз на два роки, була створена в 2008 р. і підтримується ЮНКТАД; програма, спрямована на підвищення обізнаності про економічний гендерний розрив, зробила істотний вплив на життя

одержувачів премії; програма Центру з міжнародної торгівлі (ЦМТ) SheTrades: програма, спрямована на забезпечення до 2020 року виходу на ринки одного мільйону жінок-підприємців у всьому світі; ЮНІДО: розвиток потенціалу жінок як осіб, здатних внести вклад у скорочення бідності, заохочення жінок-інвесторів і жінок-підприємців, а також визнання важливості взаємозв'язку між гендерною рівноправністю і охороною навколишнього середовища для заохочення всеохоплюючого та сталого промислового розвитку (п. 18, 19) [89].

Слід наголосити на тому, що суттєвий негативний вплив на дотримання прав жінок у бізнес-сфері справила пандемія COVID-19, яка створює загрозу здоров'ю, безпеці, добробуту людей, а також серйозно порушує життя суспільства і функціонування економіки та має катастрофічні наслідки для життя людей щодо отримання коштів на існування. Як зазначено в резолюції A/RES/75/211 ГА ООН пандемія впливає на життя людини в цілому та найбільшою мірою від неї страждають найбільш бідні і найбільш вразливі категорії населення. Документом рекомендовано державам-членам підтримувати жінок-підприємців у сфері цифрової економіки, в тому числі в галузі електронної торгівлі, включаючи мікро-, малі та середні підприємства, з метою розробки місцевих рішень і відповідного контенту і заохочення інноваційної діяльності та створення гідних робочих місць (п. 10). Резолюція містить заклик до держав-членів зміцнювати здатність жінок переходити від зайнятості в неформальному секторі до формальної зайнятості і намітити заходи щодо скорочення і перерозподілу непропорційно великої частки жінок і дівчаток, зайнятих у неоплачуваній роботі по догляду і дому, та сприяти формуванню гідних умов для роботи по догляду і домашньої роботи для жінок і чоловіків у державному і приватному секторах шляхом забезпечення соціального захисту, безпечних умов роботи та оплати за рівну працю або працю рівної цінності, сприяючи таким чином переходу працівників неформального сектора, в тому числі тих, які виконують оплачувану роботу з догляду і домашню роботу на неформальній основі, у формальну економіку (п. 13) [90].

Резолюція Генеральної Асамблеї ООН A/RES/75/156 «Зміцнення національних і міжнародних заходів швидкого реагування у зв'язку із впливом коронавірусного захворювання (COVID-19) на жінок і дівчаток» також акцентує увагу на тому, що COVID-19 матиме серйозні наслідки для всіх категорій осіб і може непропорційно більшою мірою позначитися на жінках і дівчатках у всіх контекстах, посилюючи існуючу нерівність, і що всі ці наслідки ще більш посилюються, особливо в умовах збройних конфліктів і надзвичайних гуманітарних ситуацій, що може повернути назад прогрес, досягнутий у галузі забезпечення гендерної рівності та розширення прав і можливостей всіх жінок і дівчаток. Ці негативні наслідки позначаються на економічних правах і можливостях жінок, їхній економічній самостійності та їхньому продуктивному житті. Задля підтримки цієї вразливої категорії осіб, державам-членам рекомендовано впроваджувати, коригувати або розширювати, у міру необхідності, національні програми соціального захисту і адаптувати, у відповідних випадках, методи адресної підтримки для забезпечення доступу до програм соціального захисту та допомоги, в межах яких можна було б надати підтримку постраждалим від COVID-19, особливо жінкам, шляхом розширення охоплення і збільшення розміру допомоги, в тому числі для осіб, які працюють у неформальному секторі, в межах програм соціальної допомоги, таких як перекази грошових коштів і соціальні пенсії, а також інших програм, які можуть бути здійснені з низькими операційними витратами, і забезпечити, щоб інформація про наявність цих програм соціального захисту та допомоги і про шляхи доступу до них була в широкому доступі доступна всім категоріям осіб (п.7) [91].

Серед регіональних міжнародних актів, що безпосередньо зачіпають сферу трудових прав за участю жінок, слід вказати такі: Конвенція про захист основоположних прав і свобод людини 1950 р., яка закріплює загальні положення стосовно усіх трудівників, включаючи жінок (ст. 4, 11, 14) [44]. Європейська соціальна хартія (переглянута) 1996 р., що містить низку прав дотримання яких є обов'язковими у сфері трудових правовідносин, також

передбачає норму щодо права на особливий захист жінок у період вагітності й забезпечення ефективного здійснення права працюючих жінок на охорону материнства. Вона покладає на сторони договору зобов'язання надавати жінкам до і післяпологову відпустку; достатню перерву на роботі. Хартія містить заборону щодо звільнення жінки у період від моменту, коли вона повідомила роботодавця про свою вагітність до закінчення її відпустки у зв'язку з вагітністю; заборону використання праці вагітних жінок, жінок, які нещодавно перенесли пологи, і жінок, які доглядають за своїми немовлятами, на підземних роботах у гірничодобувних галузях і на всіх інших видах роботах, які є небезпечними, шкідливими для здоров'я або важкими роботами (ст. 8). Хартія також передбачає вжиття сторонами самостійно або у співпраці з державними чи приватними організаціями, всіх відповідних і необхідних заходів, задля забезпечення права матерів і дітей на соціальний та економічний захист (ст. 17); гарантує право на рівні можливості та рівне ставлення без дискримінації за ознакою статі при виборі зайнятості (ст. 20) [45].

Серед стратегічних актів Ради Європи, в яких означена проблематика гендерної рівності, у тому числі й в аспекті економічних прав жінок, слід вказати Трансверсальну (наскрізну) програму Ради Європи з питань гендерної рівності, спрямовану на збільшення впливу та забезпечення стандартів гендерної рівності, підтримуючи їх впровадження у державах-членах за допомогою різних заходів, включаючи стратегію досягнення гендерної рівності та діяльність у пріоритетних напрямках [92].

Стратегія гендерної рівності на 2014-2017 рр. визначила п'ять пріоритетних напрямків: 1) боротьба із гендерними стереотипами та сексизмом; 2) попередження та боротьба з насильством щодо жінок; 3) гарантування рівного доступу жінок до правосуддя; 4) досягнення збалансованої участі жінок і чоловіків у прийнятті політичних і громадських рішень; 5) досягнення гендерної проблематики у всіх політиках та заходах [93].

Стратегія гендерної рівності на 2018-2023 рр. спирається на широкі правові та політичні вимоги Ради Європи щодо гендерної рівності, а також на досягнення



першої Стратегії Ради Європи щодо гендерної рівності на 2014-2017 роки. Це пов'язує їх як із сучасним економічним контекстом, так і з політичним важелем у Раді Європи, включаючи загальноосвітні пріоритети Організації. Нова стратегія окреслює цілі та пріоритети Ради Європи щодо гендерної рівності на 2018-2023 роки, визначення методів роботи та основних партнерів, а також заходів, необхідних для підвищення видимості результатів. Стратегічними цілями Стратегії є досягнення ефективної реалізації гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок та чоловіків у державах-членах Ради Європи, підтримуючи імплементацію існуючих інструментів та посилюючи законодавство Ради Європи у галузі гендерної рівності під керівництвом Комісії з питань гендерної рівності (GEC). Вона фокусується на таких стратегічних напрямках: 1) запобігання гендерним стереотипам і сексизму та боротьба з ними; 2) запобігання насильству проти жінок та домашньому насильству та боротьба з ним; 3) забезпечення рівного доступу жінок до правосуддя; 4) досягнення збалансованої участі жінок та чоловіків у прийнятті політичних та громадських рішень; 5) захист прав жінок-мігрантів, біженців та шукачів притулку і дівчаток; 6) досягнення гендерної проблематики у всіх політиках та заходах [94].

Серед актів ЄС у цій царині слід акцентувати увагу на положеннях Хартії основних прав і свобод ЄС 2000 р., яка гарантує забезпечення принципу рівності між жінками та чоловіками рівність між жінками і чоловіками в усіх галузях, включаючи зайнятість, роботу й оплату праці (ст. 23) [51].

## **2.2 Захист прав дітей у бізнес-сфері**

Незважаючи на стрімкі успіхи за останні роки, сьогодні у світі все ще існує 168 мільйонів працюючих дітей у всіх регіонах та секторах. Керівні принципи підприємницької діяльності в аспекті прав людини, прийняті одностанно у 2011 р. Радою ООН з прав людини, надають роботодавцям схему розробки надійних систем управління для належної ретельності. Важливим є те, що вони також стосуються зобов'язання держав захищати людей від порушень прав людини, у тому числі тих, в яких беруть участь підприємства, та необхідності

розширення доступу до засобів правового захисту. Керівні принципи не створюють нових юридичних зобов'язань, а уточнюють, які існуючі міжнародні інструменти є значимими для бізнесу, і вони безпосередньо посиляються на Декларацію МОП про основоположні принципи та права на роботі, Конвенцію МОП № 138 про мінімальний вік (1973 р.) та Конвенцію МОП № 182 про найгірші форми дитячої праці (1999 р.).

Так, п. 12 Керівних принципів містить норми щодо відповідальності підприємств за дотримання прав людини принципів, зокрема й тих, які закріплені Декларацією МОП про основоположні принципи і права у сфері праці, у положеннях якої визначено, що всі держави-члени мають зобов'язання, яке випливає з самого факту їх членства в ООН, дотримуватися, зміцнювати та реалізовувати добросовісно та відповідно до Статуту принципи, що стосуються основоположних прав, серед яких і реальна заборона дитячої праці [18]. МОП у своєму Керівному інструменті для бізнесу щодо дитячої праці зазначила, що компанії повинні мати такі елементи системи управління, щоб допомогти в запобіганні і викоріненні негативного впливу, включаючи вплив дитячої праці. Зокрема до таких елементів віднесено: 1) зобов'язання щодо політики, впроваджені у всій організації; 2) процеси належної обачності щодо прав людини, які включають: оцінку впливу, включаючи ризики дитячої праці; інтеграцію результатів в дії і рішення; відстеження продуктивності; готовність до розмови про продуктивність; 3) процеси виправлення, включаючи механізми розгляду скарг на оперативному рівні. Означені елементи можуть бути частиною автономної системи управління ризиками для прав людини або можуть бути інтегровані в інші існуючі системи компанії. Проте, в усіх випадках ці елементи мають бути орієнтовані на ризик для людей (у даному випадку на ризик для дітей), а не тільки на ризик для бізнесу.

Крім цього, МОП вказала на три шляхи, за допомогою яких компанії можуть здійснювати вплив на використання дитячої праці згідно з Керівними принципами ООН. 1. Так, компанія може впливати на використання дитячої праці через власні дії чи рішення. Наприклад, через працевлаштування дітей до

досягнення ними мінімального віку, передбаченого Конвенцією МОП № 138. Залучення дітей до робіт зі шкідливими умовами праці. 2. Компанія може здійснювати вплив на дитячу працю через ділові відносини (наприклад, з постачальником, замовником чи урядом) або через власні дії в парі з діями інших сторін. Наприклад, неодноразова зміна вимог до продукту для постачальника без відповідного коригування термінів виробництва або ціни, стимулює тим самим залучати субпідрядників, які покладаються на дитячу працю. Або сприяння кумулятивному забрудненню річки, що негативно впливає на існування місцевих фермерів, змушуючи їх відправляти своїх дітей на роботу, щоб компенсувати втрату доходу. 3. Компанія не використовує та не сприяє дитячій праці, однак її вплив пов'язаний з діяльністю, продуктами чи послугами, оскільки спричинений суб'єктом господарювання, з яким компанія має ділові відносини. Наприклад, вишивка на виробах одягу роздрібною компанією, яка постачається субпідрядом постачальникам дітям удома, порушуючи договірні зобов'язання та не стимулюється роздрібною компанією. Закупівля сировини або товарів, вироблених за допомогою дитячої праці, на місці (готівковий) ринок або через агента [95, с. 20].

Питання захисту прав дітей є актуальним у діяльності універсальних та регіональних міжнародних міжурядових організацій, у межах яких прийнято низку правових актів, що стосуються різних аспектів забезпечення прав цієї категорії осіб. Значна увага в міжнародно-правових актах приділяється й питанням зайнятості неповнолітніх. Правова думка у цій сфері спрямована передусім на боротьбу з експлуатацією дитячої праці, під якою розуміють форму експлуатації, яка є порушенням прав людини і визнається протиправною дією. Найбільш радикальною тут є загальна норма, що забороняє рабство і работоргівлю, закріплена в низці авторитетних міжнародних договорів. Загальна норма, що забороняє рабство і работоргівлю, закріплена в низці авторитетних міжнародних договорів, у тому числі й у Загальній декларації прав людини (1948 р.) (ст. 40) [12], Міжнародному пакті про громадянські й політичні права 1966 р. (ст. 8) [13].

Важливим кроком у захисті прав дитини стало прийняття під егідою ООН у 1989 р. Конвенції про права дитини (резолюція Генеральної Асамблеї ООН A/RES/44/25 від 20 листопада 1989 р.), яка стала суттєвим досягненням у розумінні принципів щодо становища дітей у сучасному суспільстві, правовою основою для забезпечення виживання і добробуту дітей. Конвенція – це найбільш універсальний міжнародний договір за всю історію розвитку відносин між державами у цій сфері. Держави, що ратифікували Конвенцію, взяли на себе зобов'язання втілювати в життя її норми шляхом прийняття нових законів, приведення у відповідність з її положеннями свого законодавства, судової й адміністративної практики, а також іншими позитивними діями, створенням системи державних органів для захисту прав дитини, розвитком співробітництва з недержавними організаціями. Конвенція містить повний перелік прав дитини, її положення знайшли своє втілення в багатьох міжнародних документах, що стосуються захисту прав дітей і підлітків. Конвенція передбачає створення Комітету з прав дитини. Кожна з означених сфер у Конвенції має важливе значення і потребує прийняття відповідних заходів на національному рівні [96]. Крім того, самі положення Конвенції зазнають доповнень і уточнень у разі актуалізації тих чи інших питань. З метою забезпечення гарантій захисту дітей від практики торгівлі дітьми, дитячої проституції та дитячої порнографії було прийнято Факультативний протокол до Конвенції, стосовно торгівлі людьми, дитячої проституції і дитячої порнографії 2000 р. (резолюція Генеральної Асамблеї ООН A/RES/54/263 від 16 березня 2001 р.) [97].

Відповідно до Конвенції про права дитини держави-учасниці вживають всіх необхідних законодавчих, адміністративних та інших заходів для здійснення прав, визнаних у цій Конвенції, в тому числі економічних, соціальних і культурних прав (ст. 4). Держави-учасниці визнають право дитини на захист від економічної експлуатації та від виконання будь-якої роботи, яка може являти небезпеку для здоров'я, бути перешкодою в одержанні нею освіти чи завдавати шкоди її здоров'ю, фізичному, розумовому, духовному, моральному та соціальному розвитку. 2. Держави-учасниці вживають законодавчі,

адміністративні і соціальні заходи, а також заходи в галузі освіти, з тим щоб забезпечити дотримання цієї статті. З цією метою, керуючись відповідними положеннями інших міжнародних документів, Держави-учасниці, зокрема: а) встановлюють мінімальний вік для прийому на роботу; b) визначають необхідні вимоги щодо тривалості робочого дня й умови праці; c) передбачають відповідні види покарань або інші санкції для забезпечення ефективного здійснення цієї статті (ч. 1 ст. 32). Держави-учасниці захищають дитину від усіх форм експлуатації, що завдають шкоди будь-якому аспекту добробуту дитини (ст. 36). Крім того слід зазначити, що відповідно до Факультативного протоколу до Конвенції про права дитини щодо участі дітей у збройних конфліктах (резолуція 54/263 Генеральної Асамблеї від 25 травня 2000 р.), використання дітей-солдат кваліфікується як одна з найгірших форм дитячої праці. Прийнято [98].

У цьому зв'язку слід зазначити положення конвенцій, прийнятих у межах МОП, спрямованих як на обмеження віку прийняття дітей на роботу, так і обмеження нічної праці підлітків, а також Конвенції про обов'язковий медичний огляд дітей і підлітків з метою з'ясування їхньої придатності в тій чи іншій сфері виробництва. Серед цих актів слід вказати Конвенцію про примусову працю, 1930 р., яка покладає на держави-учасниці зобов'язання скасувати застосування примусової чи обов'язкової праці, під якою слід розуміти будь-яку роботу чи службу, що її вимагають від якої-небудь особи під загрозою якогось покарання і для якої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг, у всіх її формах у якомога коротший строк (ч.1 ст.1, ч.1. ст.2). Конвенція містить норму, відповідно до якої компетентна влада не повинна ні примушувати, ні дозволяти примушувати до примусової чи обов'язкової праці на користь приватних осіб, компаній або товариств (ч. 1 ст. 4) [99].

Додаткова конвенція ООН про скасування рабства, работоргівлі та інститутів і звичаїв, подібних до рабства (1956 р.) містить зобов'язання держав-учасниць щодо вжиття всіх можливих і необхідних законодавчих та інших заходів задля поступового і, за можливості, найшвидшого скасування означених

інститутів і звичаїв, де вони ще існують, і незалежно від того, охоплюються вони чи не охоплюються визначенням рабства, що містяться у статті 1 Конвенції про рабство, підписаної в Женеві 25 вересня 1926 р. ... «будь-якого інституту чи звичаю, в силу якого дитина або підліток до 18-ти років передається одним або обома своїми батьками чи своїм опікуном іншій особі, за винагороду або без такої, з метою експлуатації цієї дитини чи підлітка або його праці» (d) [77].

Конвенція про мінімальний вік для прийому на роботу № 138 закріплює положення, відповідно до якого мінімальний вік для прийому на будь-який вид роботи за наймом або іншої роботи, яка за своїм характером або через умови, в яких вона здійснюється, може завдати шкоди здоров'ю, безпеці або моральності підлітка, не може бути нижчим ніж 18 років. Компетентні органи влади можуть після консультації із зацікавленими організаціями роботодавців і працівників, де такі існують, дозволяти роботу за наймом чи інший вид роботи особам, віком не молодше 16 років, за умови, що здоров'я, безпека і моральність цих підлітків повністю захищені і, що ці підлітки отримали достатнє спеціальне навчання чи професійну підготовку у відповідній галузі діяльності (ч.1, 2 ст. 3) [100].

Рекомендація щодо мінімального віку для прийому на роботу № 146 доповнила Конвенцію 138 визначивши деякі додаткові елементи політики, які належать до сфери компетенції МОП серед яких слід вказати такі: розробка і поступове розширення без будь-якої дискримінації заходів щодо соціального забезпечення та культурно-побутового обслуговування сімей з метою забезпечення утримання дітей, включаючи допомогу на дітей; створення і поступове розширення належних можливостей для освіти і професійної орієнтації та підготовки, що відповідають за формою та змістом потребам заінтересованих у цьому дітей та підлітків; е) створення і поступове розширення відповідних можливостей для захисту і культурно-побутового обслуговування дітей та підлітків, у тому числі робочої молоді, а також для сприяння їхньому розвитку тощо (І. Національна політика) [101].

Конвенція № 182 Міжнародної організації праці про заборону та негайні дії щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці покладає зобов'язання на

держав-учасниць щодо вжиття ефективних заходів щодо забезпечення в терміновому порядку заборони та ліквідації найгірших форм дитячої праці під якими слід розуміти: а) усі форми рабства або практику, подібну до рабства, як наприклад, продаж дітей та торгівля ними, боргова кабала та кріпосна залежність, а також примусова чи обов'язкова праця, включаючи примусове чи обов'язкове вербування дітей для використання їх у збройних конфліктах; б) використання, вербування або пропонування дитини для заняття проституцією, виробництва порнографічної продукції чи для порнографічних вистав; с) використання, вербування або пропонування дитини для незаконної діяльності, зокрема, для виробництва та продажу наркотиків, як це визначено у відповідних міжнародних договорах; d) роботу, яка за своїм характером чи умовами, в яких вона виконується, може завдати шкоди здоров'ю, безпеці чи моральності дітей (ст. 1, 3) [102].

Серед програмних документів МОП у сфері захисту дітей від трудової експлуатації слід вказати Звіт «Глобальні оцінки дитячої праці: результати і тенденції, 2012-2016 рр.», який свідчить (демонструє), як далеко суспільство просунулося і як далеко ще належить пройти, щоб виконати зобов'язання з викорінення дитячої праці. У ньому описуються масштаби і ключові характеристики дитячої праці в сучасному світі, а також зміни в глобальній ситуації з дитячою працею з плином часу. У ньому також обговорюються ключові політичні пріоритети кампанії з досягнення мети 2025 року [103].

Доповідь МОП «Ліквідація дитячої праці до 2025 року: огляд політики і програм» (2018 р.) вказує шлях до політичних підходів і заходів щодо ліквідації всіх форм дитячої праці в означений термін. Документом зазначено досягнення осяжних цілей за умови інвестиції в розширення безкоштовної високоякісної освіти, розширення соціальних захисних мереж, вдосконалення управління ринком праці та функціонування сімейного бізнесу та посилення соціального діалогу і правового захисту тощо. Згідно з останніми глобальними оцінками, наведеними у Доповіді, 152 мільйони дітей – 64 мільйони дівчаток і 88 мільйонів хлопчиків – задіяні в дитячій праці в усьому світі, що становить майже кожену

десяту дитину у світі [104, с. 3]. Ці вражаючі цифри спонукають замислитися над існуючою проблемою в усіх куточках світу.

Спільний Звіт МОП, ОЕСР, МОМ та ЮНІСЕФ під егідою Alliance 8.7, «Викорінення дитячої праці, примусової праці та торгівлі людьми в глобальних ланцюгах поставок» (2019 р.) представляє результати досліджень та рекомендації щодо дитячої праці, примусової праці та торгівлі людьми в глобальних ланцюжках поставок. Він став першою в історії спробою виміряти порушення прав людини у великому масштабі. Звіт складається з двох частин: розуміння дитячої праці, примусової праці та торгівлі людьми в глобальних ланцюжках поставок; реагування на дитячу працю, примусову працю і торгівлю людьми в глобальних ланцюжках поставок [105].

Підкресленням значимості захисту дітей на міжнародному рівні, свідчить встановлення під егідою ООН Всесвітнього дня боротьби з дитячою працею – 12 червня, який у 2020 році, який пройшов під закликом захисту дітей від пандемії коронавірусу COVID-19 і пов'язаного з нею економічного шоку і шоку на ринку праці, що мають величезний вплив на життя людей та їхні кошти для існування. На жаль, у кризових ситуаціях часто першими страждають діти. Криза може підштовхнути мільйони вразливих дітей до використання дитячої праці.

Поява пандемії COVID-19 стала поштовхом для розробки і запровадження низки ініціатив щодо захисту прав осіб у сфері трудових правовідносин, включаючи дітей. Так, Тематична доповідь про COVID-19 і основні принципи і права у сфері праці акцентує увагу на тому, що для мільйонів працівників, які вже перебувають у вразливому становищі, криза COVID-19 може мати руйнівні наслідки: їх основні трудові права знаходяться під загрозою, що підштовхує їх та їхні родини до більшої незахищеності. Тому захист і розширення основних принципів і прав у сфері праці матиме вирішальне значення для успіху як негайних, так і довгострокових заходів реагування на кризу у сфері праці [106].

«Вплив COVID-19 на дитячу працю та примусову працю: Відповідь Флагманської програми IPEC +» – це дослідження реального впливу COVID-19 на дитячу працю і примусову працю та визначення напрямків МОП щодо



переорієнтування її ресурсів і операції для пом'якшення руйнівних наслідків пандемії; означення шляхів сприяння міжнародного співтовариства цим зусиллям [107].

«COVID-19 і дитяча праця: час кризи, час дій», в якому МОП та ЮНІСЕФ досліджують вплив кризи на дитячу працю. Документом підтверджено ріст дитячої праці вперше за останні 20 років і акцентовано увагу на тому, що через пандемію COVID-19 людство стикається з ризиком повернути назад роки досягнутого прогресу [108].

Під егідою МОП у 1992 р. створено Міжнародну програму з викорінення дитячої праці (ІРЕС) зі спільною метою поступового викорінення дитячої праці, що мало бути досягнуто за рахунок зміцнення потенціалу країн щодо вирішення цієї проблеми і сприяння всесвітньому руху з боротьби проти дитячої праці. Це найбільша програма такого типу у світі й окрема оперативна програма МОП.

Число і коло партнерів ІРЕС включають організації роботодавців і працівників, інші міжнародні та державні установи, приватний бізнес, громадські організації, НУО, засоби масової інформації, парламентаріїв, судові органи, університети, релігійні групи і, звичайно ж, діти та їхні сім'ї.

Робота ІРЕС з викорінення дитячої праці є важливим аспектом Програми гідної праці МОП. Дитяча праця не тільки заважає дітям здобувати навички та освіти, які їм необхідні для кращого майбутнього, вона також сприяє збереженню бідності і впливає на національну економіку в результаті втрати конкурентоспроможності, продуктивності і потенційного доходу. Відсторонення дітей від дитячої праці, надання їм освіти і надання допомоги їхнім сім'ям з навчанням і можливостями працевлаштування безпосередньо сприяють створенню гідної роботи для дорослих. ІРЕС має за мету запобігання та викоренення всіх форм дитячої праці [109].

Питанню захисту прав дітей у сфері трудових правовідносин приділено увагу й у регіональних актах. Так, Європейська соціальна хартія (переглянута) 1996 р. гарантує дітям і молодим людям право на соціальний, правовий і

економічний захист. З метою забезпечення ефективного здійснення права дітей та підлітків на захист документ покладає зобов'язання на сторони: встановити мінімальний вік прийому на роботу 15 років, за винятком випадків, коли діти зайняті на певних видах легких робіт, що не завдають шкоди їхньому здоров'ю, моральності або освіті; передбачити в національному законодавстві мінімальний вік для певних видів занять, які вважаються небезпечними і шкідливими для здоров'я, 18 років; обмежити тривалість робочого дня для осіб, які не досягли 18 років, згідно з потребами їхнього розвитку і, зокрема, потребами у галузі професійної підготовки; встановити чотиритижневу щорічну відпустку; передбачити проходження щорічного медичного огляду; забезпечити спеціальний захист від фізичних та моральних ризиків, на які наражаються діти і молоді люди, і, зокрема, від небезпеки, з якою прямо або побічно пов'язана їхня робота; заборонити використання осіб до 18 років у нічний час, за винятком деяких видів робіт, визначених національними актами (ст. 7) [45].

У 2010 р. Комітетом Міністрів Ради Європи було схвалено Керівні принципи щодо правосуддя, дружнього до дітей, спрямовані на забезпечення ефективного доступу дітей до правосуддя та адекватного поводження з ними. Вони поширюються на всі обставини, за яких діти, швидше за все, на будь-якій підставі і в будь-якій якості можуть вступати в контакт з кримінальною, цивільною або адміністративною системами правосуддя. Керівні принципи акцентують увагу на дотриманні принципів найкращого забезпечення інтересів дитини, турботи та поваги, участі, рівності та верховенства права [110].

Хартія основних прав і свобод ЄС 2000 р. містить норму щодо заборони дитячої праці та захисту молоді на роботі. Відповідно до її положень, мінімальний вік для прийому на роботу не може бути нижче мінімального віку закінчення школи, без шкоди для таких правил, які можуть бути більш сприятливими для молоді, за винятком обмежених відступів. Для молодих людей, допущених до роботи, мають бути створені умови праці, що відповідають їхньому віку, забезпечити захист від економічної експлуатації та будь-якої

роботи, яка може завдати шкоди їхній безпеці, здоров'ю або фізичному, психічному, моральному або соціальному розвитку (ст. 32) [51].

Міжпарламентською Асамблеєю держав – членів СНД було прийнято Модельний закон про основні гарантії прав дитини в державі (нова редакція), який регулює відносини, що виникають у зв'язку з реалізацією основних гарантій прав і законних інтересів дитини в державі. Законом визначено цілі і принципи державної політики в інтересах дітей, повноваження органів державної влади щодо здійснення гарантій прав дитини, основні напрями та організаційні основи забезпечення прав дитини в державі. У Законі визначено мінімальні державні соціальні стандарти основних показників, які включають у себе гарантоване забезпечення дітям після досягнення 15-річного віку права на професійну орієнтацію, вибір сфери діяльності, працевлаштування, охорону праці, оплату праці; соціальне обслуговування, соціальний захист дітей; надання кваліфікованої юридичної допомоги та ін. [111].

### **2.3 Захист прав осіб з інвалідністю у бізнес-сфері**

15% населення світу мають ту чи іншу форму інвалідності. Цей мільярд людей часто виключається з роботи через неправильне уявлення про їхню здатність робити свій внесок на робочому місці. Проте, зосередивши увагу на навичках, а не на стереотипах, компанії можуть отримати доступ до величезної кількості невикористаних талантів і максимально використовувати потенціал своїх співробітників. Так, співробітники з різним досвідом мають різні підходи до вирішення проблем та можуть підвищити здатність компанії до інновацій. Компанії, що працюють з інвалідами, повідомляють про більш високий рівень утримання, залучення та лояльності серед своїх співробітників. Компанії, які демонструють реальну прихильність інтеграції, також користуються найкращою репутацією серед клієнтів і мають більше можливостей для виходу на нові ринки [112].

З огляду на це, питання щодо прав людей з обмеженими можливостями та врахування їхніх інтересів у робочому просторі більше не виключається з

порядку денного у бізнес-сфері. Наразі врахування інтересів осіб з інвалідністю є частиною багатьох політик і швидко набирає обертів у бізнес-стратегіях. Врахування інтересів осіб з обмеженими можливостями та задоволення їхніх потреб, пов'язаних із інвалідністю, є важливими кроками для компаній з точки зору пошуку талантів та соціальної відповідальності, а також дотримання національного законодавства [113].

Варто зазначити, що основоположним документом, яким закріплено низку прав осіб з інвалідністю, зокрема й трудових які вони реалізувати у бізнес-сфері, стала Конвенція про права інвалідів (резолюція Генеральної Асамблеї ООН A/RES/61/106 від 13 грудня 2006 р.). Метою прийняття якої є заохочення, захист й забезпечення повного і рівного здійснення всіма особами з інвалідністю всіх прав людини й основоположних свобод, а також заохочення поваги притаманної їм гідності. До осіб з інвалідністю Конвенція відносить осіб зі стійкими фізичними, психічними, інтелектуальними або сенсорними порушеннями, які при взаємодії з різними бар'єрами можуть заважати їхній повній та ефективній участі в житті суспільства нарівні з іншими. Конвенція гарантує право осіб з інвалідністю на працю нарівні з іншими; воно включає право на отримання можливості заробляти собі на життя працею, яку особа з інвалідністю вільно вибрала чи на яку вона вільно погодилась, в умовах, коли ринок праці та виробниче середовище є відкритими, інклюзивними та доступними для осіб з інвалідністю. Конвенція покладає низку зобов'язань на держав-учасниць щодо забезпечення і заохочення реалізації права на працю особами, які отримують інвалідність під час трудової діяльності, шляхом ужиття, у тому числі в законодавчому порядку, належних заходів, спрямованих, зокрема, на: заборону дискримінації за ознакою інвалідності стосовно всіх питань, які стосуються всіх форм зайнятості; захист прав осіб з інвалідністю нарівні з іншими на справедливі й сприятливі умови праці; надання особам з інвалідністю можливості для ефективного доступу до загальних програм технічної та професійної орієнтації, служб працевлаштування та професійного й безперервного навчання; розширення можливостей для індивідуальної трудової діяльності,

підприємництва, розвитку кооперативів і організації власної справи; стимулювання наймання осіб з інвалідністю у приватному секторі за допомогою належних стратегій і заходів, які можуть включати програми позитивних дій, стимули та інші заходи; забезпечення особам з інвалідністю розумного пристосування робочого місця; заохочення набуття особами з інвалідністю досвіду роботи в умовах відкритого ринку праці; заохочення програм професійної та кваліфікаційної реабілітації, збереження робочих місць і повернення на роботу для осіб з інвалідністю тощо (ст. 27) [114].

Комітет ООН з прав інвалідів, роз'яснюючи зобов'язання держав-учасниць щодо недискримінації та рівності, зазначив, що для досягнення фактичної рівності за змістом Конвенції держави-учасниці повинні гарантувати відсутність дискримінації за ознакою інвалідності у сфері праці та зайнятості. З метою забезпечення розумного пристосування, про яке йдеться в статті 5 (3), і досягнення або прискорення встановлення фактичної рівності в трудовому середовищі, як того вимагає стаття 5 (4), державам-учасницям слід: полегшити відхід від сегрегованих умов праці для інвалідів і підтримувати їхній вихід на відкритий ринок праці, одночасно стежачи за тим, щоб їхні трудові права дотримувалися в цих умовах; заохочувати право інвалідів на підтримку при працевлаштуванні, в тому числі, але не тільки їхнє право на допомогу у трудовій діяльності, шефство на виробництві та участь у програмах підвищення професійної кваліфікації; захищати права працівників з обмеженими можливостями; і гарантувати право на вільний вибір роботи; гарантувати, щоб люди отримували заробітну плату не нижче мінімального рівня оплати праці і не позбавлялися права на отримання допомоги у зв'язку з інвалідністю після початку заняття трудовою діяльністю; недвозначно визнати, що відмова в розумному пристосуванні є множинною і перехресною дискримінацією, а також переслідуванням; забезпечити належні недискримінаційні умови для вступу інвалідів у трудове життя і його припинення без будь-якої дискримінації. Держави-учасниці зобов'язані забезпечити рівний і ефективний доступ до допомоги і пільг, таких як пенсії або допомога по безробіттю. Втрата можливості

займатися трудовою діяльністю не повинна ставити під загрозу отримання такої допомоги, оскільки це лише посилить проблему відчуження; заохочувати заняття трудовою діяльністю в державному і приватному секторах в інклюзивних і доступних, безпечних та здорових умовах; гарантувати інвалідам рівні можливості для кар'єрного зростання завдяки регулярним зустрічам з керівниками для оцінки професійних успіхів і постановки завдань на майбутнє в рамках всеохоплюючої стратегії; забезпечити доступ до професійної підготовки, перепідготовки та освіти, включаючи професійну підготовку та зміцнення потенціалу, для працівників-інвалідів і полегшити навчання роботодавців, співробітників організацій, що представляють інтереси роботодавців і найманих працівників, профспілкових діячів і працівників компетентних органів принципам розумного пристосування; працювати над універсально застосовними нормами гігієни та охорони праці інвалідів, у тому числі над нормативним регулюванням безпеки і гігієни праці, яке було б недискримінаційним і інклюзивним щодо інвалідів; визнати право інвалідів на членство в профспілках [115].

Під егідою ООН також прийнято програмний документ – Стратегія ООН з інтеграції інвалідів, яка стала результатом процесу, розпочатого Генеральним секретарем у 2018 р., щодо підвищення загальносистемної доступності для інвалідів та забезпечення всебічного врахування їхніх прав. У документі стверджується, що повне і всебічне здійснення прав людини всіх інвалідів є невід'ємним, цілісним і неподільним елементом усіх прав людини і основних свобод. За допомогою Стратегії система ООН забезпечуватиме систематичний облік прав інвалідів у своїй роботі, що здійснюється як поза Організацією (за допомогою програмної діяльності), так і всередині неї, а також зміцнювати довіру інвалідів та їхню впевненість у тому, що їх цінують, а їхня гідність і права поважають, і що на робочому місці їм будуть забезпечені сприятливі умови для повноцінної й ефективної участі нарівні з іншими [116, с. 1 ].

Варто зазначити, що й під егідою МОП було вироблено низку актів, спрямованих на нормативне урегулювання трудових прав осіб з інвалідністю.

Зокрема, в 1955 р. Генеральна конференція МОП прийняла Рекомендацію 99 щодо перекваліфікації інвалідів, а у 1983 р. – Рекомендацію 168 про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів. У положеннях Конвенції МОП 159 про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів закріплено принцип професійної реабілітації і політику зайнятості щодо інвалідів та визначено національні заходи щодо розвитку служб професійної реабілітації та зайнятості інвалідів [117].

У Декларації століття МОП про майбутнє сфери праці 2019 р. Конференція заявила, що, виконуючи свій передбачений Статутом мандат та беручи до уваги глибокі перетворення у сфері праці і розвиваючи надалі свій орієнтований на людину підхід до формування майбутнього сфери праці, МОП повинна спрямовувати свої зусилля на: забезпечення рівних можливостей і рівного ставлення у сфері праці для осіб з обмеженими можливостями та інших осіб, які перебувають у ситуаціях уразливості (II, A (viii) [118].

У 2020 р. МОП було визначено Політику і стратегію щодо інтеграції інвалідів, яка базується на вищезначеній Стратегії ООН і передбачає зобов'язання Організації діяльно залучати осіб з обмеженими можливостями у свою роботу й ефективно застосовувати підхід, що враховує інтереси інвалідів, у всіх своїх стратегіях, проектах, програмах і операційній діяльності. Підтверджуючи дотримання положень основоположних документів у галузі прав людини й актів, прийнятих нею, МОП визнає, що гідна праця для всіх може бути забезпечена тільки в тому випадку, якщо інваліди, в тому числі особи з фізичними, психосоціальними, розумовими або сенсорними порушеннями, в повній мірі і діяльно інтегруються у сферу праці і що МОП повинна подавати приклад як лідер. З цією метою МОП має забезпечувати, щоб: а) особи з обмеженими можливостями, в тому числі працівники МБТ, тристоронні учасники і бенефіціари її програм, могли повною мірою і нарівні з іншими брати участь у діяльності Організації; б) її політика, проекти, програми і операційна діяльність спиралася на заснований на правах людини підхід до інтеграції інвалідів з урахуванням гендерних факторів. Документом означено керівні принципи діяльності МОП у цій сфері серед яких: консультації і соціальний

діалог; зайнятість і недопущення дискримінації; фізична доступність; центральне значення і адресність політики; розвиток потенційних можливостей і комунікації; моніторинг та оцінка; людські і фінансові ресурси; огляд політики [119].

На регіональному рівні також приділено увагу захисту прав осіб з інвалідністю у сфері підприємництва. Так, Хартія основних прав і свобод Європейського Союзу 2000 р. містить норму, відповідно якої «Союз визнає і поважає право інвалідів користуватися заходами, покликаними забезпечити їхню незалежність, соціальну та професійну інтеграцію та участь у житті суспільства» (ст. 26) [51].

Європейська соціальна хартія (переглянута) 1996 р. закріплює положення, відповідно до якого сторони з метою забезпечення особам з інвалідністю, незалежно від їхнього віку, характеру і походження їхньої інвалідності, ефективного здійснення права на самостійність, соціальну інтеграцію та участь у житті суспільства, сторони зобов'язуються, зокрема: 1) вжити необхідних заходів для забезпечення особам з інвалідністю орієнтування, освіти та професійної підготовки, коли це можливо, в межах загальних програм або, коли це неможливо, в державних чи приватних спеціалізованих закладах; 2) сприяти їхньому доступу до роботи всіма засобами, які можуть заохочувати роботодавців приймати на роботу осіб з інвалідністю і утримувати їх у звичайному виробничому середовищі та пристосовувати умови праці до потреб осіб з інвалідністю, або, коли це неможливо у зв'язку з інвалідністю, шляхом облаштування або створення спеціальних робочих місць із урахуванням ступеня інвалідності. У деяких випадках такі заходи можуть вимагати використання спеціалізованих служб працевлаштування та надання допомоги; 3) сприяти їхній всебічній соціальній інтеграції та участі у житті суспільства, зокрема, шляхом вжиття заходів, включаючи технічну допомогу, що спрямовані на усунення перешкод для спілкування і пересування, які надають доступ до транспорту, житла, культурної діяльності і відпочинку (ст. 15) [45].



У Плані дій щодо просування прав і повноправної участі людей з інвалідністю в суспільстві: покращення якості життя людей з інвалідністю в Європі на 2006-2015 рр. Рада Європи закликала держави-члени реагувати на потреби людей з обмеженими можливостями, надаючи якісні та інноваційні послуги і консолідуючи вже вжиті заходи. План забезпечує корисне джерело натхнення для приватних підприємств, неурядових організацій та інших міжнародних організацій. І нарешті, що найголовніше, він просуває основну концепцію, згідно з якою з людьми з обмеженими можливостями та їхніми представниками потрібно консультуватися як із зацікавленими сторонами в процесах прийняття рішень, що впливають на їхнє життя, від розробки національної політики до більш індивідуальних тем. У якості одного з напрямків діяльності Планом передбачено зайнятість, професійну орієнтацію і підготовку. Ним зазначено, що зайнятість є ключовим елементом соціальної інтеграції та економічної незалежності всіх громадян працездатного віку. Політика щодо підвищення рівня активності повинна бути диверсифікованою – відповідно до потенціалу працевлаштування інвалідів – і всебічною, щоб усунути всі перешкоди для участі у робочій силі. Поліпшення ситуації з працевлаштуванням інвалідів принесло б користь не лише інвалідам, а й роботодавцям та суспільству в цілому. Профорієнтація та допомога відіграють важливу роль для людей у визначенні видів діяльності, для яких вони найкраще підходять, та керувати потребами в навчанні чи майбутніми заняттями. Життєво важливо, щоб люди з обмеженими можливостями мали доступ до оцінок, профорієнтації та навчання задля забезпечення можливості реалізації свого потенціалу (п. 3.5) [120].

Радою Європи було прийнято Стратегію щодо прав інвалідів 2017-2023 рр., яка має за мету забезпечення рівності, людської гідності і рівних можливостей для людей з інвалідністю через підтримку їхньої самостійності, свободи вибору, а також повної й ефективної участі у всіх сферах життя, включаючи можливість життя в суспільстві поза медичними закладами. Пріоритетними сферами діяльності у Стратегії означено такі: 1. Рівність і недискримінація. 2. Підвищення обізнаності. 3. Доступність. 4. Рівне визнання

перед законом. 5. Свобода від експлуатації, насильства та зловживань. Діяльність також націлена на п'ять наскрізних тем: участь, співпраця та координація, універсальність та розумні умови, перспективи гендерної рівності, множинна дискримінація та освіта і навчання.

Стратегія забезпечує гнучкі інструменти та основи політики, які можуть бути адаптовані на національному рівні з урахуванням конкретних дій, законодавства та політики. Уряди держав-членів керуватимуть реалізацією Стратегії на національному та місцевому рівнях у тісній співпраці з особами з інвалідністю, представленими їхніми організаціями, та всіма іншими відповідними зацікавленими сторонами, до яких входять національні правозахисні установи, органи з питань рівності, інститути омбудсмена, постачальники послуг та громадянське суспільство [121].

У межах СНД було вироблено Модельний закон про соціальний захист інвалідів (прийнятий Міжпарламентською Асамблеєю держав-членів СНД), у положеннях якого визначено засади державної політики в галузі соціального захисту осіб з інвалідністю, метою якої є забезпечення для таких осіб рівних з іншими громадянами можливостей у реалізації громадянських, економічних, політичних і соціальних прав та свобод, закріплених конституцією держави, а також загальновизнаними принципами і нормами міжнародного права. Під «інвалідами» Закон розуміє осіб, які мають порушення здоров'я зі стійким розладом функцій організму, обумовлене захворюваннями, травмами, їхніми наслідками, дефектами, що призводять до обмеження життєдіяльності і необхідності їх соціального захисту. Законом визначено основоположні права і свободи осіб з інвалідністю, які гарантуються універсальними і регіональними міжнародними актами в галузі права людини (право на здоров'я, право на працю, право на освіту, право на житло тощо) [122].

Крім того, слід зауважити, що з огляду на те, що суспільство переживає величезну цифрову трансформацію в режимі реального часу, існуючі зміни мають своїм наслідком постійно зростаючу «цифрову економіку» та суттєвий вплив на світ праці в цілому. Через постійно зростаючу важливість цифрових

технологій, які швидко розвиваються Глобальна мережа бізнесу та інвалідності МОП (ILO GBDN) і Fundación ONCE, як партнери ініціативи Disability Hub Europe, надали пріоритет означеній темі у свої публікаціях. Пандемія COVID-19 має тяжкі та довготривалі наслідки у всьому світі, що ще більше посилюється для маргіналізованих груп, таких як люди з обмеженими можливостями. Водночас пандемія значно прискорила тенденцію оцифрування, в тому числі у галузі праці. Включення інвалідів у трудову сферу є важливим для реалізації їхніх трудових прав, у тому числі шляхом боротьби з дискримінацією та створення рівних можливостей. Адаптивність і трансформація стали одними з найнеобхідніших навичок для організацій задля можливості реагувати на такі заходи, як обмеження мобільності, політика соціального дистанціювання та закриття робочих місць і шкіл. З огляду на це, цифрова відповідь на кризу стала ключовим елементом для організацій, а дистанційна робота, цифрове навчання, цифрові послуги і потреба в цифрових навичках стали новою реальністю в рекордно короткі терміни.

Такий новий світ відкриває безпрецедентні можливості для включення людей з обмеженими можливостями до ринку праці. Проте, цей сегмент населення також може зіткнутися з безліччю перешкод. Цифрова трансформація має на увазі значні структурні і організаційні зміни на ринку праці як всередині компаній, так і у всіх секторах. Так, наприклад, цифрові заходи під час COVID - 19 привели до більшої ізоляції людей з обмеженими можливостями. Багато співробітників і студенти з обмеженими можливостями зіткнулися з серйозними обмеженнями продовжувати роботу або навчання з дому через відсутність необхідного обладнання. Особи з обмеженими можливостями також часто стикаються з перешкодами при отриманні доступу до освіти та навчання, а відповідно виникає й ризик того, що такі люди можуть не володіти необхідними навичками, щоб мати право на нові цифрові робочі місця; всі нові цифрові робочі місця не обов'язково є гідними; існують випадки, коли висококваліфіковані фахівці виконують низькокваліфіковану цифрову роботу, що, в свою чергу, означає серйозну проблему, в тому числі для людей з

обмеженими можливостями. Разом з тим, така криза створює нові можливості для людей з обмеженими можливостями, зокрема: нові цифрові робочі місця (як на традиційних, так і на недавно створених ринках), що відкривають низку нових можливостей працевлаштування; невідповідність між попитом і пропозицією на нові цифрові робочі місця, відкриває можливості для людей з обмеженими можливостями; люди з обмеженими можливостями з різним рівнем освіти можуть отримати доступ до цифрових робочих місць, оскільки деякі з них вимагають високих навичок, а інші є робочими місцями початкового рівня.

З огляду на це, вирішення цих проблем і подолання перешкод щодо участі всіх зацікавлених сторін є ключем до забезпечення майбутнього світу роботи, який буде відкритий для всіх. Серед рекомендацій Глобальної мережі бізнесу та інвалідності урядам і підприємствам було надано такі: 1. Для органів державної влади: вироблення стратегій, правил та ініціатив, пов'язаних із цифровим світом, які мають включати людей з інвалідністю, таких як дистанційна робота, Інтернет-платформи та цифрові навички. Наприклад, плани відновлення COVID - 19, які включають цифрові заходи, також повинні забезпечити інклюзивність людей з обмеженими можливостями; реалізація конкретних заходів та ініціатив (з конкретними цілями) для просування навичок, необхідних у цифровому світі, серед людей з обмеженими можливостями та підключення їх до нових можливостей працевлаштування, з особливою увагою до молоді та жінок з обмеженими можливостями; сприяння доступності дезагregованих даних щодо людей з обмеженими можливостями та оцифровування, щоб забезпечити ефективне подальше спостереження; забезпечення чітких правил та рекомендацій щодо доступності та універсального дизайну; підтримка роботодавців, навчальних закладів та цифрових галузей з витратами, пов'язаними з доступністю; надання грантів найбільш вразливим людям з обмеженими можливостями, щоб допомогти їм вирішити питання вартості ІКТ та допоміжних технологій; забезпечення участі людей з обмеженими можливостями та їх представницьких організацій у відповідних органах, що займаються цифровою економікою тощо. 2. Для корпоративного сектору:

перегляд та включення процедур і показників у програми залучення талантів, спрямованих на людей з обмеженими можливостями, щоб заповнити прогалини у цифрових талантах; забезпечення загальної підготовки працівників доступної для кожного, зокрема для молоді та жінок з обмеженими можливостями; гарантії фізичної та цифрової інфраструктури доступні для людей з обмеженими можливостями, наприклад, використання цифрових технологій для адаптації робочих місць та забезпечення доступності цифрових платформ, інструментів та процесів; встановлення вимог щодо доступності для постачальників цифрових інструментів тощо [123].

## **2.4 Захист прав літніх людей у бізнес-сфері**

Зважаючи на означену проблематику міжнародна спільнота розробила низку норм стосовно захисту прав літніх людей. Зокрема, на універсальному рівні було прийнято Міжнародний план дій з проблем старіння (затверджений резолюцією Генеральної Асамблеї ООН A/RES/ 35/51 від 3 грудня 1982 р.). План дій є складовою частиною основних міжнародних, регіональних і національних стратегій і програм, розроблених у відповідь на важливі проблеми і потреби світу. У ньому знайшли своє закріплення положення щодо питання, які є нагальними для осіб похилого віку: підтримання здоров'я, забезпечення їжею, забезпечення житлом і належними умовами життя, зайнятості і доходу, професійної підготовки, освіти і надано відповідні рекомендації. Визначено роль урядів, міжнародної та регіональної співпраці у цій сфері [124].

У 1991 р. Генеральною Асамблеєю було затверджено Принципи ООН щодо осіб похилого віку (A/RES/46/91), в яких містяться рекомендації урядам держав-членів щодо включення до своїх національних програм і принципів: 1. Незалежність. Відповідно до цього принципу люди похилого віку повинні мати доступ до відповідних вимог продовольства, води, житла, одягу і медичного обслуговування; можливість працювати або займатися іншими видами діяльності, яка приносить дохід; мати можливість брати участь у визначенні термінів і форм припинення трудової діяльності тощо [125].

Суттєвий внесок у забезпечення прав людей похилого віку зроблено у межах спеціалізованих установ ООН, зокрема МОП, під егідою якою було прийнято низку актів у цій сфері, серед яких: Конвенція про обов'язкове страхування по старості працівників промислових і торгових підприємств, осіб вільних професій, а також надомних працівників і домашньої прислуги від 18 липня 1933 р., Конвенція про страхування по старості у сільському господарстві від 18 липня 1933 р. та ін. (переглянуті Конвенцією про допомогу по інвалідності, по старості і у зв'язку з втратою годувальника № 128 від 29 червня 1967 р. (чинна з 1 листопада 1969 р.), Рекомендація щодо літніх працівників № 162 від 4 червня 1980 р., Конвенція про встановлення міжнародної системи збереження прав у галузі соціального забезпечення № 157 від 21 червня 1982 р. тощо.

На міжнародному регіональному рівні також розроблено низку норм, що стосуються правового становища літніх людей. Так, Європейська соціальна хартія (переглянута) 1996 р., яка є основною відправною точкою для соціальних прав у Європі, стала першою міжнародною конвенцією, якою закріплено право осіб похилого віку на соціальний захист, що дає їм можливість якомога довше залишатися повноцінними членами суспільства (ст. 23) [45].

Резолюцією 2168 (2017) Парламентської Асамблеї Ради Європи (ПАРЄ), присвяченій правам літніх людей і комплексному догляду за ними, Асамблея закликала держави – члени Ради Європи з метою боротьби з віком, поліпшення догляду за літніми людьми та запобігання їх соціальній ізоляції вжити таких заходів: забезпечити прожитковий мінімум і відповідне житло для людей похилого віку з тим щоб вони могли жити гідно; законодавчо заборонити дискримінацію за віком при наданні товарів і послуг; надавати підтримку для продовження працевлаштування та навчання тих, хто цього хоче тощо [126].

Хартія основних прав і свобод ЄС 2000 р. також визнає і поважає права літніх людей вести гідне та незалежне життя і брати участь у соціальному та культурному житті (ст. 25) [51].

У 1998 р. Міжпарламентська Асамблея СНД прийняла Хартію осіб похилого віку, в якій звернулася до держав-членів організації із закликом

розробити національні програми і прийняти законодавчі акти, якими було б закріплено права осіб похилого віку, серед яких: право мати гарантовану пенсію, спеціальну допомогу, необхідні для ведення гідного способу життя; право вільно обирати місце проживання; право на працю тощо [127].

Додатковий протокол до Американської конвенції з прав людини 1959 р. (чинний з 1988 р.) також містить норму щодо захисту людей похилого віку. Відповідно до його положень, кожен має право на особливий захист у старості. З цією метою держави-учасники погоджуються поступово зробити необхідні кроки, щоб зробити це право реальністю та, зокрема: здійснювати робочі програми, спеціально розроблені, щоб дати людям похилого віку можливість займатися виробничою діяльністю, відповідно до своїх здібностей та їхніх покликань чи бажань; сприяти створенню соціальних організацій, спрямованих на підвищення якості життя людей похилого віку (ст. 17) [128].

У 2015 р. Організація Американських Держав прийняла Міжамериканську конвенцію про захист прав людини осіб похилого віку, мета якої полягає в заохоченні, захисті та гарантуванні визнання і повного здійснення на рівних засадах усіх прав людини й основних свобод людей похилого віку, з тим щоб сприяти їхньому повному включенню, інтеграції та участі у житті суспільства. Держави-учасниці взяли на себе зобов'язання захищати права людини й основні свободи літніх людей, проголошені Конвенцією, без будь-якої дискримінації і з цією метою: а) вживати заходів щодо запобігання, покарання та викорінення практики, що суперечить цій Конвенції, такі як ізоляція, залишення, тривале фізичне обмеження, перенаселеність, вигнання зі спільноти, позбавлення їжі, інфантилізація, медичне лікування, що є неадекватним або невідповідним, чи являє собою жорстоке, нелюдське або таке, що принижує гідність, поводження або покарання, яке ставить під загрозу безпеку і недоторканність літніх людей; е) сприяти державним установам, що спеціалізуються на захисті і заохоченні прав літніх людей та їх комплексному розвитку [129].

## 2.5 Захист прав трудящих-мігрантів у бізнес-сфері

На особливу увагу заслуговують питання щодо захисту прав трудящих-мігрантів, серед яких є різні верстви населення – чоловіки, жінки, на жаль і діти. Міжнародним співтовариством докладається багато зусиль щодо визначення статусу цієї категорії осіб та створення дієвого механізму захисту. Натомість статистичні дані свідчать про існуючі проблеми щодо забезпечення прав окремих категорій осіб, зокрема жінок. Статистичні дані свідчать, що жінки складають приблизно половину з 258 мільйонів мігрантів, які живуть і працюють за межами своїх країн народження. Число жінок і дівчаток-мігрантів перевищує число чоловіків і хлопчиків у всіх регіонах, крім Африки та Азії; в деяких країнах Азії число мігрантів-чоловіків перевищує число жінок приблизно в три рази. Хоча багато жінок-мігрантів є висококваліфікованими і добре освіченими, вони стикаються з проблемами при доступі до зарубіжних ринків праці. Обмеження зайнятості для мігрантів у поєднанні з відсутністю кваліфікації, переважаючим на гендерних ринках праці, і поширені стереотипи, пов'язані з жінками-мігрантами в країнах призначення, можуть негативно вплинути на їхні перспективи працевлаштування. Багато жінок-мігрантів зайняті на низькокваліфікованих і нестандартних робочих місцях, що характеризуються низькою заробітною платою, поганими умовами праці, обмеженими можливостями праці та соціального захисту, а також схильністю фізичного та сексуального насильства. Жінки-мігранти часто концентруються на неформальній, низькооплачуваній і нерегульованій роботі. Основними секторами, в яких трудяться жінки-мігранти, є: сфера послуг і роздрібна торгівля (18,8 відсотки), початкові професії (17,3 відсотки), ремісничі і суміжні галузі (15,2 відсотки), фахівці (13,9 відсотки) і службовці (12,3 відсотки) [67]. З приблизно 11,5 мільйонів домашніх працівників із числа міжнародних мігрантів (у 2013 році) приблизно 73,4 відсотки становили жінки [67].

З огляду на означене міжнародною спільнотою було вироблено низку правових інструментів, направлених на регламентацію прав і свобод цієї категорії осіб, у тому числі в секторі підприємницької діяльності. Так, суттєвий



внесок у правову регламентацію статусу трудящих-мігрантів було зроблено в межах МОП, під егідою якої, починаючи з 1949 року, прийнято низку актів, що стосуються таких питань, як регламентація набору, ознайомлення з роботою і розміщення працівників-мігрантів, надання їм точної інформації про міграцію, мінімальні умови, якими повинні користуватися мігранти під час своєї поїздки і з прибуттям на місце, проведення активної політики в галузі зайнятості, забезпечення рівних можливостей та поводження стосовно праці і занять з метою викорінення будь-якої дискримінації з приводу них, а також міжнародна співпраця у цих галузях. Серед цих актів слід вказати такі: Конвенція про працівників-мігрантів (переглянута) 1949 р. № 97, Рекомендація (переглянута) 1949 р. про працівників-мігрантів № 86, Рекомендація 1955 року про захист працівників-мігрантів у слаборозвинених країнах і територіях № 120, Конвенція № 122 і Рекомендація 1964 р. щодо організації служби зайнятості № 83, Конвенція № 88 і Рекомендація 1948 р. про організацію служби зайнятості № 122, Конвенція (переглянута) 1949 р. про платні бюро з найму) № 96, Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять 1958 р. № 111 та ін. Слід вказати, що з плином часу більшість означених актів зазнали змін, доповнень, уточнень.

Разом із тим, деякі з актів МОП заслуговують на детальну характеристику. Так, у Рекомендації щодо працівників-мігрантів (переглянутій у 1949 році) № 86 містить визначення поняття «працівник-мігрант» під яким, відповідно до документа, слід розуміти особу, що мігрує з однієї країни до іншої з наміром працевлаштування інакше, ніж за власний рахунок, та охоплює будь-яку особу, яка визнається відповідно до закону як працівник-мігрант. Рекомендація не стосується таких категорій осіб: прикордонних працівників, осіб вільних професій та артистів, що в'їжджають на короткий строк, моряків (ст. 1). Вона передбачає, що загальною політикою членів МОП мають бути розвиток та використання всіх можливостей працевлаштування, і з цією метою полегшення міжнародного розподілу робочої сили, зокрема руху робочої сили з країн із надлишком робочої сили, до країн, де її бракує. Документом зазначено, що в заходах, яких вживає кожен член МОП, має бути належним чином враховано

ситуацію з робочою силою в країні, а уряди повинні консультуватися з відповідними організаціями роботодавців і працівників з усіх основних питань міграції з метою працевлаштування [130].

У положеннях Конвенції про працівників-мігрантів (переглянутої 1949 року) № 97 передбачено зобов'язання держав-учасниць створити сприятливі умови щодо еміграції та імміграції, зокрема: створення соціально-економічних умов (надання медичної допомоги, сприяння працевлаштуванню, дотримання трудового законодавства, виплати по безробіттю тощо); запровадження адміністративних заходів (сприяння виїзду і виїзду з держави та ін.); надання правової та інформаційної допомоги (створення компетентних і безплатних служб допомоги працівникам-мігрантам) [131].

У 1975 р. було прийнято Конвенцію про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення № 143, яка доповнила Конвенцію (переглянуту) 1949 р. про працівників-мігрантів і Конвенцію 1958 р. про дискримінацію в галузі праці і занять № 111. Конвенція передбачає зобов'язання держав-учасниць щодо систематичного визначення перебування на її території незаконно найнятих працівників-мігрантів, а також чи починається з її території, або проходить через цю територію чи прибуває до неї будь-який міграційний рух трудящих, які шукають роботу, в процесі якого працівники-мігранти чи під час переїзду, чи після прибуття, чи під час перебування і роботи поставлені в умови, які суперечать відповідним актам, багатостороннім чи двостороннім міжнародним угодам або національному законодавству і постановам. Представницьким організаціям роботодавців і працівників надається повна консультація і вони мають можливість надати свою інформацію з цього питання. Документ містить зобов'язання щодо вжиття всіх необхідних і відповідних заходів у межах своєї юрисдикції і в співпраці з іншими державами-членами: для ліквідації таємного міграційного руху і незаконного найму мігрантів; проти організаторів незаконного чи таємного переміщення мігрантів, які шукають роботу, коли цей рух починається з її території, чи проходить через цю територію, чи прибуває на

неї, а також проти тих, хто наймає працівників, які іммігрували за незаконних умов, з метою запобігання і ліквідації зловживань стосовно цих осіб. Сторони також зобов'язані вживати необхідні заходи на національному і міжнародному рівнях для здійснення систематичних контактів і обміну інформацією з цього питання з іншими державами, в консультаціях з представницькими організаціями роботодавців і працівників [132].

Рекомендація про трудове правовідношення № 198 (2006 р.) акцентує увагу на зобов'язаннях держав-членів розглянути питання про проведення належних заходів у межах власної юрисдикції і, у відповідних випадках, у співробітництві з іншими державами-членами для того, щоб передбачити дієвий захист трудящих-мігрантів, які перебувають на їхній території, що можуть постраждати в результаті невизначеності стосовно існування трудових правовідносин, і не допускати утиску їхніх прав (п. 7 «а») [19].

Крім вищезначених актів МОП, під егідою ООН також було розроблено низку актів у цій царині, зокрема, 1990 рік було ознаменовано прийняттям Міжнародної конвенції про захист прав всіх трудящих-мігрантів та членів їхніх сімей (резолуція Генеральної Асамблеї ООН 45/158 від 18 грудня 1990 р.), яка є всеосяжним міжнародним договором, орієнтованим на захист прав працівників-мігрантів. Вона підкреслює зв'язок між міграцією та правами людини, її положення застосовуються протягом усього процесу міграції трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей, що включає підготовку до міграції, виїзд, транзит і весь період перебування й оплачуваної діяльності в державі роботи за наймом, а також повернення до держави походження чи держави звичайного проживання. Конвенція визначає такі терміни: «трудящий-мігрант», «прикордонний трудящий», «сезонний трудящий», «моряк», «трудящий, зайнятий на стаціонарній прибережній установці» та ін. Конвенція містить положення щодо: 1) прав людини всіх трудящих-мігрантів і членів їх сімей (право вільно залишати будь-яку державу; право на життя; заборона катувань, жорстокого, нелюдського або такого, що принижує їх гідність, поводження чи покарання; заборона рабства; заборона примусової праці; право на свободу та особисту

1888

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10 11 12 13 14 15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

31

32

33

34

35

36

37

38

39

40

41

42

43

44

45

46

47

48

49

50

51

52

53

недоторканність; право на рівність з громадянами відповідної держави в судах і трибуналах; заборона колективного вислання; право на отримання захисту і допомоги з боку консульських або дипломатичних установ держави свого походження; право на отримання будь-якої медичної допомоги та ін.); 2) інші права трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей, що мають документи і постійний статус; 3) положення, що застосовуються до конкретних категорій трудящих-мігрантів і членів їх сімей. Для цілей спостереження за застосуванням Конвенції засновано Комітет із захисту прав трудящих-мігрантів [133].

У своїй Резолюції 54/212 Генеральна Асамблея ООН від 22 грудня 1999 року, закликала держави-члени і систему ООН зміцнювати міжнародне співробітництво в галузі міжнародної міграції та розвитку з метою сприяння усуненню корінних причин міграції, особливо тих, які пов'язані з убогістю, і максимальним збільшенням вигоди від міжнародної міграції для тих, кого це стосується, і рекомендувала у відповідних випадках міжрегіональним, регіональним і субрегіональним механізмам продовжувати займатися розглядом питання про міграцію і розвиток [134].

Нью-Йоркська декларація про біженців та мігрантів для вирішення проблеми переміщень великих груп біженців і мігрантів 2016 р. включає низку заснованих на принципах зобов'язань, у тому числі захищати повною мірою права всіх біженців і мігрантів як власників прав, незалежно від їхнього статусу, а також розробити заходи реагування на масштабні переміщення при повному дотриманні норм міжнародного права в галузі прав людини та інших відповідних стандартів. Особливо важливо, що Декларація зобов'язує держави в тому числі задовольняти особливі потреби людей у вразливому становищі; здійснювати процедури прикордонного контролю при повному дотриманні норм міжнародного права в галузі прав людини і міжнародного біженського права; рятувати життя; враховувати в першу чергу в будь-який час найкращі інтереси дитини; переглянути політику, яка криміналізує транскордонні переміщення; знаходити альтернативи приміщенню під варту; боротися з ксенофобією та

дискримінацією щодо біженців і мігрантів; а також удосконалювати збір даних [135].

На регіональному рівні, зокрема в межах Ради Європи, було прийнято Європейську конвенцію про правовий статус трудящих-мігрантів 1977 р. (СЄД № 093), яка визначає основні аспекти правового становища трудящих-мігрантів, зокрема прийому на роботу, медичного огляду, професійних прав, поїздок, дозволів на проживання, дозволів на роботу, возз'єднання сімей, умов роботи, здійснення заощаджень, соціального забезпечення, соціальної і медичної допомоги, перебігу трудового договору, звільнення і повторного працевлаштування [136].

Європейська соціальна хартія (переглянута) 1996 р. закріплює норму, якою гарантовано право трудящих-мігрантів, що законно перебувають на території держави, на рівні можливості та рівне ставлення до них у сфері зайнятості без дискримінації за ознакою статі, а також покладає на держав-учасниць такі зобов'язання: сприяти створенню або підтримки діяльності служб, покликаних надавати достатню і безкоштовну допомогу таким трудящим, у тому числі інформаційну; приймати в межах своєї юрисдикції відповідні заходи для полегшення виїзду, проїзду і прийому таких працівників та їхніх сімей і забезпечувати їм під час проїзду в межах своєї юрисдикції надання необхідних санітарних і медичних послуг, а також хороші гігієнічні умови; сприяти, коли це видається доцільним, співпраці між державними та приватними соціальними службами в країнах еміграції та імміграції; забезпечувати, у межах компетенції, режим найбільшого сприяння щодо оплати праці й інших умов праці; забезпечувати членство в профспілках та користування перевагами за колективними договорами; житло; сприяти возз'єднанню сімей трудящих-мігрантів, яким дозволено оселитися на їхній території; забезпечувати доступ до судових інстанцій з трудових питань; сприяти навчанню трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей національній мові (мовам), приймаючої держави тощо (ст. 19) [45].

З метою сприяння соціально-економічній інтеграції мігрантів у межах ЄС було прийнято Європейську стратегію зайнятості 1997 р., що представляє собою щорічну програму планування, моніторингу, вивчення і реорганізації стратегій, які були введені в дію державами-учасниками з метою координації засобів для боротьби з безробіттям [137], Лісабонська стратегія економічного і соціального 2000 р. (оновлена в 2005 р.) визначила пріоритетними напрямками більш інтенсивний і стійкий економічний ріст, створення більшої кількості робочих місць і поліпшення пропозиції на ринку праці та ін. Оновлена Лісабонська стратегія була зосереджена на зростанні робочих місць. Пріоритетними напрямками було визначено такі: збільшення інвестування у знання та інновації; розкриття бізнес-потенціалу, особливо для МСП; розширення можливостей працевлаштування для пріоритетних категорій; зміна клімату та енергетична політика для Європи [138].

Імміграційна політика ЄС також включає в себе три ключові аспекти: максимальне спрощення переміщення громадян у межах ЄС; впровадження єдиних стандартів поводження з громадянами інших країн, які в'їжджають на територію ЄС, створення жорстких імміграційних правил щодо біженців та осіб, які потребують притулку, формування загальної процедури визнання їх статусу; прийняття в межах ЄС превентивних заходів щодо протидії незаконній міграції.

Низка угод вироблених у межах ЄС закріплюють основи справедливого поводження з громадянами третіх країн, зокрема Директива 2003/109 / ЄС «Про статус громадян третіх країн, які проживають на довгострокове основі» закріплює основи правового становища легальних мігрантів із зарубіжних країн, включаючи принцип їхньої рівноправності з громадянами ЄС [139]; зобов'язання сприяти возз'єднанню сімей трудящих - мігрантів, які перебувають на легальному положенні в приймаючих країнах передбачено Директивою 2003/86 / ЄС «Про право на сімейне возз'єднання», що містить основи для переїзду в ЄС членів сімей легальних мігрантів, а також надає їм можливість займатися в державах-членах трудовою чи іншої соціально-економічною діяльністю [140].

До важливих аспектів покращення правового становища мігрантів у межах ЄС слід віднести проведення так званих амністій, що націлені на легалізацію статусу іноземців, які незаконно перебувають на території держави або таких, що частково інтегрувалися в нове суспільство (які тривалий час проживають у країні прибуття і здатні забезпечити себе матеріально). Програми легалізації можуть мати загальний характер, тобто поширюватися на всіх іммігрантів, або переслідувати спеціальні цілі, тобто діяти щодо певних груп іммігрантів.

Означене питання знайшло своє закріплення й у актах ОБСЄ. Так, положення щодо становища трудівників-мігрантів закріплене в Гельсінському Заключному акті 1975 року, відповідно до якого держави-учасниці взяли на себе зобов'язання створити належні умови, в яких могло б відбуватися впорядковане переміщення робочих, гарантуючи їм дотримання загальних прав людини, створення соціально-економічних умов (забезпечення рівноправності щодо найму на роботу, мовної підготовки з метою працевлаштування, задовільних умов для проживання, отримання інформації) тощо [141, с. 36-37].

Питанню правового регулювання статусу трудівників-мігрантів приділено увагу в діяльності СНД, зокрема в 1995 році постановою Міжпарламентської Асамблеї держав-членів СНД було прийнято рекомендаційний законодавчий акт «Міграція трудових ресурсів у державах СНД». Метою означеного Закону стала необхідність урегулювання (узаконолення) процесу трудової міграції в межах СНД; забезпечення гарантій прав трудящих-мігрантів незалежно від того, на чийй території вони перебували, перебувають або будуть перебувати; сприяння розробці і зближенню національного законодавства в державах-членах СНД, укладення міждержавних угод у галузі трудової міграції [142].

Конвенція про правовий статус трудівників-мігрантів і членів їхніх сімей держав-членів СНД 2008 року регулює відносини, що виникають протягом усього циклу міграції трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей. Конвенцією визначено основні права трудящих-мігрантів та членів їхніх сімей (на життя, свободу та особисту недоторканність; на вступ до шлюбу; на судовий захист; на захист від незаконного втручання в особисте або сімейне життя; на захист від



незаконного посягання на недоторканність житла; на захист честі, гідності та ділової репутації тощо); категорії трудящих-мігрантів та особливості їхнього правового статусу; співпрацю із забезпечення прав трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей та ін. [143]. Модельний закон СНД «Про міграцію трудових ресурсів» 2015 р. також містить низку положень присвячених трудовій міграції [144].

Слід також зауважити, що на особливу увагу заслуговує питання щодо захисту трудових прав неповнолітніх трудящих-мігрантів. Так, Комітет ООН із захисту прав трудящих-мігрантів зазначив, що прі всій повазі до міжнародних норм у галузі праці, які стосуються мінімального віку для прийому на роботу та заборони і ліквідації найгірших форм дитячої праці, не всі роботи, що виконуються дітьми-мігрантами, які досягли встановленого законом працездатного віку, носять характер експлуатації або здійснюються в небезпечних умовах. Діти-мігранти, які досягли встановленого законом працездатного віку, незалежно від їхнього статусу повинні користуватися рівним поводженням з дітьми, які є їх громадянами, в питаннях винагороди, інших умов праці та умов зайнятості. Комітет рекомендував державам вживати всіх необхідних законодавчих та адміністративних заходів, у тому числі з урахуванням гендерних аспектів, з метою регулювання та охорони праці дітей-мігрантів щодо дотримання вимог стосовно мінімального віку для найму на роботу і роботи в небезпечних умовах. З урахуванням особливого ризику, якому піддаються діти-мігранти, держави також мають забезпечувати прийняття як на рівні законодавства, так і на практиці всіх необхідних заходів, включаючи введення відповідних санкцій, компетентним органом влади, щоб гарантувати ефективне застосування положень Конвенції про права дитини та відповідних міжнародних норм і щоб: відповідно до міжнародно визнаних норм дітям-мігрантам забезпечувалися справедливі умови зайнятості та гідні умови праці; на них поширювалися особливі захисні заходи, що регулюють тривалість робочого дня і умови, при дотриманні яких можуть працювати діти; діти-мігранти проходили періодичні медичні огляди, що підтверджують їх працездатність; діти-мігранти в разі порушення їхніх прав державними чи

приватними суб'єктами мали доступ до правосуддя, в тому числі шляхом забезпечення ефективних механізмів подачі скарг і встановлення бар'єру між сферою трудових прав і діяльністю імміграційних служб [145].

Крім того, оскільки пандемія COVID-19 продовжує здійснювати широкомасштабний вплив на робочу силу в усьому світі, трудящі-мігранти є одними з тих, хто страждає від цієї кризи. Вразливість трудящих-мігрантів часто починається ще до прийому на роботу, коли рекрутери стягують надмірні збори, надають оманливу інформацію про роботу і пропонують нечіткі умови. Ця занадто поширена практика з самого початку ставить трудящих-мігрантів в небезпечне становище, яке в подальшому може включати ізоляцію, погані житлові умови, нерозуміння місцевої мови і культури, а також можливість боргового рабства. У початком та подальшим посиленням пандемії трудящі-мігранти можуть мати більшу потребу у доступі до охорони здоров'я, однак побоювання депортації, розлучення з сім'єю або тримання під вартою, знижує число звернень за медичною допомогою. Обставини, що підвищують вразливість трудящих-мігрантів під час COVID-19 також включають: недостатнє розуміння поширювані урядами інформаційні матеріали про те, як вести себе в суспільстві і на робочому місці через мовний бар'єр; неадекватні житлові умови без належних засобів гігієни та місця для вжиття заходів дистанціювання; перевантаження системи охорони здоров'я та відсутність страховки і доступу до медичних послуг, підвищена незахищеність робочих місць, ризик втрати роботи і зниження заробітної плати тощо [146].

Правозахисні групи та будівельні асоціації наголошують на тому, що трудящі-мігранти зазнають непропорційного ризику від впливу пандемії через неадекватні і багатолюдні умови життя, ізоляцію і жорсткі заходи стримування, обмежений доступ до послуг охорони здоров'я, погані умови праці та експлуатацію праці [147].

З метою надання допомоги роботодавцям щодо більш ефективного реагування на вплив COVID-19 і посилення захисту робітників-мігрантів в їхній діяльності і ланцюжках поставок було розроблено Керівництво для роботодавців

та бізнесу для посилення захисту працівників-мігрантів під час поточної кризи охорони здоров'я: COVID-19, виданого за підтримки Міжнародної організації міграції. Означене зумовлено тим, що саме роботодавці та бізнес відіграють життєво важливу роль у захисті трудящих-мігрантів і членів їхніх спільнот під час пандемії COVID-19. Багато з них надають основний догляд, послуги та товари і при цьому значною мірою покладаються на робочу силу мігрантів. Сюди входять медичні сестри, лікарі та інші працівники по догляду, а також працівники сільського господарства, транспорту і роздрібної торгівлі, які постачають міста продуктами харчування та іншими предметами першої необхідності.

У документі містяться рекомендації роботодавцям щодо посилення їхньої реакції на поточну кризу охорони здоров'я, викликану COVID-19, і, зокрема, зі створення ефективних заходів захисту для трудящих-мігрантів у діяльності роботодавця і в ланцюжках поставок. Так, зокрема, у загальних міркуваннях щодо посилення захисту трудящих-мігрантів акцентовано увагу на необхідності рівного ставлення до всіх працівників незалежно від їхньої статі і міграційного статусу; визначення в якості пріоритету здоров'я, благополуччя і безпеки всіх співробітників, включаючи трудящих-мігрантів, під час кризи в галузі охорони здоров'я, пов'язаної з COVID-19; здійснення роботодавцями контролю і дотримання всіх вимог, встановлених національними і регіональними органами влади щодо заходів громадської охорони здоров'я; підтримання зв'язку з відповідними галузевими асоціаціями, роботодавцями та бізнес-асоціаціями і обмін інформацією, знаннями і рекомендованими заходами з подолання кризи за допомогою спільних дій; проведення оперативної оцінки існуючих заходів з охорони здоров'я, безпеки, праці та соціального захисту на робочому місці та в житлових приміщеннях для робітників. Інші рекомендації стосувалися підвищення безпеки і дотримання права на здоров'я на робочому місці, зменшення стресу та тривоги, пов'язаних з COVID-19, сприяння загальному доступу до медичного обслуговування та страхування, адаптації робочих умов та умов життя трудящих-мігрантів, захисту прав трудящих-мігрантів під час

кризи, виплати заробітної плати та економічного добробуту трудящих-мігрантів, доступу працівників-мігрантів до соціального захисту, включаючи соціальне забезпечення, посилення захисту мігрантів за допомогою моніторингу дотримання та належної перевірки ланцюга поставок тощо. Серед рекомендацій щодо підвищення безпеки і охорони здоров'я були такі: виявлення, запобігання та зниження ризиків контакту з робочими з точки зору зараження від людини до людини, а також контакту з інфікованими поверхнями або об'єктами шляхом очищення поверхонь і предметів (наприклад, дверних ручок, телефонів і клавіатур) за допомогою дезінфікуючих засобів на регулярній основі; прийняття нових або адаптування існуючих заходів безпеки і гігієни праці на робочому місці і слідування керівним вказівкам органів охорони здоров'я задля мінімізації ризиків зараження; розміщення станцій для миття рук або дезінфікуючих засобів поруч з усіма туалетами, медичними установами, входами до будівель, приміщень для зустрічей і столових, видача масок або інших засобів індивідуального захисту, застосування температурного скринінгу для робітників на всіх входах до робочого місця, поширення інформації про COVID-19, стан здоров'я трудящих-мігрантів і відповідні інструкції компанії всім підрозділам і особам, відповідальним за координацію заходів захисту, забезпечення особливих заходів з охорони здоров'я і безпеки для передових працівників тощо.

У документі також акцентовано увагу на тому, що трудящі-мігранти загалом, і особливо ті, хто не має постійного статусу, можуть зіткнутися з бар'єрами у доступі до соціального захисту та охорони здоров'я під час існуючої кризи. Вони можуть не мати медичного страхування і, як наслідок, можуть неохоче звертатися за медичною допомогою через витрати, особливо у випадках дорогої госпіталізації. Страх перед депортацією може також перешкодити їм отримати доступ до медичної допомоги, як і страх перед стигматизацією або дискримінацією, якщо вони виявляться позитивними. Разом ці бар'єри можуть посилити поширення COVID-19, особливо в громадах мігрантів. З метою зменшення загальномовних бар'єрів, роботодавцям було рекомендовано забезпечити доступ трудящих-мігрантів до перекладачів, які можуть

супроводжувати їх під час медичних або лікарняних візитів. У тих випадках, якщо бізнес продовжує функціонувати під час пандемії, підприємствам необхідно розглянути можливість застосування гнучких робочих механізмів – дозволити працювати дистанційно або за гнучким режим роботи [148].

## **Висновки до розділу 2**

1. Підсумовуючи вищезначене слід констатувати, що сьогодні жодна країна не може стверджувати, що досягла гендерної рівності. Численні перешкоди залишаються незмінними в законодавстві і культурі. Жінки і дівчата як і раніше недооцінюються; вони працюють більше, заробляють менше, мають менше вибору; і відчувають численні форми насильства вдома і в громадських місцях.

2. Основне призначення універсальних і регіональних міжнародно-правових актів у галузі забезпечення трудових прав жінок у бізнес-сфері полягає в недопущення дискримінації жінок у професійній сфері, створення сприятливих умов праці для жінок-матерів, виплата гідної заробітної плати тощо.

3. Дитяча праця залишається повсюдним явищем, і його викорінення вимагає як економічних, так і соціальних реформ, а також активної співпраці з боку урядів, організацій працівників і роботодавців, підприємств, міжнародних організацій і громадянського суспільства в цілому.

4. Досягнення зобов'язань у межах Цілей у галузі сталого розвитку з викорінення дитячої праці, примусової праці та торгівлі людьми вимагає, щоб уряди, бізнес, фінансовий сектор і громадянське суспільство вжили рішучих заходів для усунення корінних причин і детермінант цих порушень прав людини.

5. Значимим і проблемним питанням сьогодення є захист прав осіб з інвалідністю, що вимагає забезпечення здійснення права на самостійність, соціальну інтеграцію та участь у житті суспільства шляхом запровадження низки організаційно правових заходів серед яких: створення належних умов праці. Крім того, варто зазначити, що у зв'язку з існуючою пандемією, яка має одним із своїх наслідків активне впровадження і застосування інформаційно-

комунікаційних технологій (ІКТ) у робочому просторі, збільшується можливість для більш активного залучення осіб з інвалідністю на ринок праці. Разом з тим, означене потребує активних дій з боку держав та корпорацій, зокрема: вироблення стратегій, правил й ініціатив, пов'язаних з ІКТ, що мають включати людей з інвалідністю; реалізація конкретних заходів та ініціатив для просування навичок, необхідних у цифровому середовищі, серед осіб з інвалідністю; підтримка роботодавців, навчальних закладів та цифрових галузей з витратами, пов'язаними з доступністю; перегляд і включення процедур і показників у програми залучення людей з інвалідністю; використання цифрових технологій для адаптації робочих місць та забезпечення доступності цифрових платформ, інструментів та процесів тощо.

6. Варто вказати, що значна кількість компаній займається розробкою і впровадженням внутрішніх політик та ініціатив щодо урахування особливих потреб й інтересів осіб з інвалідністю, які передбачають збільшення мінімально встановленої квоти на працевлаштування осіб з інвалідністю; проведення навчання для співробітників з питань чутливості до інвалідності; врахування критерію доступності, що стосується як робочих приміщень так і у віртуальній доступності, включаючи все програмне забезпечення та внутрішні програми тощо.

7. На міжнародному рівні вироблено низку актів, якими регламентовано статус осіб похилого віку, зокрема й в трудових відносинах. Означеними актами закріплено положення, що передбачають можливість літніх людей працювати або займатися прибутковою діяльністю. Значний внесок щодо захисту трудових прав означеної категорії осіб зроблено на рівні спеціалізованої установи ООН – МОП, у межах якої прийнято низку конвенцій щодо обов'язкового страхування по старості працівників промислових і торгових підприємств, осіб вільних професій, а також надомних працівників і домашньої прислуги, у сільському господарстві, встановлення міжнародної системи збереження прав у галузі соціального забезпечення тощо. На міжнародному регіональному рівні також вироблено низку норм, що стосуються правового становища літніх людей

(Європейська соціальна хартія (переглянута) 1996 р., Резолюція ПАРЄ 2168 (2017), Хартія основних прав і свобод ЄС 2000 р., Хартія осіб похилого віку, Міжамериканська конвенція про захист прав людини осіб похилого віку та ін.

8. Договори, прийняті на універсальному і регіональному рівнях, що стосуються трудящих-мігрантів містять загальні і профільні положення що стосуються усіх працівників серед яких: порядок працевлаштування і звільнення, забезпечення роботодавцями основних трудових прав, створення соціально-економічних умов для роботи, забезпечення права на оскарження порушень у сфері трудових правовідносин тощо. Разом із тим, саме ці категорії осіб вимагають особливої уваги, оскільки для них є важливим поєднання і трудового і соціального аспекту, що стосується возз'єднання сімей, надання житла, соціальних виплат. Актуальним і болючим питанням для трудящих-мігрантів є і питання безробіття. Крім того, нинішня пандемія здійснила значний вплив на ринок праці, зокрема й на трудящих-мігрантів, які можуть бути обмежені в можливості звернення до закладів охорони через їхній статус, побоювання депортації, утримання під вартою, мовний бар'єр тощо. З огляду на це необхідним є вироблення заходів, спрямованих на забезпечення прав трудящих-мігрантів у підприємницькому секторі, зокрема виявлення і зниження ризиків контакту з інфікованими поверхнями або співробітниками; впровадження дистанційного формату виконання роботи, за можливості; забезпечення засобів гігієни праці на робочому місці; поширення інформації про COVID-19; надання субсидій для доступу до медичного страхування та страхування від безробіття тощо.

9. Актуальним і значимим є питання захисту жінок-мігрантів, які зазвичай зайняті на низькокваліфікованих і нестандартних робочих місцях, що характеризуються низькою заробітною платою, поганими умовами праці, обмеженими можливостями праці та соціального захисту, а підвищеним ризиком фізичного та сексуального насильства.

Основні положення цього розділу було відображено в наукових роботах дисертанта [68; 82].

### РОЗДІЛ 3

## МІЖНАРОДНІ ІНСТИТУЦІЙНІ МЕХАНІЗМИ ЗАХИСТУ ПРАВ ЛЮДИНИ У БІЗНЕС-СФЕРІ

### 3.1 Міжнародний універсальний інституційний механізм захисту прав людини у бізнес-сфері

«Міжнародна хартія прав людини» заклала підвалини для розробки низки міжнародно-правових актів у галузі захисту працівників, що детально регламентують загальні питання (заборона дискримінації, тортур тощо), захист окремих категорій осіб (дітей, жінок, інвалідів та ін.) і містять напрями співробітництва держав-учасниць у визначених сферах. Безумовно, значний внесок у становлення і розвиток цієї співпраці роблять статутні органи, інституції, посадові особи ООН, які «персоніфікують» правозахисну діяльність даної універсальної організації та визначають головні вектори співпраці держав-учасниць в означеному напрямку. Статутні органи, що засновані відповідно до положень Статуту ООН, мають широкі мандати, звертаються до широкої аудиторії і приймають рішення більшістю голосів [149, с. 215]. Генеральна Асамблея, Економічна і Соціальна Рада, Рада Безпеки, Генеральний Секретар докладають зусиль щодо розробки універсального правового підґрунтя в галузі захисту прав людини. Разом із тим створені ними допоміжні інституції посилюють напрями співпраці. Зокрема, на особливу увагу заслуговує Рада з прав людини – допоміжний орган Генеральної Асамблеї ООН (заснована в 2006 р. (A/RES/60/251)) [150], яка зробила значний внесок у захист прав людини в підприємницькій сфері, ініціюючи призначення спеціалізованих представників, створення спеціалізованих структур тощо. Зокрема, в 2005 р. тоді ще Комісія ООН з прав людини ухвалила резолюцію E / CN.4 / RES / 2005/69 [151], яка уповноважувала «Генерального Секретаря призначити Спеціального представника з питання про права людини і транснаціональні корпорації та інші підприємства». До завдань Спеціального представника було віднесено такі: а) встановити та розтлумачити стандарти корпоративної відповідальності й



підзвітності для транснаціональних корпорацій та інших комерційних підприємств щодо прав людини; б) підвищити роль держави в ефективному регулюванні і визначенні місця транснаціональних корпорацій та інших комерційних підприємств у галузі прав людини, в тому числі за допомогою міжнародного співробітництва; в) дослідити і розтлумачити значення для транснаціональних корпорацій та інших комерційних підприємств таких понять як «співучасть» і «сфера впливу»; г) розробити матеріали і методології для оцінки впливу діяльності транснаціональних корпорацій та інших комерційних підприємств на права людини; д) розробити збірник прикладів передової практики держав, транснаціональних корпорацій та інших комерційних підприємств.

Суттєвий внесок у галузі захисту прав людини в бізнес-сфері зробила Рада ООН з права людини, одноголосно «схваливши» у червні 2008 року Рамкову концепцію «Захищати, дотримуватися і відновлювати в правах» Джона Рагті згідно з мандатом 2005 р. Означена концепція містить три основних принципи: обов'язок держави запобігати порушенням прав людини третьою стороною, в тому числі представниками бізнесу, шляхом розробки відповідних правил, здійснення контролю та судових розглядів; корпоративна відповідальність дотримуватися прав людини, яка має на меті здійснення заходів з належною обачністю, щоб уникнути посягань на права інших; і необхідність у наданні жертвам більшого доступу до ефективних засобів захисту, як судових, так і позасудових [152]. Рада з прав людини продовжила термін дії мандата Спеціального представника терміном на три роки (до червня 2011 р.), прийнявши нову резолюцію A/HRC/RES/8/7. Резолюція наказувала Спеціальному представникові вжити заходів щодо реалізації розробленої Концепції, а саме: надати свої міркування і рекомендації щодо того, як підвищити рівень виконання обов'язків держави у запобіганні порушень прав людини транснаціональними корпораціями та іншими комерційними підприємствами, в тому числі за допомогою міжнародного співробітництва; продовжити роботу з питання кордонів і змісту корпоративної відповідальності за дотриманням усіх прав



людини, а також розробити конкретне керівництво для представників бізнесу та інших сторін; розглянути варіанти і надати рекомендації на національному, регіональному та міжнародному рівнях щодо підвищення доступності ефективних засобів захисту для тих, чиї права піддаються впливу з боку корпорацій; протягом усього періоду роботи враховувати гендерний аспект і приділяти пильну увагу особам, які належать до вразливих груп, особливо дітям; об'єднати зусилля з Робочою групою з прав людини Глобального договору для отримання, обміну та просування практичного досвіду і засвоєних уроків з питання транснаціональних корпорацій та інших комерційних підприємств; працювати в тісній співпраці з ООН та іншими значущими міжнародними органами, управліннями, відділами та спеціалізованими агентствами і, особливо, з іншими спеціальними процедурами Ради; продовжити консультації на постійній основі з питань, передбачених мандатом, з усіма учасниками, включаючи держави, національні установи з прав людини, міжнародні та регіональні організації, транснаціональні корпорації й інші комерційні підприємства, а також з представниками громадянського суспільства, в тому числі викладачами, спілками роботодавців, працівників, корінними й іншими спільнотами, з неурядовими організаціями, в тому числі шляхом проведення спільних засідань; щорічно звітувати перед Радою і Генеральною Асамблеєю ООН [153].

У червні 2011 р. Рада з прав людини своєю резолюцією A/HRC/RES/17/4 одностайно схвалила Керівні принципи підприємницької діяльності у галузі прав людини для здійснення Рамкової концепції «Захищати, дотримуватися і відновлювати в правах», визначивши тим самим вперше загальний стандарт, спрямований на запобігання та викорінення загрози негативного впливу діяльності корпорацій на права людини. Резолюція також передбачила створення Робочої групи з питання про права людини і транснаціональні корпорації та інші підприємства (UNWG) у складі п'яти незалежних експертів, що обираються за принципом регіонального балансу терміном на три роки. Слід зазначити, що Рада оновлювала мандат Робочої групи в 2014 р. (резолюція



26/22 Права людини і транснаціональні корпорації та інші підприємства) та в 2017 р. (резолуція 35/7 Підприємницька діяльність і права людини: мандат Робочої групи з питання про права людини і транснаціональні корпорації та інші підприємства) і продовжила її мандат строком на три роки у 2020 р. (резолуція 44/15 Підприємництво і права людини: Робоча група з питання про права людини і транснаціональних корпораціях та інших підприємствах, а також посилення відповідальності і розширення доступу до правового захисту). Відповідно до мандату Робоча група уповноважена: а) сприяти ефективному і всебічному поширенню та здійсненню Керівних принципів; б) виявляти передову практику й уроки здійснення Керівних принципів, обмінюватися ними і пропагувати їх, а також оцінювати їх і виносити щодо них рекомендації і в цьому контексті запитувати й отримувати інформацію з усіх відповідних джерел, включаючи уряд, транснаціональні корпорації та інші підприємства, національні правозахисні установи, громадянське суспільство і правовласників; в) підтримувати зусилля щодо сприяння зміцненню потенціалу і застосування Керівних принципів, а також надавати, за запитами, консультації та рекомендації щодо розробки національного законодавства і політики, що стосуються підприємницької діяльності та прав людини; г) здійснювати поїздки до країни і своєчасно реагувати на запрошення від держав; е) продовжувати вивчати варіанти і формулювати рекомендації на національному, регіональному й міжнародному рівнях для розширення доступу до ефективних засобів правового захисту, що є в розпорядженні тих, чиї права людини виявляються порушеними в результаті діяльності корпорацій, у тому числі тих, хто знаходиться в зонах конфліктів; є) враховувати гендерні аспекти у своїй роботі протягом усього періоду дії мандата і приділяти особливу увагу особам, які перебувають у вразливому становищі, особливо дітям тощо (п. 6) [154]. Крім того, у своїй резолюції 35/7 Рада попросила Робочу групу: приділяти належну увагу здійсненню Керівних принципів у контексті Порядку денного в галузі сталого розвитку на період до 2030 року [155].

У межах свого мандата Робоча група отримує інформацію про передбачувані зловживання і порушення прав людини і, в разі необхідності, звертається безпосередньо до держав, підприємств та інших суб'єктів щодо отриманих заяв (скарг), які можуть бути пов'язані зі зловживанням або порушенням прав людини, що вже відбулося, відбувається або яке з великою ймовірністю відбудеться. Ця процедура передбачає відправку листа на адресу відповідних держав або підприємств, щоб звернути їхню увагу на факт зазначених правопорушень і застосовні норми та стандарти в галузі прав людини, зокрема, Керівні принципи підприємницької діяльності в аспекті прав людини. Відправлені повідомлення й отримані відповіді залишаються конфіденційними до тих пір, поки не будуть включені у спільні доповіді за повідомленнями, які подаються Раді з прав людини в межах її регулярної сесії. У певних ситуаціях, у тому числі тих, які викликають серйозну стурбованість, Робоча група може зробити публічну заяву раніше цього терміну.

Повідомлення Робочої групи можуть мати різні форми, зокрема: 1) листи-заклики до негайних дій: вони направляються у разі передбачуваних зловживань або порушень, що вимагають негайних дій у зв'язку із загрозою життю або з будь-яким невідворотним завданням тяжкого збитку постраждалим, які неможливо своєчасно вирішити шляхом процедури направлення листа, що містить твердження; 2) листи, що містять твердження: використовуються для передачі інформації про зловживання або порушення, які, ймовірно, вже мали місце, або у випадках, коли не використовуються заклики до негайних дій.

Правом подачі заяви (скарги) на адресу Робочої групи наділені будь-які особи або група осіб, які вважають себе постраждалими чи мають достовірні відомості про ситуацію. Заява має бути подана англійською, французькою або іспанською мовами. Така заява повинна містити: 1) інформацію про передбачувану жертву (жертв), особу (осіб), співтовариство, групу осіб та ін. Заявником не обов'язково повинна виступати сама жертва правопорушення. Її інтереси може представляти представник. У такому випадку в заяві чітко зазначається будь-яка приналежність представника жертви до державної /

місцевої / міжнародної неурядової організації або правозахисної структури; 2) згоду жертви (в). Дані про доведення до відома жертви (в) про те, що в разі прийняття справи до розгляду Робочою групою або іншими Спеціальними процедурами ООН, владі буде направлено лист із зазначенням передбачуваних фактів та імен передбачуваних жертв; 3) інформацію про правопорушника та про всіх причетних осіб, включаючи недержавних діячів, якщо вони причетні до порушення; 4) інформацію про передбачуване зловживання/порушення (дата, місце й викладення обставин). Інформацію про використання національних або регіональних засобів правового захисту, а також про будь-яку іншу інформацію, щодо різних обставин справи.

У випадках, що стосуються законів і політики, пов'язаних із підприємницькою діяльністю і питаннями прав людини, у разі необхідності, до заяви додається: короткий виклад законопроекту, закону або політики. Щодо законопроекту або діючого законодавства, слід вказати його проблемні положення та надати копії тексту мовою оригіналу, а також англійською, французькою або іспанською мовою (якщо жодна з них не є мовою оригіналу).

Робоча група приймає повідомлення в будь-якому форматі. Як загальне правило, повідомлення, які містять образи чи мають явно політичний характер, не підлягають розгляду.

Робоча група дотримується конфіденційності даних щодо жертв правопорушень. За загальним правилом, у разі розгляду справи Робочою групою, дані про особу, яка є жертвою, повідомляються в листуванні між нею і державою на території якої відбулося правопорушення. Разом із тим, якщо заявник/жертва правопорушення не бажає розкривати свою особу, вона має зазначити про це в заяві на ім'я Робочої групи. У такому випадку її особисті дані не включаються в публічну доповідь [156].

Слід зазначити, що Робоча група докладає суттєвих зусиль реалізації (впровадження) концепції доступу до ефективних засобів правового захисту відповідно до Керівних принципів підприємницької діяльності в аспекті прав людини. Зокрема у своїй доповіді 2017 р. для Генеральної Асамблеї ООН

(A/71/162) «Права людини і транснаціональні корпорації та інші підприємства» пояснюється взаємозв'язок між правом на ефективний засіб правового захисту, доступом до ефективних засобів правового захисту, доступом до правосуддя і корпоративною відповідальністю. У ній розглядається питання про ефективні засоби правового захисту з точки зору правовласників і пропонується, щоб механізми правового захисту враховували все розмаїття досвіду й очікувань правовласників. Постраждалі правовласники повинні мати можливість претендувати на те, що можна назвати «комплексом засобів правового захисту», не побоюючись віктимізації.

Доповідь також описує підхід до реалізації засобів правового захисту, який можна умовно назвати «всі шляхи до правового захисту»; її зміст полягає в тому, що доступ до ефективних засобів правового захисту використовується в якості критерія, яким слід керуватися у всіх заходах, що вживаються державами і підприємствами, і що засоби правового захисту в разі пов'язаних з підприємницькою діяльністю порушень прав людини застосовуються в досить різноманітних умовах. Наприкінці доповіді наводяться конкретні рекомендації для держав, підприємств, громадянського суспільства і правозахисників [157].

Робоча група робить суттєвий внесок щодо реалізації Керівних принципів в життя не тільки великими підприємствами, але й малими та середніми підприємствами, що функціонують у державах. Щодо визначення чи класифікації малих, середніх і великих підприємств, то воно є нестабільним і варіюється залежно від країн. Немає й узгоджених термінологічних домовленостей: в одних країнах розрізняються малі та середні підприємства або введено поняття мікропідприємства, а в інших такої практики не існує. При цьому в більшості визначень враховується ряд основних змінних величин, таких як розмір підприємства, його юридичний статус, сектор, ресурси, число працівників, оборот, капіталовкладення. Ці підприємства мають більше відмінностей, ніж подібностей, включаючи географічну приналежність, сектор, умови діяльності, рівні розвитку та управління, кількісний склад працівників тощо.



Малі та середні підприємства мають найважливіше значення для економіки будь-якої країни, оскільки вони роблять внесок в економічне зростання, сприяють інноваційній діяльності та диверсифікації економіки і створюють робочі місця, причому всі ці фактори позитивно позначаються на джерелах життєзабезпечення окремих осіб (п. 4-6) [158]. Згідно з оцінками МОП, у світі налічується 420–510 млн. таких підприємств (не рахуючи безлічі мікропідприємств, на яких зайнято менше 10 чоловік), причому близько 80-95% з них знаходяться в країнах з низьким і середнім рівнем доходу. За оціночними даними, в державах-членах ОЕСР малі і середні підприємства становлять понад 95% усіх підприємств [159, с. 3-4].

За доповіддю МОП 2019 р., згідно з новими оцінками самозайнятості, мікро- і малі підприємства відіграють набагато важливішу роль у забезпеченні робочих місць, ніж вважалося раніше. Дані, зібрані в 99 країнах, показали, що на ці так звані «малі економічні одиниці» разом припадає 70 відсотків загальної зайнятості, що робить їх, безумовно, найбільш важливими факторами зайнятості. Отримані результати мають «дуже релевантні» наслідки для політики і програм зі створення робочих місць, якості робочих місць, стартапів, продуктивності підприємства і формалізації робочих місць, які, як зазначається в доповіді, повинні більшою мірою орієнтуватися на ці невеликі економічні одиниці. Дослідження також показало, що в середньому 62% зайнятих у цих 99 країнах зайняті в неформальному секторі, де умови праці в цілому мають тенденцію до погіршення (у т.ч. відсутність соціального забезпечення, низька заробітна плата, погана безпека і гігієна праці і більш слабкі виробничі відносини). Рівень неформальності широко варіюється від більш 90 відсотків в Беніні, Кот-д'Івуарі та Мадагаскарі до менше п'яти відсотків в Австрії, Бельгії, Брунеї-Даруссаламі і Швеїцарії.

У доповіді мова йде про те, що в країнах з високим рівнем доходу 58 відсотків від загальної зайнятості зайнято в невеликих економічних одиницях, тоді як в країнах з низьким і середнім рівнем доходу ця частка значно вища. У

країнах з найнижчим рівнем доходу частка зайнятих у невеликих економічних одиницях становить майже 100 відсотків [160].

Слід зазначити, що МСП не просто створюють робочі місця, вони також сприяють економічному зростанню та соціальному розвитку в усіх країнах. У більшості країн ОЕСР на частку МСП припадає понад 50% ВВП, а за деякими глобальним оцінками ця цифра досягає 70%. Внесок різних галузей у цю цифру відрізняється, і лідирує сфера послуг – у ній на частку МСП майже у всіх країнах ОЕСР припадає 60% ВВП і більше.

МСП вкрай важливі для майбутньої сфери праці – не тільки для створення робочих місць та економічного зростання, а й для сприяння інноваціям і конкуренції на ринках. Але великі підприємства можуть вкладати більше коштів у навчання й оснащення, платити більш високу заробітну плату і забезпечувати кращі умови праці, тим самим перевершуючи МСП щодо продуктивності та якості зайнятості. У країнах, що розвиваються це відставання в рівні продуктивності призводить до невисоких доходів, неформальності і низьких темпів зростання. Щоб скоротити розрив, необхідно в першу чергу зрозуміти, з якими проблемами стикаються МСП – як з точки зору роботодавців та працівників, так і в контексті більш масштабних завдань у сфері праці [161].

Виходячи з вищезначеного, слід констатувати, що створення Робочої групи з питання про права людини і транснаціональні корпорації та інші підприємства є складовою міжнародного інституційного механізму захисту прав людини, який має за мету відновлення порушених прав трудівників. Експерти, які входять до складу цієї структури, виступають не від імені держав, які вони представляють, а в особистій якості як визнані фахівці у відповідній сфері, що сприяє підвищенню рівня захищеності й виконання ними покладених на них обов'язків; це особливо важливо у тих сферах, де потрібна спеціальна підготовка... [162, с. 234].

Ефективність діяльності Робочої групи напряду залежить від належної співпраці багатьох сторін, що підтверджується резолюцією 26/22, якою Рада з прав людини закликала всі держави, відповідні агентства, фонди та програми

ООН, договірні органи, суб'єкти громадянського суспільства, включаючи неурядові організації, а також державні і приватні підприємства повною мірою співпрацювати з Робочою групою, реагуючи на направленні їм повідомлення (ст. 11) [163]. Адже саме згуртованість світової спільноти, вироблення єдиної позиції щодо засудження порушень прав людини у підприємницькій сфері, сприятиме належному захисту працівників. Однак, на практиці відсутність узгодженості національної політики та керівної ролі в галузі підприємницької діяльності та прав людини спричиняє глибоке занепокоєння і залишається явищем, широко поширеним у всіх регіонах [164].

Прийняття Керівних принципів спонукало до необхідності підтримання багатостороннього діалогу з нагальних питань, пов'язаних із дотриманням та забезпеченням прав людини у бізнес сфері. Задля цього у 2011 р. Рада з прав людини на підставі резолюції A / HRC / RES / 17/4 заснувала Форум 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, включаючи виклики, які виникають у конкретних секторах, у конкретному операційному середовищі або стосовно конкретних прав чи груп, а також виявлення передової практики (п. 12) [165]. Форум ООН є найбільшою щорічною міжнародною зустріччю з питань бізнесу і прав людини в якому беруть участь більше 2000 представників урядів, підприємств, громадських груп і громадянського суспільства, юридичних фірм, інвестиційних компаній, органів ООН, національних правозахисних установ, профспілок, наукових кіл та ЗМІ. Протягом трьох днів у межах Форуму проходить більше 60 експертних дискусій з питань, що стосуються Керівних принципів підприємницької діяльності в аспекті прав людини (рамки щодо «захисту», «дотримання» і «відновлення в правах»), а також поточних питань у сфері бізнесу і прав людини. Він є найбільшим майданчиком для встановлення зв'язків, обміну досвідом і вивчення безлічі ініціатив щодо заохочення дотримання прав людини корпораціями [166]. Керівництво Форумом здійснює Робоча група з питань підприємницької

діяльності та прав людини. Крім того, з 2017 р. (резолюція 35/7) Робоча група отримала мандат «очолювати Форум і представляти доповідь про роботу й тематичні рекомендації Форуму для розгляду Радою з прав людини» (п. 9) [167]. Організацією займається її Секретаріат, розташований в Управлінні Верховного комісара ООН з прав людини (УВКПЛ).

Починаючи з Першого Форуму 2012 р. «Права людини повинні мати першорядне значення в бізнесі» учасники акцентують увагу на наявності прогалин в управлінні і відсутності узгодженості політики на всіх рівнях – національному, регіональному і глобальному, що є основоположною проблемою в забезпеченні того, щоб права людини і гідність кожного підтримувалися в контексті підприємницької діяльності. Форум 2012 р. зосередив увагу на прогресі здійснення Керівних принципів, підкресливши виникаючі труднощі для держав, підприємців і громадянського суспільства, а також встановивши і обговоривши успішні практики. На Форумі прозвучали заклики до активізації зусиль щодо зміцнення потенціалу різних суб'єктів для поліпшення розуміння оперативних і практичних наслідків Керівних принципів у різних контекстах. Учасники Форуму відзначили, що зміцнення потенціалу у справі розуміння і використання Керівних принципів необхідно для всіх відповідних груп, зацікавлених сторін і регіонів, для того щоб сприяти ефективному поширенню і здійсненню Керівних принципів. Хоча численні відповідні суб'єкти в усьому світі вже включили окремі елементи Керівних принципів у свою роботу, багато хто продовжує заявляти про наявність необхідності в наданні додаткових можливостей для навчання, роз'яснень та інформації.

Головою першого щорічного Форуму став професор Джон Раггі, колишній Спеціальний представник Генерального секретаря з питання прав людини і транснаціональні компанії та інші підприємства. Серед учасників Форуму були люди, які безпосередньо зазнали негативного впливу підприємницької діяльності, багато хто з них – представники корінних спільнот; а також представники підприємницьких кіл з найбільших багатонаціональних корпорацій у галузі гірничодобувної промисловості, в нафтовій та енергетичній

галузях, з технологічних компаній, хімічної галузі, сфери банківських послуг і фінансів, електроніки та текстильної промисловості [168].

Враховуючи побажання висловлені під час Форуму 2012 р., Другий Форум 2013 р., який пройшов під гаслом «Форум з питань підприємницької діяльності та прав людини: платформа для налагодження зовнішніх зав'язків та зміцнення потенціалу», продовжив курс використання форумів у якості платформи для навчання, роз'яснень та інформації, й запропонував учасникам різні можливості для підвищення інформованості учасників про Керівні принципи [169].

Третій Форум 2014 р. «Просування бізнесу та прав людини в усьому світі: узгодження, приєднання та підзвітність» зосередився на таких питаннях: зміцнення багатостороннього діалогу та участі; обговорення національних планів дій щодо здійснення Керівних принципів; вивчення доступу до ефективних засобів правового захисту; визначення поточної і позитивної практики [170].

Четвертий щорічний Форум ООН 2015 р. «Відстеження прогресу та забезпечення узгодженості» розглянув такі питання: тенденції та виклики у процесі здійснення Керівних принципів і багатостороннього діалогу; розширення участі всіх регіонів у здійсненні Керівних принципів підприємницької діяльності в аспекті прав людини; здійснення трьох основних компонентів Керівних принципів і Рамок, що стосуються «захисту, дотримання та засобів правового захисту», інтеграцію винесених уроків і виявлення можливих прикладів належної практики; приділення особливої уваги конкретним групам (корінні народи, правозахисники, діти, жертви торгівлі людьми і жінки), секторам і узгодження ключових ініціатив з Керівними принципами; доступ до ефективних засобів захисту шляхом вивчення тенденцій та інноваційних шляхів; розширення доступу до захисту жертв через судові та позасудові механізми [171].

Програмою П'ятого Форуму 2016 р. «Лідерство і важелі: включення прав людини в правила і відносини, що регулюють світовою (глобальною)

економікою» було означено чотири ключові пропозиції: держави повинні «подавати приклад»; лідерство та важелі повинні здійснюватися усіма підприємствами, що складають ланцюжок вартості (включаючи материнські компанії, постачальників та фінансові установи); потрібні кращі моделі дій та підзвітності, щоб сприяти повазі бізнесу до прав людини та позитивний внесок компаній у цілі сталого розвитку (ЦСР); активізувати зусилля щодо поліпшення доступу до засобів захисту жертв порушень прав людини та захищати осіб в особливо вразливих ситуаціях [172, с. 2].

Центральною темою Шостого Форуму ООН 2017 р. стала «Реалізація доступу до ефективних засобів захисту» [173]. Учасники Форуму вивчали прогалини та недоліки в докладених зусиллях, а також передові практики та інновації для забезпечення доступу до ефективних засобів захисту. Обговорення між зацікавленими сторонами охоплювали повний спектр механізмів, передбачених третім рівнем Керівних принципів: судовий засіб, посилення недержавного правового захисту на базі держави, здійснення роботи механізмів подання скарг на операційному рівні [174].

За підсумками Сьомого Форуму 2018 р. «Дотримання прав людини бізнесом – спираючись на позитивний досвід» учасники програми прийшли до висновку про те, що держави повинні нарощувати зусилля і зміцнювати своє лідерство. Вони не докладають достатньо зусиль для того, щоб виконувати свій обов'язок із захисту від порушень прав людини, пов'язаних з підприємницькою діяльністю, хоча в межах деяких правових режимів відбуваються значні правові зміни, і число країн, що розробляють національні плани дій з питань підприємницької діяльності та прав людини продовжує зростати [175].

Дев'ятий Форум 2019 р. «Час діяти: держави як каталізатори дотримання прав людини підприємствами» зосередив увагу на необхідності того, щоб усі держави демонстрували прогрес, прихильність і плани по виконанню обов'язків держави захищати і щодо посилення підзвітності. Виходячи з того, що в Керівних принципах, забезпечення доступу до ефективних засобів правового захисту також є частиною зобов'язання держави захищати від порушень прав

людини, пов'язаних з підприємницькою діяльністю, й обговорення діяльності держави має бути присвячено всьому спектру заходів, від попередження до відшкодування збитків. Програмою Форуму передбачено обговорення заходів, які необхідно запровадити державам для сприяння дотриманню прав людини комерційними підприємствами, включаючи упорядкування власних справ і формулювання чітких очікувань, а також створення стимулів для відповідального ведення підприємницької діяльності [176].

Важливим кроком стало й заснування Спеціального фонду для участі громадянського суспільства в Соціальному форумі, Форумі з питань меншин і Форумі з питань підприємницької діяльності та прав людини (Рішення 24/118 Ради з прав людини), що має на меті сприяти якомога ширшій участі представників громадянського суспільства та інших відповідних зацікавлених сторін, а також надавати пріоритетне значення участі місцевих або національних неурядових організацій, що діють у відповідних сферах, приділяючи особливу увагу учасникам з найменш розвинених країн. Ресурси Спеціального фонду повинні використовуватися таким чином, щоб забезпечувати рівні або адекватні рівні підтримки для кожного з форумів (п. 3) [177].

Крім вищезначених структур, у 2014 р. на підставі резолюції 26/9 від 14 липня, Рада з прав людини прийняла рішення про заснування Міжурядової робочої групи відкритого складу з транснаціональних корпорацій та інших підприємств в аспекті прав людини [178], мандат якої передбачає розробку міжнародного юридично об'єднуючого документа для регулювання в міжнародному праві дотримання прав людини в діяльності транснаціональних корпорацій та інших підприємствах. Станом на лютий 2019 р. Міжурядова робоча група провела п'ять сесій і узгодила положення єдиного документа, який перебуває в стадії узгодження, серед його загальних положень слід вказати такі: визначення прав жертв порушень прав людини у сфері підприємництва, визначення юрисдикції, регулювання питань щодо надання правової допомоги та міжнародного співробітництва, створення міжнародного фонду

відшкодування шкоди жертвам правопорушень, створення організаційного механізму (Комітет, Конференція держав-учасниць) тощо [179].

Значний масив роботи у цій сфері здійснює Управління Верховного комісара ООН з прав людини (далі – УВКПЛ), яке 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 (A/HRC/RES/21/5). Це включає надання консультацій, інструментів і керівництва, сприяння у створенні потенціалу в галузі бізнесу і прав людини всім зацікавленим сторонам на національному рівні, в тому числі за допомогою діяльності УВКПЛ на місцях і в межах усієї системи ООН, та надання технічної підтримки правозахисних механізмів. УВКПЛ запровадило проект під назвою «Підзвітність та засоби правового захисту», спрямований на підвищення підзвітності та поліпшення доступу до засобів правового захисту для осіб, які постраждали від пов'язаних з підприємницькою діяльністю порушень прав людини. УВКПЛ також надає технічну допомогу та консультаційну підтримку Робочій групі з питання про транснаціональні корпорації та інших підприємствах, мандату спеціальних процедур. Крім того, УВКПЛ виступає в якості секретаріату Міжурядової робочої групи відкритого складу з транснаціональних корпорацій та інших підприємств в аспекті прав людини.

УВКПЛ на постійній основі проводить роботу з партнерами, такими як Бюро по Глобальному договору ООН (і стежить за дотриманням Принципів, що стосуються прав людини Глобального договору), ОЕСР (зокрема, щодо Керівних принципів для багатонаціональних підприємств), МОП (тристороння Декларація принципів, що стосуються багатонаціональних корпорацій) та іншими суб'єктами щодо розробки інструментів і посібників для компаній та інших зацікавлених сторін з метою включення прав людини у світ бізнесу [180; 181, с. 322].





Варто також зазначити, що Комітет з економічних, соціальних та культурних прав є органом незалежних експертів, що спостерігають за виконанням державами-учасницями Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права 1966 р., який покладає зобов'язання на держави-учасниці вживати заходів індивідуально і через міжнародну допомогу і співробітництво в максимальних межах наявних у нього ресурсів з метою поступового досягнення повної реалізації економічних, соціальних і культурних прав [182, с. 19-21]. Усі держави-учасниці зобов'язані регулярно надавати Комітету доповіді про виконання відповідних прав. Первинну інформацію держави повинні надати протягом двох років після приєднання до Пакту, а в подальшому – кожні п'ять років. Комітет вивчає кожну доповідь і викладає державі-учасниці свої міркування і рекомендації у формі «заключних зауважень». Крім процедури подання та розгляду доповідей, Факультативний протокол до Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права від 10 грудня 2008 р. (набрав чинності 5 березня 2013 р.) [183] наділяє Комітет повноваженнями отримувати і розглядати повідомлення окремих осіб, які стверджують, що їхні права, закріплені Пактом, були порушені. За певних обставин Комітет може також проводити розслідування грубих або систематичних порушень економічних, соціальних і культурних прав, закріплених Пактом, і розглядати міждержавні скарги. Держави, які стали учасницями Факультативного протоколу, визнають компетенцію Комітету з економічних, соціальних і культурних прав – групи з 18 незалежних експертів, яка збирається два рази на рік – отримувати скарги від осіб, які перебувають у їх юрисдикції, у зв'язку з порушеннями їх прав, передбачених Пактом. Комітет публікує тлумачення положень Пакту у вигляді загальних зауважень.

У 2012 р. Комітет затвердив Правила [184], які застосовуються до скарг, поданих відповідно до Факультативного протоколу. Скарги можуть подаватися окремими особами або групами осіб або від їхнього імені. Якщо скарга подана від імені фізичних осіб або груп осіб, автор скарги повинен або показати докази своєї згоди, або виправдати дії від їх імені без їхньої згоди.

Відповідно до Факультативного протоколу Комітет наділений компетенцією сприяти дружньому врегулюванню скарг, переданих йому, в будь-який час процедури і до прийняття остаточного рішення по суті. Процедура дружнього врегулювання проводиться на основі згоди сторін і є конфіденційною. Комітет може припинити сприяння процедурі, якщо він дійде висновку, що це питання не піддається вирішенню, або будь-яка зі сторін не погоджується на його застосування, вирішує припинити його або не висловлює необхідну рішучість (не надає необхідні докази) для досягнення дружнього врегулювання на основі поваги зобов'язань, викладених у Пакті. Як тільки обидві сторони прямо домовилися про дружнє врегулювання, Комітет приймає рішення з викладенням фактів. У всіх випадках дружнє врегулювання має ґрунтуватися на дотриманні зобов'язань, викладених у Пакті. Якщо дружнього врегулювання не досягнуто, Комітет продовжує розгляд скарги відповідно до звичайної процедури.

Згідно з Факультативним протоколом держави-учасниці зобов'язані вживати належних заходів для забезпечення того, щоб особи, які перебувають під їхньою юрисдикцією, не піддавалися будь-яким формам жорстокого поводження чи залякування внаслідок зносин із Комітетом у зв'язку з поданою ними скаргою. Якщо Комітет отримує достовірну інформацію про те, що держава-учасниця не виконала це зобов'язання, він може звернутися до держави з проханням дати роз'яснення і вжити заходів для припинення цієї ситуації.

Комітет може за необхідності відмовитися розглядати скаргу, якщо вона не підтверджує завдання явної шкоди, якщо тільки Комітет не вважає, що скарга порушує серйозне питання загального значення.

Так, зокрема, в 2019 р. Комітет з економічних, соціальних і культурних прав прийняв свої міркування щодо справи проти Еквадору, яка стосувалася відмови у виплаті вихідної допомоги, передбаченої колективним трудовим договором та скорочення суми спеціальних пенсійних виплат. Зокрема, автор повідомлення стверджував, що працював адміністративним фахівцем рангу II-C в «Петроіндустріал» (філія Державної нафтової компанії «Петроеквадор»,

раніше – Державна нафтова корпорація Еквадору в провінції Есмеральдас, корпорація змінила назву на Державна нафтова компанія («Петроеквадор». У 2007 р. автор представив інспектору праці провінції Есмеральдас повідомлення про звільнення у зв'язку з припиненням трудових відносин (повідомлення про звільнення) відповідно до статті 184 Трудового кодексу. Автор стверджував, що він подав заяву на тій підставі, що в компанії не дотримуються мінімальні вимоги щодо чистоти і не вживаються належні заходи для обробки хімічних і шкідливих речовин. Автор стверджував, що після того, як він подав заяву, роботодавець повинен був виплатити йому суму компенсації, передбачену розділами 13 і 14 шостого колективного трудового договору, укладеного між «Петроіндустріал» і Комітетом трудящих (CRTRAPIN).

Звертаючись до Комітету, автор зазначив щодо порушень Еквадором його прав за статтями 6, 7 і 12 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права 1966 р. В обґрунтування вказаного він зазначив про те, що роботодавець, здійснивши виплату згідно з актом остаточного розрахунку, врахував лише суму відповідної вихідної допомоги в межах процедури повідомлення про звільнення, ігноруючи виплату спеціальної додаткової допомоги та на те, що його право на безпечні і здорові умови праці і здоров'я були порушені, оскільки протягом всіх років його роботи в компанії «Петроеквадор» не дотримувалися мінімальні вимоги щодо чистоти і не приймалися відповідні заходи для обробки хімічних і шкідливих речовин. У результаті у віці 67 р. у автора почався тремор рук, а в 2013 р. – була діагностована хвороба Паркінсона і втрата слуху. У зауваженнях держави-учасниці щодо поданого повідомлення зазначалося щодо низки підстав визнати повідомлення неприйнятним. Щодо суті повідомлення держава зазначила таке: автор скористався процедурою повідомлення про звільнення для припинення своїх трудових відносин, тому йому не повинна була виплачуватися вихідна допомога в межах процедури звільнення за власним бажанням, якою автор не скористався; щодо порушення ст. 12 Пакту, то держава-учасниця зазначила, що компанія «Петроеквадор» завжди дотримувалася належних вимог стосовно

безпеки і гігієни праці, у зв'язку з цим держава підкреслила, що за час роботи в «Петроекватор» протягом 1977 – 2005 рр. автор неодноразово проходив медичні обстеження. Крім того, стосовно тверджень автора про те, що він піддавався впливу шкідливих речовин, держава-учасниця стверджувала, що під час його роботи в «Петроекватор», автор виконував, в основному, адміністративну роботу, головним чином з управління людськими ресурсами та професійної підготовки персоналу і появу захворювання не можна пов'язати з його професійною діяльністю, так як остання носила адміністративний характер і автор не зазнавав дії шкідливих речовин, які могли б спровокувати це захворювання. Розглядаючи справу, Комітет визнав повідомлення неприйнятним, посилаючись на п. 1 ст. 3 та п. 2 е) ст. 3 Факультативного протоколу, оскільки, на думку, Комітету автор не вичерпав усі доступні внутрішні засоби правового захисту та не зміг достатнім чином обґрунтувати свої твердження [185].

Інше повідомлення, розглянуте Комітетом із ліквідації расової дискримінації, було подано проти Франції і стосувалося дискримінації у сфері доступу до зайнятості. За обставинами справи, автор стверджував про те, що держава-учасниця порушила ст. 2 Конвенції, оскільки не вжила ефективних заходів щодо криміналізації всіх форм расистської та ксенофобної поведінки і боротьби з тенденцією до стигматизації і стереотипізації французів африканського походження на підставі їхнього кольору шкіри або їхнього національного чи етно-расового походження, яка спостерігалась в товаристві «Рено». Крім того, автор вказав, що держава-учасниця порушила ст. 3 Конвенції, проігнорувавши цю практику, яка може мати негативні наслідки для працевлаштування осіб африканського походження на інших підприємствах.

Розглядаючи це повідомлення, Комітет, вказав, що роботодавець повинен був довести, що він не спирався на якийсь незаконний критерій для виправдання іншого поводження з автором у порівнянні з його колегами. Комітет також нагадав, що передбачуваним жертвам расової дискримінації не потрібно доводити дискримінаційні наміри щодо них та звернув увагу на вказівку

апеляційного суду про те, що саме автор мав доводити факт недоброзичливого ставлення до нього будь-якими способами, в тому числі шляхом необхідного порівняння його професійного положення з положенням інших. Комітет також зазначив, що той факт, що суди, зокрема апеляційний суд, настійно вимагали від автора довести факт наявності дискримінаційного наміру, суперечить передбаченій у Конвенції забороні на будь-яку поведінку, що має дискримінаційні наслідки, а також процедурі перенесення тягаря доведення, передбаченої статтею L-1134 -1 (колишня стаття L122-45) Трудового кодексу. З огляду на це, Комітет дійшов висновку висновок, що права автора, передбачені в статтях 2 і 6 Конвенції, були порушені [186].

Іншим міжнародним механізмом, діяльність якого спрямована на моніторинг дотримання прав трудящих-мігрантів є Комітет із захисту прав усіх трудящих-мігрантів і членів їх сімей створено на підставі Міжнародної конвенції про захист прав усіх трудящих-мігрантів та членів їх сімей 1990 р. [187], яка покладає на держави-учасниці зобов'язання щодо захисту і гарантування широкого кола прав від імені трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей. Основні зобов'язання викладені у статтях 7–71 Конвенції, включаючи частини II–VII. Комітет складається з 14 незалежних експертів. Усі держави-учасниці зобов'язані регулярно надавати Комітету доповіді. Комітет вивчає кожну доповідь і викладає свої міркування і надає рекомендації державі-учасниці у вигляді «заключних зауважень». Комітет також проводить дні загальної дискусії і може публікувати заяви з питань, що належать до його відома, і тлумачення змісту положень Конвенції (загальні зауваження). За певних обставин Комітет також зможе розглядати індивідуальні скарги або повідомлення груп осіб, які заявляють про порушення їхніх прав, закріплених Конвенцією, як тільки 10 держав-учасниць приймуть цю процедуру відповідно до ст. 77 Конвенції. Цей механізм розгляду індивідуальних скарг станом на 2020 р. ще не набрав чинності, тому Комітет не розробив правила процедури і практики, що стосуються індивідуальних скарг. Разом із тим він може, як очікується, використовувати аналогічні процедури відповідно до процедур, що застосовуються іншими

договірними органами, й аналогічним чином тлумачити елементи прийнятності, викладені у ст. 77 Конвенції. Після набрання чинності механізму подачі скарги особи, що підпадають під юрисдикцію держави-учасниці, яка зробила заяву відповідно до ст. 77 (або особи, що діють від їхнього імені), можуть звертатися до Комітету зі скаргами на те, що їхні індивідуальні права, викладені в Конвенції було порушено державою-учасницею. Варто відзначити, що скарга не буде прийнятною, якщо те ж питання було розглянуто чи знаходиться на розгляді в межах іншої процедури міжнародного розслідування чи врегулювання [149, с. 249].

Комітет з прав дитини також є одним із універсальних договірних органів у галузі прав людини. Комітет було створено в якості моніторингового органу, уповноваженого розглядати прогрес, досягнутий державами-учасницями Конвенції про права дитини 1989 р. щодо виконання зобов'язань, прийнятих відповідно до цієї Конвенції [96].

У доповідях, які направляються державами на виконання вищезначеного положення, зазначаються фактори і труднощі, якщо такі є, що впливають на ступінь виконання зобов'язань за Конвенцією та відображається достатня інформація задля того, щоб забезпечити Комітету повне розуміння дії Конвенції у даній країні (ст. 44). Після розгляду Комітетом кожної доповіді держави-учасниці разом з інформацією або висновками, якщо такі є, які були отримані відповідно до статті 44 і до підпункту а) статті 45 Конвенції, Комітет може вносити пропозиції і рекомендації загального порядку з питання про здійснення Конвенції державою, яка представила доповідь, які він вважає доцільними [188].

Так, зокрема, у Заключному зауваженні щодо об'єднаних п'ятій та шостій періодичним доповідям Австрії CRC / C / AUT / CO / 5-6 від 6 березня 2020 року Комітет рекомендував державі-учасниці розробити і застосовувати правила, що дозволяють забезпечити дотримання підприємницьким сектором міжнародних і національних правозахисних, трудових, природоохоронних та інших норм, перш за все щодо прав дітей [189]. У положеннях Заключних зауважень щодо об'єднаним п'ятій та шостій періодичним доповідям Білорусі CRC/C/BLR/CO/5-

6 від 28 лютого 2020 року Комітет рекомендував державі-учасниці розробити і застосовувати положення, що забезпечують дотримання в підприємницькому секторі міжнародних норм в галузі прав людини і прав дітей, ввести в дію закон про правову відповідальність корпорацій та прийняти індекс корпоративної відповідальності; забезпечити ефективний моніторинг щодо вищевказаних положень, а також застосовувати належні заходи покарання і забезпечувати засоби правового захисту в разі їх порушення; вимагати від компаній проведення оцінок, консультацій і надання громадськості повної інформації про наслідки їхньої підприємницької діяльності для навколишнього середовища, здоров'я людей і прав дитини, а також про свої плани щодо усунення таких наслідків [190]. Згідно із Заключним зауваженням щодо об'єднаних п'ятій та шостій періодичним доповідям Португалії CRC/C/PRT/CO/5-6 від 9 грудня 2014<sup>91</sup> року в частині щодо прав дітей і підприємницької діяльності, Комітет, у світлі свого зауваження загального порядку № 16 (2013) про зобов'язання держав, що стосуються впливу підприємницької діяльності на права дітей, рекомендував державі-учасниці: проаналізувати і скорегувати свою законодавчу базу (цивільну, кримінальну та адміністративну) для забезпечення юридичної відповідальності комерційних підприємств і їхніх філій, які діють на території держави-учасниці або управляються з неї, особливо підприємств, що працюють у сфері туризму; створити механізми моніторингу для проведення розслідувань у зв'язку з порушеннями прав дітей та надання відповідного відшкодування з метою підвищення відповідальності та прозорості; проводити кампанії з підвищення обізнаності для туристичної галузі та населення в цілому з питань запобігання сексуальній експлуатації дітей у контексті подорожей і туризму та широко розповсюджувати Глобальний етичний кодекс туризму серед туристичних агентів і в індустрії туризму; зміцнювати міжнародне співробітництво в боротьбі з сексуальною експлуатацією дітей у контексті подорожей і туризму на основі багатосторонніх, регіональних і двосторонніх угод про її попередження та ліквідації [191].



Факультативним протоколом до Конвенції про права дитини щодо процедури повідомлень компетенція Комітету також була розширена повноваженням приймати і розглядати повідомлення, направлені особами або групами осіб, які знаходяться під юрисдикцією держави-учасниці, або від імені таких осіб чи груп осіб, які стверджують, що вони є жертвами порушення цієї державою-учасницею будь-якого з прав, передбачених Конвенцією, Факультативним протоколом до Конвенції щодо торгівлі дітьми, дитячої проституції і дитячої порнографії, Факультативним протоколом до Конвенції щодо участі дітей у збройних конфліктах, стороною яких є відповідна держава-учасниця (ст. 5) [192].

У надзвичайних обставинах, з метою уникнення спричинення можливого непоправного збитку жертві або жертвам можливих порушень, Комітет уповноважений приймати тимчасові заходи (ст. 6). Розгляд повідомлень проводиться під час закритих засідань. Під час розгляду повідомлень про можливі порушення економічних, соціальних і культурних прав Комітет розглядає обґрунтованість заходів, вжитих державою-учасницею відповідно до статті 4 Конвенції, яка передбачає, що держави вживають всіх необхідних законодавчих, адміністративних та інших заходів для здійснення прав, визнаних у цій Конвенції. Щодо економічних, соціальних і культурних прав держави-учасниці вживають таких заходів у максимальних рамках наявних у них ресурсів і при необхідності в рамках міжнародного співробітництва. Означеним Факультативним протоколом також закріплено порядок подачі міждержавних повідомлень та здійснення розслідування за наявності достовірної інформації, що вказує на грубі або систематичні порушення державою-учасницею прав, передбачених Конвенцією або Факультативними протоколами до неї щодо торгівлі дітьми, дитячої проституції і дитячої порнографії та щодо участі дітей у збройних конфліктах (ст.ст 12,13).

Комітет може висловити свої зауваження загального порядку на основі статей і положень Конвенції з метою забезпечення її подальшого виконання і

надання державам-учасникам допомоги у виконанні ними своїх зобов'язань за поданням доповідей (правило 77) [188].

У прийнятому у 2012 році Зауваженні загального порядку № 16 Комітет ООН зазначив, що на держави покладаються зобов'язання щодо впливу підприємницької діяльності і ділових операцій на права дітей, які випливають з Конвенції про права дитини, Факультативного протоколу, що стосується торгівлі дітьми, дитячої проституції і дитячої порнографії, і Факультативного протоколу щодо участі дітей у збройних конфліктах. Ці зобов'язання охоплюють цілу низку питань, відображаючи той факт, що в контексті підприємницької діяльності діти є як правовласниками, так і зацікавленими сторонами в якості споживачів, законних найманих працівників, майбутніх найманих працівників і керівників підприємств, а також і членів громади та середовища, в якій функціонує підприємство. Комітетом також було наголошено на тому, що держави повинні мати адекватні правові й інституційні рамки, покликані поважати, захищати і здійснювати права дітей та забезпечувати застосування засобів правового захисту в разі порушень у межах підприємницької діяльності і ділових операцій. З урахуванням широкого спектра прав дітей, які можуть бути порушені в ході підприємницької діяльності та ділових операцій, виникає необхідність забезпечити держави рамками для цілей здійснення Конвенції в цілому у зв'язку з підприємницьким сектором, приділяючи особливу увагу конкретним ситуаціям, в яких вплив підприємницької діяльності на права дітей може бути найбільш значним [193].

Некомерційна організація «Жінки в ETF» (WE) об'єднує жінок і чоловіків в основних фінансових центрах у всьому світі з метою просування кар'єри жінок шляхом використання колективних навичок і амбіцій (охоплює весь світ, об'єднує понад 5600 членів із США, Канади, ЕМЕА і Азіатсько-Тихоокеанського регіону) і має за мету: 1) створення можливостей для професійного зростання жінки, розширюючи зв'язок між жінками і чоловіками в індустрії ETF; 2) пропозиції керівництва для нинішнього і майбутнього покоління жінок в ETFs і 3) досягнення означеного шляхом організації заходів у всьому світу, з метою

підтримання цілей освіти, створення мереж, благодійності й обміну ідеями в галузі і за її межами [194].

Інша міжнародна некомерційна організація «Трансперенсі інтернешнл» об'єднує понад 100 відділень у всьому світі і працює з компаніями і бізнес-асоціаціями з метою просування принципів антикорупційної поведінки. Організація виступає за підвищення прозорості в корпоративному секторі, публікуючи рейтинг прозорості найбільших світових компаній, заснований на оцінці в трьох галузях (антикорупційні програми, організаційна прозорість і обмін звітністю між країнами). Це дозволяє громадянам, інвесторам, співробітникам і іншим зацікавленим особам залучати компанії до відповідальності за протиправні дії.

У цьому зв'язку слід вказати, що на міжнародному рівні прийнято низку конвенцій, які вимагають від держав-учасниць вважати хабарництво протиправним діянням і вживати ефективних заходів по боротьбі з ним. Особливо важливе міжнародне значення має Конвенція ООН проти корупції та Конвенція ОЕСР по боротьбі з підкупом посадових осіб іноземних держав у міжнародних комерційних операціях.

Більшість країн затвердили або посилили антикорупційне законодавство, криміналізували дачу й отримання хабарів організаціями та фізичними особами. Всі країни-члени ОЕСР криміналізували підкуп посадових осіб в інших країнах як протиправне каране діяння. Зокрема передбачено, що відповідальність фізичних осіб може включати тюремне ув'язнення, виплату штрафів, звільнення з роботи. Відповідальність організацій включає штрафи, заборону діяльності та анулювання контрактів. Судові органи в усьому світі почали розслідувати і переслідувати компанії й фізичних осіб за хабарництво.

Складовою універсального інституційного механізму у сфері захисту прав трудящих, незважаючи на сферу їх зайнятості – чи то державні підприємства, чи бізнес сфера, безперечно є МОП. Правовою основою діяльності організації є Статут, прийнятий у 1919 р., зміни до якого було внесено на конференціях МОП у 1922, 1945, 1946, 1953, 1962, 1972 рр. [195]. Діяльність Організації ґрунтується

на таких основних принципах: а) праця не є товаром; б) свобода слова і свобода об'єднання є необхідною умовою постійного прогресу; с) злидні у будь-якому місці є загрозою для загального добробуту; д) боротьба зі злиднями повинна вестися з неослабною енергією в кожній державі та постійними й узгодженими зусиллями в між народному масштабі, в яких представники трудящих і роботодавців, що користуються рівними правами з представниками урядів, об'єднуються з ними для вільного обговорення і прийняття демократичних рішень з метою сприяння загальному добробуту.

Зобов'язаннями МОП є сприяння ухваленню серед держав-членів програм, що мають на меті: а) повну зайнятість і підвищення життєвого рівня; б) зайнятість трудящих на таких роботах, де вони можуть отримати задоволення, виявляючи повною мірою свою майстерність і навички, і зробити найбільший внесок у загальний добробут; з) забезпечення, як засіб досягнення цієї мети і при відповідних гарантіях для всіх зацікавлених, можливостей навчання і пересування робітників, включаючи міграцію з метою влаштування на роботу і поселення; д) надання можливостей для всіх брати участь у справедливому розподілі результатів прогресу у галузі оплати праці, робочого часу та інших умов праці, а також прожиткового мінімуму заробітної плати для всіх, хто працює і потребує такого захисту; е) дійсне визнання права на колективні переговори, сумісні дії місцевої адміністрації й працівників у справі постійного поліпшення організації виробництва і співробітництва трудівників та роботодавців у підготовці і застосуванні заходів соціального й економічного порядку; ф) розширення системи соціального забезпечення, з тим щоб забезпечити основний дохід для всіх, хто потребує такого захисту, і повне медичне обслуговування; г) необхідний захист життя і здоров'я трудящих усіх професій; h) захист добробуту дітей і матерів; i) забезпечення необхідного харчування, житла і можливостей для відпочинку і культури; j) забезпечення рівних можливостей у галузі загальної і професійної освіти [196, с. 22 - 24]. Як зазначають Т.Л. Сироїд і Л.О. Фоміна, «в її Статуті було сформульовано принцип трипартизму, що сприяє організації діалогу між урядами, роботодавцями і

працівниками з метою врегулювання конфліктів і поліпшення умов праці. Під патронажем і керівництвом МОП профспілки і організації роботодавців виробили послідовні й ефективні позиції» [149, с. 253]. Після Другої світової війни завдання цієї організації вийшли за межі національних кордонів, і вона стала «наводити мости» у відносинах між багатими і бідними країнами, сприяючи співпраці між ними у галузях, пов'язаних із торгівлею і трудовими відносинами. Створення Центру сучасної професійно-технічної підготовки – одна з цінних ініціатив МОП, що приводиться в життя в межах місцевих обмежень у кожній з країн. Вона зміцнює країни, що розвиваються, надаючи їм ресурси, ноу-хау в технічній та управлінській галузях, і сприяє створенню інституціональних і адміністративних структур, необхідних для сучасної державності та побудови миру. Організація постійно впливає на закони у сфері соціального забезпечення в кожній окремій країні, що робить цінний внесок у міжнародні договори. МОП займається головним чином прийняттям міжнародних трудових стандартів, розробкою міжнародної політики і програм, спрямованих на забезпечення основних прав людини; поліпшенням трудових і житлових умов і підвищення зайнятості, питаннями професійної безпеки, захисту робітників-мігрантів і встановленням належної мінімальної заробітної плати. Вона також наділена мандатом на надання технічної допомоги країнам, що розвиваються, кінцева мета якої – формування міжнародної програми зайнятості, а також створення норм і забезпечення технічного співробітництва на основі інтенсивних програм досліджень, підготовки, навчання і публікацій.

Комітет експертів по застосуванню конвенцій і рекомендацій МОП [197] був створений у 1926 р. для вивчення зростаючого числа урядових доповідей з ратифікованих конвенцій. Станом на 2010 р. до його складу входять 20 видних юристів, які призначаються Адміністративною радою на трирічний термін. Експерти представляють різні географічні регіони, правові системи і культури. Роль Комітету експертів полягає в наданні об'єктивної і технічної оцінки застосування міжнародних трудових стандартів у державах-членах МОП.

Після того, як країна ратифікує Конвенцію МОП, вона повинна регулярно повідомляти про заходи, вжиті для її здійснення. Кожні три роки уряди повинні надавати звіти з докладним описом кроків, які вони зробили в законодавстві і на практиці для застосування будь-якої з восьми основних і чотирьох конвенцій управління, які вони ратифікували. За всіма іншими конвенціями звіти повинні представлятися кожні шість років, за винятком конвенцій, які були «відкладені» (які більше не контролюються на регулярній основі). Звіти про застосування конвенцій можуть запитуватися через більш короткі проміжки часу. Уряди повинні представляти копії своїх звітів організаціям роботодавців і працівників. Ці організації можуть коментувати урядові звіти або направляти коментарі безпосередньо в МОП з приводу застосування конвенцій.

При розгляді питання про застосування міжнародних трудових стандартів Комітет експертів робить два види коментарів: зауваження і прямі запити. Зауваження містять коментарі з фундаментальних питань, що виникають у зв'язку із застосуванням державою конкретної конвенції. Ці зауваження публікуються в щорічному звіті Комітету експертів. Прямі запити стосуються більш технічних питань або запитів на додаткову інформацію. Вони не публікуються в звіті, але повідомляються безпосередньо зацікавленим урядам [197].

З 1964 р. Комітет експертів зазначив число випадків прогресу, щодо яких він зазначив зміни в законодавстві і на практиці, які поліпшили застосування ратифікованої Конвенції. На сьогоднішній день відзначено більше 3000 випадків прогресу.

З часу першого виявлення випадків задоволення у своїх доповідях Комітет експертів продовжував слідувати тим же загальним критеріям. Комітет висловлює задоволення в тих випадках, коли після зауважень, зроблених ним з конкретного питання, уряди вживали заходів або шляхом прийняття нового законодавства, або внесення поправок до чинного законодавства, тим самим досягаючи більш повне дотримання їхніх зобов'язань за відповідними конвенціями. Висловлюючи своє задоволення, Комітет зазначає урядам і

соціальним партнерам, що вважає конкретне питання вирішеним. Причина виявлення випадків задоволення двояка: – офіційно заявити про визнання Комітетом позитивних дій, вжитих урядами у відповідь на його зауваження; а також – надати приклад іншим урядам і соціальним партнерам, які повинні вирішувати аналогічні проблеми.

Вплив звичайної системи нагляду не обмежується випадками прогресу. Щорічно Комітет експертів перевіряє, чи виконали держави-члени своє зобов'язання за поданням прийнятих на розгляд документів своїм законодавчим органам. Навіть якщо країна вирішить не ратифікувати Конвенцію, вона може прийняти рішення щодо приведення свого законодавства у відповідність до неї. Держави-члени регулярно розглядають коментарі Комітету щодо застосування Конвенції в інших країнах і можуть вносити поправки у своє власне законодавство і практику, щоб уникнути аналогічних проблем при застосуванні стандарту або слідувати передовій практиці. Там, де Конвенція була ратифікована, Комітет часто звертається до урядів з прямими вказівками на очевидні проблеми в застосуванні стандарту і надання зацікавленим країнам часу для відповіді і рішення цих питань до публікації будь-яких коментарів у своїй доповіді. Втручання Комітету сприяють соціальному діалогу, вимагаючи від урядів перегляду застосування стандарту і надання цієї інформації соціальним партнерам, які також можуть надавати інформацію. Подальший соціальний діалог може привести до подальшого вирішення проблем і запобігання.

В останні роки, після своїх коментарів, Комітет відзначив, серед іншого, такі зміни: Самоа прийняла Закон про відносини у сфері праці і зайнятості 2013 року. Розділ 51 (2) цього Закону забороняє використання осіб, які не досягли 18-річного віку, на небезпечних машинах, а також в будь-якій професії або посаді, де умови праці наносять або можуть нанести шкоду їхньому фізичному здоров'ю або моральності.

Україна прийняла Закон про рівні права і рівні можливості для жінок і чоловіків, який набув чинності 1 січня 2006 р. Мета цього закону – гарантувати рівність між чоловіками і жінками в усіх сферах життя суспільства, включаючи

зайнятість, за допомогою реалізації рівних прав, ліквідації дискримінації та конкретних дій, спрямованих на усунення нерівності між чоловіками і жінками. Стаття 17 цього закону передбачає рівні права для чоловіків і жінок у сфері зайнятості, сприяння зайнятості, розвитку робочої сили та навчання.

Ліван прийняв Наказ № 8987 про заборону найму осіб у віці до 18 років на роботу, яка може вплинути на їхнє здоров'я, безпеку чи моральність. Згідно з цим указом, особи, які не досягли 18-річного віку і будуть зайняті на тих видах робіт або видів діяльності, які за своєю природою можуть вплинути на їхнє здоров'я, безпеку чи моральність, можуть поставити під загрозу їхню освіту і стати однією з найгірших форм дитячої праці, зазначеної в додатку 1 до наказу. Крім того, жоден підліток у віці до 16 років не може бути зайнятий ні на одному з видів небезпечних робіт, перерахованих в Додатку 2 до цієї постанови, які включають сільськогосподарську діяльність, роботи на плиткових заводах, кар'єрах і інші супутні види діяльності, будівельні роботи.

Об'єднана Республіка Танзанія скасувала Закон про трудові суди (№ 41 від 1967 року), в якому містяться положення, що забороняють страйки, що не відповідають встановленій у законі процедурі, порушення якої карається тюремним ув'язненням (включаючи зобов'язання працювати) [198].

Комітет конференції по застосуванню стандартів складається з представників уряду, роботодавців і працівників. Він розглядає звіт у тристоронній обстановці і вибирає з нього ряд зауважень для обговорення. Урядам держав, зазначених у цих коментарях, пропонується виступити перед Комітетом Конференції та надати інформацію по ситуації, що розглядається. У багатьох випадках Комітет Конференції робить висновки, рекомендуючи урядам зробити конкретні кроки для вирішення проблеми або для запрошення місій МОП або технічної допомоги. Обговорення та висновки ситуацій, розглянутих Комітетом Конференції, публікуються в його звіті. Ситуації, що викликають особливу стурбованість, висвітлюються в спеціальних пунктах його Загальної доповіді [199].



Представництво. Процедура представництва регулюється статтями 24 і 25 Статуту МОП [195], та Регламентом про порядок розгляду подань відповідно до статей 24 і 25 Статуту МОП [200]. Згідно зі Статутом МОП, професійні організації роботодавців або працівників мають право звернутися до Адміністративної ради МОП з представництвом проти будь-якої держави-члена, яка, на їхню думку, не забезпечила виконання належним чином конвенції учасницею якої вона є. Слід зазначити, що приватні особи не можуть робити заяви безпосередньо в МОП, але можуть передавати відповідну інформацію до організації своїх працівників або роботодавців.

Адміністративна рада може передати це представлення уряду, проти якого воно зроблене, і запропонувати йому зробити з цього питання таку заяву, яке він вважатиме за доцільне.

Може бути створено тристоронній комітет Керуючого органу у складі трьох осіб для вивчення представництва і реакції уряду. У доповіді, який комітет представляє Керуючому органу, викладаються правові та практичні аспекти справи, аналізується надана інформація і в підсумку приводяться рекомендації. До 2000-х років, якщо відповідь уряду не вважалася задовільною, Керуючий орган був вправі публікувати представлення і відповідь. В останні роки звіти тристоронніх комітетів систематично розміщувалися для громадськості на сайті МОП. Крім того, якщо уряд не вживе необхідних заходів, Комітет експертів може попросити розглянути справу або, в більш серйозних випадках, справа може привести до скарги, і в цьому випадку Керуючий орган може прийняти рішення про створення Комісії з розслідування. Нарешті, представлення про застосування конвенцій № 87 і 98 зазвичай передаються на розгляд до Комітету з питань свободи об'єднання відповідно до процедури розгляду подань.

Свобода асоціації та ведення колективних переговорів є одними з основних принципів МОП. Незабаром після прийняття конвенцій № 87 і 98, що стосуються свободи асоціації і колективних переговорів, МОП прийшла до висновку, що принцип свободи асоціації потребує додаткової наглядової процедури для забезпечення його дотримання в країнах, які не ратифікували відповідні

конвенції. В результаті в 1951 р. МОП заснувала Комітет з питань свободи об'єднання (асоціації) (CFA) [201] з метою розгляду скарг на порушення свободи асоціації, незалежно від того, ратифікувала відповідна країна відповідні конвенції. Скарги можуть бути подані проти держави-члена організаціями роботодавців і працівників. CFA є комітетом Адміністративної ради та складається з незалежного голови і трьох представників урядів, роботодавців і працівників. Якщо він вирішує отримати справу, він встановлює факти в діалозі з відповідним урядом. Якщо він виявить, що мало місце порушення стандартів або принципів свободи асоціації, він випускає доповідь через Адміністративну раду і дає рекомендації про те, як можна виправити ситуацію. Згодом урядам пропонується повідомити про здійснення його рекомендацій. У тих випадках, коли країна ратифікувала відповідні документи, законодавчі аспекти справи можуть бути передані до Комітету експертів. CFA також може запропонувати місію «прямих контактів» з зацікавленим урядом для вирішення проблеми безпосередньо з державними чиновниками та соціальними партнерами в процесі діалогу. Майже за 70 років роботи через Адміністративна рада він випускає доповідь і дає рекомендації про те, як можна виправити ситуацію.

Пункт 14 Спеціальних процедур щодо розгляду в Міжнародній організації праці скарг на порушення свободи асоціації [202] передбачає, що мандат Комітету з питань свободи об'єднання (CFA) «полягає у визначенні того, чи відповідає якесь конкретне законодавство або практика принципам свободи об'єднання і ведення колективних переговорів, викладених у відповідних конвенціях». Керуючий орган регулярно стверджував цей мандат і в 2009 році вирішив включити його в Компендіум правил, що застосовуються до Керуючого органу. Функція CFA полягає не в тому, щоб формулювати загальні висновки щодо ситуації з профспілками в окремих країнах на основі розпливчастих загальних заяв, а просто в оцінці конкретних тверджень, що стосуються дотримання принципів свободи асоціації. Мета процедури розгляду скарг CFA полягає не в тому, щоб критикувати уряду, а в тому, щоб вступити в

конструктивний тристоронній діалог, щоб сприяти дотриманню прав профспілок в законодавстві і на практиці.

Щоб подати скаргу в Комітет, повинні бути дотримані певні умови прийнятності. Заявник повинен чітко вказати, що скарга подається до Комітету з питань свободи об'єднання; скарга повинна бути подана організацією роботодавців або працівників; вона має бути викладена в письмовій формі і підписана представником органу, що має право подати скаргу. Неурядові організації, що мають консультативний статус при МОП, також мають право подавати скарги. Твердження, що містяться в скарзі, не повинні носити чисто політичний характер; вони повинні бути викладені чітко і належним чином підтверджені доказами. Немає необхідності вичерпувати всі національні процедури, але СФА може брати до уваги той факт, що справа розглядається органом національної юрисдикції [201].

Комісія зі встановлення фактів та примирення щодо свободи асоціацій (FFCC) була створена Керівним органом МОП у 1950 році після переговорів з Економічною та Соціальною Радою ООН. Комісія є нейтральним органом, що складається з дев'яти незалежних осіб, які зазвичай працюють у складі трьох членів. Її мандат полягає у розгляді передбачуваних порушень принципів свободи асоціацій. На практиці Комісія використовується рідко, що зумовлено низкою причин. Так, зокрема, якщо скарга щодо порушення принципів свободи асоціацій подається стосовно члена МОП, технічно це розглядається СФА з метою рекомендації щодо передачі скарги до Комісії для вивчення. На практиці, однак, СФА найчастіше має достатньо інформації для вивчення суті обвинувачень, і, отже, зазвичай не рекомендує передавати справу до Комісії. Крім цього, якщо скарга стверджує про порушення принципів свободи асоціацій щодо не члена МОП, але члена ООН, існує домовленість про те, щоб ООН використовувала послуги МОП, включаючи FFCC, з метою вивчення твердження. Однак ця угода вимагає згоди відповідної країни. На практиці цю угоду, як правило, непросто забезпечити [203, с. 57].

Підсумовуючи слід вказати, що протягом багатьох років МОП просуває національні тристоронні механізми в Латинській Америці для запобігання та врегулювання суперечок, що стосуються міжнародних трудових норм і, зокрема, що стосуються свободи об'єднань та колективних переговорів, на прохання урядів, щодо яких були подані скарги. Комітет з питань свободи об'єднання. Наглядові органи МОП відзначили і / або підтримали використання таких механізмів і закликали Бюро продовжувати сприяти їх належному розвитку.

Ці механізми виявилися дуже корисними для запобігання та вирішення багатьох суперечок, пов'язаних зі свободою асоціації, й іноді пропонували основу для укладення колективних договорів. Колумбія і Панама створили комісії такого типу з обнадійливими результатами. У Домініканській Республіці було вирішено створити «круглий стіл», в обов'язки якого входить запобігання і належний розгляд будь-якого спору, пов'язаного із застосуванням ратифікованих конвенцій МОП, з метою пошуку рішень і досягнення угод. Досвід показує, що такі критерії призводять до ефективної роботи таких органів:

- Міністерства праці повинні виділяти необхідні людські та фінансові ресурси для координації роботи погоджувальних механізмів, і повинна бути можливість координувати дії і запрошувати інші міністерства і державні установи для участі в нарадах, що проводяться для розгляду справ, які підпадають під експертизу;

- прийняття механізму посередництва має ґрунтуватися на тристоронній угоді;

- найбільш представницькі організації роботодавців і працівників та уряду повинні призначити постійного національного посередника / модератора, який користується довірою всіх сторін;

- погоджувальні пропозиції і висновки, ухвалені в контексті цієї процедури, повинні ґрунтуватися на відповідних міжнародних трудових стандартах і враховувати зауваження наглядових органів;

- слід створити механізм контролю за укладеними угодами для зміцнення довіри сторін до цього механізму;

- члени посередницьких механізмів також повинні пройти спеціальну підготовку за міжнародними трудовими нормами і системі нагляду МОП;
- погоджувальна процедура повинна бути безкоштовною і факультативною і не повинна перешкоджати зверненню в наглядові органи МОП.

Не може бути жодних сумнівів у тому, що міжнародне співтовариство знайшло в цих механізмах ще один інструмент зміцнення соціального діалогу. Ця ініціатива відповідає сучасній тенденції в постійному прагненні до повного застосування міжнародних трудових норм.

Крім того, під егідою МОП було засновано Глобальну мережу бізнесу та інвалідності (GBDN), яка представляє собою унікальну ініціативу під керівництвом роботодавців, що працює з метою сприяння включенню людей з інвалідністю до робочого середовища у всьому світі. Членами GBDN є багатонаціональні підприємства, національні мережі бізнесу та інвалідності, а також міжнародні некомерційні організації та організації інвалідів, які демонструють чіткі ділові переваги працевлаштування людей з обмеженими можливостями та висвітлюють цінний внесок, який вони вносять на робочому місці всіх видів. У 2015 р. GBDN представила свій Статут, який зобов'язує підписантів компанії підтримувати її 10 принципів, що забезпечують основу для повного включення інвалідів, серед яких: повага і просування прав; недискримінація; рівність можливостей; доступність; збереження роботи; конфіденційність; увага до всіх видів інвалідності; співробітництво; оцінка; обмін знаннями. Статут є основним документом GBDN і слугує картою, яка сприяє компаніям у досягненні як ділового успіху, так і рівних можливостей та врахування інтересів людей з інвалідністю на робочому місці [204].

У документі «Бізнес як незвичайний: створення робочих місць для людей з обмеженими можливостями» 2014 р. було представлено практику деяких компаній-членів GBDN, а також ініціативи організацій роботодавців та ділових мереж, які спеціально працюють над наданням підтримки своїм членам у питаннях інвалідності. Практики компанії – з компаніями, які знаходяться на різних стадіях роботи з інвалідності – представляють різні способи врахування

інтересів людей з інвалідністю, розробки внутрішньої політики або впровадження інноваційних рішень та ініціатив для залучення їхніх співробітників та керівництва до роботи над інклюзією. Так, станом на 2013 р. Carrefour Group – провідний багатонаціональний ритейлер, повідомив про загальну зайнятість 9 709 осіб (2,8 відсотки), визнаних такими, що мають інвалідність. Забезпечення гідної зайнятості для людей з обмеженими можливостями є одним із центральних стовпів політики різноманітності Carrefour. Carrefour була однією з перших компаній, яка приєдналася до GBDN у 2011 р. Група реалізує широкий спектр ініціатив на рівні країн, включаючи програму «Mission Handicap programme» у Франції, яка вперше була запущена в гіпермаркетах в 1999 р. У 2013 р. гіпермаркети Carrefour у Франції повідомили, що 8,02 відсотка їхніх працівників були зареєстровані як люди з обмеженими можливостями. У Польщі було засновано партнерські відносини щодо набору осіб з інвалідністю з Асоціацією інвалідів для довкілля (EKON). У 2013 р. компанія Carrefour Poland була нагороджена нагородою «Криголам»: конкурс, в якому відзначаються особи та роботодавці, що прагнуть вирішити проблеми, з якими стикаються люди з інвалідністю. У 2013 р. в Carrefour Poland працювали 854 інваліди (6,5 відсотка). Приклад Carrefour у Бразилії є одним із найкращих прикладів зусиль Групи щодо включення та розміщення людей з обмеженими можливостями. У 1991 р. національне законодавство Бразилії передбачало квоту на працевлаштування людей з обмеженими можливостями залежно від розміру бізнесу. Для Carrefour це відповідало 5 відсоткам працівників. Хоча національне законодавство являє собою мінімум для всього бізнесу в Бразилії, Carrefour вирішив спиратися на нову вимогу та впровадити квоту в кожному зі своїх 142 магазинів у всій країні. Carrefour також розгорнув конкретну програму *Eu pratico a inclusão* (я практикую інклюзію), яка, зокрема, призвела до того, що в 2013 р. було набрано вдвічі більше людей з обмеженими можливостями порівняно з 2012 роком.

L'Oréal Group – світовий лідер у галузі краси. Стратегія диверсифікації Групи реалізується в трьох сферах: людські ресурси, маркетинг і закупівлі. Що

стосується людських ресурсів, L'Oréal прагне зробити різноманітність на робочому місці реальністю шляхом боротьби з усіма формами дискримінації на основі «видимих і невидимих відмінностей». Крім інших програм різноманітності, L'Oréal займається інтеграцією людей з обмеженими можливостями, яку її керівництво вважає одним із головних пріоритетів просування вперед. Група реалізувала низку ініціатив, схвалених вищим керівництвом, для підтримки включення людей з обмеженими можливостями до свого глобального кадрового складу. Одна з таких ініціатив була запущена в 2008 р. і отримала назву «Трофеї за ініціативи з інвалідності». Внутрішнє змагання, що проводиться кожні два роки, починалося як локальний захід і швидко переросло в глобальну ініціативу. Останній захід Trophies мав великий успіх, оскільки всі дочірні компанії Групи тією чи іншою мірою брали участь у ньому. У таких країнах, як Індонезія і Філіппіни, консультанти з краси пройшли навчання з питань чутливості до інвалідності, щоб допомогти їм краще взаємодіяти зі споживачами з обмеженими можливостями. В африканських країнах, таких як Нігерія і Південна Африка, були реалізовані місцеві ініціативи, які надали споживачам з обмеженими можливостями необхідну підготовку для того, щоб стати перукарями і продавцями товарів L'Oréal. Крім того, дочірні компанії в Сполученому Королівстві домоглися прогресу в підвищенні доступності брендів, веб-сайтів та каналів зв'язку Групи для споживачів з обмеженими можливостями.

IBM – один з найбільших у світі виробників і постачальників апаратного і програмного забезпечення, а також ІТ-сервісів і консалтингових послуг. У своєму колишньому втіленні як Computing Tabelling Recording Company (CTR), IBM найняла свого першого працівника з обмеженими можливостями в 1914 р. З тих пір IBM зазнала низку змін у своїй взаємодії з інвалідністю та інклюзією і розглядала людей з обмеженими можливостями як невикористане джерело талантів у 1940-х, які можуть замінити співробітників, призваних до збройних сил у Другій світовій війні. IBM також працювала над тим, щоб забезпечити реінтеграцію працівників, які зазнали інвалідності під час війни. Через сімдесят

років IBM розробила стратегію, що стосується різних аспектів підходу бізнесу до людей з обмеженими можливостями, з трьома складовими: ставлення, доступність і розміщення (3 «А»). IBM пристосовує інвалідність працівника насамперед через доступне підключення до робочого місця; робить бізнес та його приміщення більш доступними, реалізуючи глобальні ініціативи, засновані на корпоративній вимозі зробити всі будівлі доступними. Приклади цих ініціатив включають контрольний список доступності та групу оцінки житлових приміщень, якій доручено вирішити проблеми доступності, коли вони виникають. Віртуальна доступність, включаючи все програмне забезпечення та внутрішні програми, також є головним пріоритетом, детально описаним у корпоративних інструкціях IBM. Ключовим повідомленням IBM для інших роботодавців є те, що основна увага повинна бути зосереджена на здібностях людини, слово «інвалідність» має бути забутим. Компанії не повинні наймати людину з інвалідністю, вони повинні найняти когось із відповідними навичками для виконання певної роботи [113].

### **3.2 Міжнародний регіональний інституційний механізм захисту прав людини у бізнес-сфері**

Серед регіональних міжнародних судових структур безперечно основне місце відводиться Європейському суду з прав людини – судовому органу у системі контролю за дотриманням Європейської конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 р. та протоколів до неї [44], заснованому державами-членами Ради Європи. Відповідно до ст. 32 Конвенції 1950 р., юрисдикція Європейського суду поширюється на всі питання, які стосуються тлумачення та застосування Конвенції і протоколів до неї та які передаються на його розгляд відповідно до статей 33, 34, 46 і 47 Конвенції. Суб'єктами подачі скарги до Суду є: 1) будь-яка договірна сторона щодо будь-якого передбачуваного порушення Конвенції і протоколів до неї іншою договірною стороною; 2) фізичні особи, неурядова організація або груп приватних осіб, які стверджують, що стали жертвами порушень однією з договірних сторін їхніх



прав, передбачених Конвенцією чи додатковими протоколами до неї. У цьому випадку договірні сторони зобов'язуються не створювати перешкод для ефективної реалізації цього права.

У практиці Суду було приділено увагу питанню дотримання прав людини у трудовій сфері, зокрема щодо неприпустимості примусової праці. Так, за матеріалами справи *Van der Musselle v. Belgium* пан Ван дер Мусселе займався адвокатською практикою в Антверпені. 31 липня 1979 р., будучи стажистом, він був офіційно призначений відділом правової допомоги і захисту адвокатської асоціації Антверпена захищати пана Ебріма, громадянина Гамбії. Пан Ебріма, обвинувальний вирок якому суду першої інстанції було залишено в силі апеляційною інстанцією, був звільнений з-під варті 17 грудня 1979 р. у силу клопотань, направлених заявником в міністерство юстиції. Наступного дня відділ правової допомоги та захисту адвокатської асоціації Антверпена повідомив пану Ван дер Мусселе, що звільняє його від ведення справи і що з огляду на неплатоспроможність пана Ебріма йому не будуть виплачені гонорар і витрати з ведення справи. Заявник стверджував, що протягом трьох років свого стажу він діяв як призначений адвокат приблизно у 50 справах без виплати винагороди. З огляду на це, заявник вважав, що мало місце порушення статті Конвенції 1950 р. (заборона примусової чи обов'язкової праці), оскільки його праця не оплачувалася. Приймаючи рішення по справі, Суд зазначив, що текст ст. 4-2 Конвенції 1950 р. не дає визначення терміну «примусова праця». З огляду на це, Суд здійснив тлумачення ст. 4 Конвенції 1950 р. у світлі Конвенцій МОП 29 і 105, які діють майже у всіх державах-учасниках Конвенції 1950 р., включаючи Бельгію. Так, згідно зі ст. 2-1 Конвенції 29, термін «примусова праця» означає будь-яку роботу або службу, яка вимагається від кого-небудь під загрозою покарання і на яку ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг. Застосовуючи це визначення, Суд вказав, що, хоча послуги, які надавалися заявником, можуть виправдано розглядатися як робота в сенсі ст. 4 Конвенції 1950 р., зважаючи на відсутність фізичного і психічного примусу вони не можуть розглядатися як примусові [205].

У справі *Reitmayr v. Austria* заявник скаржився на те, що він був вимушений здійснювати обстеження відповідно до Закону про психіатричні лікарні без здійснення оплати. З огляду на це він стверджував, що було порушення статті 4-2 Конвенції 1950 р. а саме примусова праця. При розгляді справи скарга була визнана необґрунтованою та було констатовано відсутність порушення статті Конвенції з огляду на те, що обстеження відповідно до Закону стосувалися свого роду надзвичайної ситуації, коли могли існувати небезпека для життя пацієнта або інших людей; таким чином, вони не виходили за межі звичайної діяльності лікаря. Крім цього, робота, виконана заявником, відповідала загальним інтересам [206].

Європейський комітет із соціальних прав (ЄКСП), який було створено на підставі Європейської соціальної хартії 1961 р. (переглянута 3 травня 1996 р.) [45], наділений моніторинговими та квазісудовими повноваженнями. Він діє за підходом «дорожньої карти», що дозволяє кожній державі, у певних межах, обирати найбільш застосовні положення Європейської соціальної хартії. У своїх заявах, що стосуються сфери зобов'язань відповідно до Хартії, Комітет визначив два рівні зобов'язання, зокрема: на першому рівні знаходяться ті, що можуть бути реалізовані вжиттям досить простих заходів, які повинні бути прийняті негайно; на другому рівні є ті, що оцінюються ЄКСП з точки зору готовності держави реалізувати їх у розумний термін та з використанням наявних ресурсів. У його нинішній структурі, ЄКСП має дві додаткові функції: оцінка періодичних національних доповідей з невиконання та дотримання зобов'язань і розгляд колективних скарг, що подаються відповідно до Протоколу 1995 р.

Згідно з Керівними принципами ОЕСР передбачено заснування урядами національних контактних пунктів (далі – НКП), до кола завдань яких входить просування принципів та функціонування в якості форуму для обговорення всіх питань, що стосуються Керівних принципів (п. I (11)). Ключовими критеріями функціональної рівності в діяльності НКП є видимість, доступність, прозорість і підзвітність. Так, відповідно уряди мають висвітлити інформацію про свої НКП та брати активну участь у просуванні Керівних принципів, що може включати

проведення семінарів та зустрічей з цього приводу. Ці заходи можуть бути організовані спільно із бізнесом, працівниками, громадськими організаціями та іншими зацікавленими сторонами тощо (видимість). Легкий доступ до НКП відіграє важливу роль для їхнього ефективного функціонування. Це включає полегшення доступу бізнесу, працівників, неурядових організацій та інших представників громадськості (доступність). Прозорість є важливим критерієм, який сприяє підзвітності НКП та здобуття довіри широкої громадськості. Таким чином, як загальний принцип, діяльність НКП буде прозорою. Тим не менше, коли НКП пропонує свої «добрі послуги» для застосування Керівних принципів у конкретних випадках, це здійснюється в інтересах їх ефективності для прийняття подальших заходів щодо встановлення режиму конфіденційності провадження (прозорість). Щорічні звіти та регулярні засідання НКП надають можливість обмінюватися досвідом та заохочувати «найкращі практики» щодо НКП (підзвітність) [50].

Так, НКП мають сприяти мирному вирішенню ситуації. Заява, спрямована до НКП може стосуватися актуальної ситуації, подій, які мали місце в минулому, але фірма на них не відреагувала, або ситуації, що загрожує порушенням Керівних Принципів у майбутньому. Заяви можуть подати професійні спілки, неурядові організації, організації споживачів або бізнес - партнери. Надаючи допомогу, НКП можуть: здійснювати первинну оцінку того, чи порушені питання заслуговують на подальше вивчення, та направляти відповідь зацікавленим сторонам; якщо порушені питання заслуговують на подальше вивчення, запропонувати «добрі послуги», щоб допомогти залученим сторонам вирішити проблеми. Для цього НКП може проводити консультації з цими сторонами та, де це доречно: звертатися за консультацією до відповідних органів влади та / або представників ділового співтовариства, організацій працівників, інших неурядових організацій та відповідних експертів; проконсультуватися з НКП в іншій країні або відповідних країнах; отримувати керівні вказівки від у випадку сумнівів щодо тлумачення Керівних принципів; пропонувати та за

згодою зацікавлених сторін сприяти у доступі до консенсусних та мирних способів вирішення суперечок, таких як примирення чи посередництво [50].

Так, наприклад, Окремий випадок, який було скеровано до НКП за участю Suzuki Motor Corporation та Suzuki Motor (Thailand) Co., Ltd., стосувався звільнення деяких співробітників та пониження на посаді інших і відсторонення від виконання посадових обов'язків. Заяву було подано чотирма особами, які належали до профспілок та неурядової організації в Таїланді та неурядової організації в Японії (далі – «скаржники»). У травні 2016 р., у зв'язку зі звільненням деяких робітників та пониженням і відстороненням інших від виконання посадових обов'язків, запроваджених у Таїланді компанією Suzuki Motor (Thailand) Co., Ltd., скаржники стверджували, що задіяні компанії порушували Керівні принципи таким чином. У грудні 2013 р. працівники Suzuki Motor (Thailand) Co., Ltd. подали компанії запити стосовно 13 пунктів, включаючи умови праці, заробітну плату та премії, на основі Закону про працю Таїланду 1975 р. Крім того, вони подали заявку до органу влади Таїланду на створення профспілки. Оскільки представники робітників та Suzuki Motor (Thailand) Co., Ltd. не змогли досягти згоди щодо запитів у першому етапі переговорів, арбітражний співробітник Управління охорони праці та соціального забезпечення в провінції Районг виступив посередником між двома сторонами щодо домовленості про преміювання, підтримку поточних умов праці тощо. Однак працівники, задіяні в діяльності, пов'язаній з переговорами, зокрема, подання запитів, були звільнені компанією Suzuki Motor (Thailand) Co., Ltd. в наступному місяці за нібито крадіжку, порушення обов'язків, порушення правил на робочому місці, наклеп та підбурювання.

У січні 2014 р. звільнені працівники подали скаргу до Комітету з трудових відносин (LRC) Таїланду на звільнення Suzuki Motor (Thailand) Co., Ltd. як несправедливий вчинок. У квітні того ж року LRC наказав Suzuki Motor (Thailand) Co., Ltd. поновити на робочому місці дев'ять із 10 звільнених робітників (один працівник покінчив життя самогубством через тривалий стрес спричинений його звільненням) на тих же умовах, що і раніше. У відповідь

компанія Suzuki Motor (Thailand) Co., Ltd. подала позов до Центрального суду з питань праці та згодом – до Верховного суду стосовно рішення CLC, яким було відмовлено. У січні 2016 р. компанія Suzuki Motor (Thailand) Co., Ltd. понизила на посаді деяких працівників та згодом відсторонила їх від виконання трудових обов'язків.

У зв'язку з цим, особи заявляли про порушення компанією Керівних принципів та просили поновити на робочому місці звільнених та відсторонених від виконання трудових обов'язків працівників і виплатити компенсацію за нематеріальну шкоду, отриману через несправедливе звільнення; виплатити справедливую компенсацію (включаючи нематеріальну шкоду) сім'ї працівника, який покінчив життя самогубством; необхідності висловлення Президентом Suzuki Motor (Thailand) Co., Ltd офіційних вибачень за те, що характеризує постраждалих робітників та голову профспілки як злочинців; необхідності уряду Таїланду стежити за подібними справами з необхідною надійністю та послідовністю; використання Suzuki Motor (Thailand) Co., Ltd та Suzuki Motor Corporation спеціальної підтримуючої політики щодо свободи асоціацій та термінового впровадження процедури належної перевірки прав людини, зокрема трудових, та перевірки всіх об'єктів з цього приводу.

З метою вирішення поставлених питань у поданій скарзі, НКП Японії надав свою первинну оцінку, та запросив думки залучених компаній щодо можливості надання консультацій із відповідними сторонами, включаючи постраждалих осіб. Suzuki Motor Corporation та Suzuki Motor (Thailand) Co., Ltd. відповіли, що не мають наміру вести діалог із заявниками скарги через посередництво японського НКП, а бажають вирішити справу відповідно до судових процедур. З огляду на те, що проведення консультацій з боку НКП має базуватися на угоді залучених сторін, у світлі відсутності такої згоди японський НКП вирішив завершити свою причетність до цієї конкретної інстанції та рекомендував Suzuki Motor Corporation та Suzuki Motor (Thailand) Co., Ltd. здійснювати діяльність, дотримуючись Керівних принципів ОЕСР для транснаціональних підприємств [207].

В іншому окремому випадку за участю Bralima and Heineken предметом розгляду було безпідставне звільнення працівників, порушення прав людини працівників у період 1999-2003 р., співпраця з повстанським рухом RDC-Goma та її наслідки для працівників і їхніх сімей, серйозні помилки у масових звільненнях тощо. Заклучна заява була прийнята Нідерландським національним контактним пунктом щодо скарги п. Намегабе Бугабо, п. Матабаро Рубанза та п. Байонгва Мірімба (Mr Namegabe Bugabo, Mr Matabaro Rubanza and Mr Bayongwa Mirimba) («представники»). Повідомлення стосувалося недотримання Керівних принципів ОЕСР для багатонаціональних підприємств від 2000 р., зокрема Розділу I, Розділу II, Розділу IV та Розділу VI. У повідомленні зазначалося, що Bralima та Heineken повинні виплатити € 200 млн компенсації колишнім працівникам та їхнім сім'ям. Згідно з повідомленням, деякі працівники були змушені достроково вийти на пенсію у 2000 р. Їм не виплатили належної компенсації та їх позбавили соціального забезпечення, їх не повідомили про причини звільнення; їм не було дозволено оскаржувати своє звільнення; і як прямий наслідок їх дострокового виходу на пенсію їх державна пенсія була різко зменшена. У повідомленні також зазначалося, що деякі працівники були звільнені після підписання мирової угоди про сепарацію (*convention de séparation à l'amiable*).

За підтримки НКП діалог у січні 2017 р. завершився домовленістю між сторонами щодо подальших кроків. Сторони просили НКП контролювати ці ці кроки з метою забезпечення об'єктивного, нейтрального і належного процесу. Bralima та Heineken, з метою обробки повідомлення як відповідальних підприємств та в дусі відкритого діалогу, провели огляд усієї інформації та залучили експерта в галузі конголезського трудового законодавства, який був затверджений НКП та представниками для надання допомоги у вивченні відповідних фактів. Heineken зазначив, що розробить політику, включаючи Керівні принципи, щодо ведення бізнесу та діяльності в нестабільних країнах та країнах, що постраждали від конфлікту й отримав підтримку з боку НКП. НКП також привітав зобов'язання Heineken продовжувати працювати над внутрішнім

аналізом існуючої політики та процесів Heineken у світлі Керівних принципів ОЕСР та Керівних принципів ООН щодо бізнесу та прав людини. Цей конкретний приклад наголошує на необхідності забезпечити, щоб цей аналіз враховував політику та процеси, призначені для вирішення конкретних питань на місцях в компаніях Heineken. Це стосується працевлаштування, процесу, від прийняття на роботу до припинення та роботи в середовищі, що постраждало від конфлікту, а також процедурних питань у відносинах між компаніями та штаб-квартирою, включаючи існування циклів зворотного зв'язку [208].

За обставинами іншого окремого випадку Профспілка працівників Corning Inc. стверджувала, що Corning Inc. «не дотримувався стандартів зайнятості та виробничих відносин, не менш сприятливих, ніж ті, що дотримуються порівнянними роботодавцями в приймаючій країні», чим порушив принцип V. 4. (a) тощо). НКП Кореї організував Комітет з медіації, надав свої добрі послуги сторонам, намагаючись внести свій вклад у вирішення питань, і попросив добровільну та активну участь сторін у процедурі медіації. У травні 2018 р. Комітет з медіації та обидві сторони провели засідання в Корейському комерційному арбітражному комітеті. Під час зустрічі Сторони визначили актуальні питання, такі як відрахування профспілкових внесків, застосування зворотної сили підвищення заробітної плати, система відстрочки та простір для профспілкового офісу. У липні 2018 р. досягли суттєвої згоди з порушених питань – вирахування профспілкових внесків, зворотного застосування збільшення заробітної плати, системи очікувань та місце для бюро профспілок та узгодили прийняти рекомендації Комітету з медіації. Після процесу посередництва, за сприянням корейського НКП, Сторони відновили власний діалог та самостійно дійшли до резолюції. Це стало першим випадком, коли «окремий випадок», поданий Профспілком закінчився взаємною домовленістю, досягнутою шляхом посередництва, що є гарним прикладом застосування Керівних принципів та діяльності НКП [209].

Консультативна Рада з праці, міграції та соціального захисту населення держав – учасниць Співдружності Незалежних Держав створена на підставі

міжурядової Угоди про утворення Консультативної Ради з праці, міграції та соціального захисту населення держав – учасниць СНД 1992 р., рішеннями Ради глав урядів СНД від 9 вересня 1994 р. і 3 листопада 1995 р. Метою створення Ради є сприяння формуванню узгодженої політики і заходів щодо її здійснення у сфері трудових відносин і соціального партнерства, охорони праці, взаємодії у вирішенні проблем трудової міграції та зайнятості, соціального захисту населення й охорони здоров'я громадян, які зазнали впливу радіації. До основних функцій Ради віднесено такі: розробка і розгляд проектів багатосторонніх міжнародних договорів, комплексних програм та інших документів з питань, що належать до компетенції Ради; участь у розробці проектів модельних законів та рекомендацій у соціально-трудої сфері та розгляд питань, пов'язаних з трудовою міграцією, зайнятістю, охороною праці та соціальним захистом населення; обґрунтування і розробка принципів та критеріїв щодо визначення статусу осіб, які зазнали впливу радіації; участь у розробці методичних підходів і рекомендацій щодо формування спільного ринку праці, взаємоузгоджених соціальних стандартів і базових рівнів реабілітації та охорони здоров'я громадян, які зазнали впливу радіації, а також членів їх сімей тощо. На виконання своїх функцій Рада може приймати рішення рекомендаційного характеру; готувати і подавати на розгляд Ради глав держав і Ради глав урядів СНД, а також Економічної ради СНД проекти документів з питань, що належать до компетенції Ради; створювати робочі групи експертів для підготовки і розгляду проектів документів, створювати допоміжні структури з питань, що належать до компетенції Ради, скликати наради з питань, що належать до компетенції Ради [210].

Серед регіональних міжнародних судових структур в аспекті захисту прав людини, у тому числі й у сфері бізнесу, на особливу увагу заслуговує діяльність Міжамериканського суду з прав людини (далі – Суд) створеного на підставі Американської конвенції з прав людини (гл. VIII) [211]. Суд функціонує на підставі Статуту (прийнятий у 1979 р.) [212]. Юрисдикція Суду включає всі справи, що стосуються тлумачення та застосування положень Американської



конвенції, які йому подаються, за умови, що держави-учасниці цієї справи визнають або визнали таку юрисдикцію, чи то спеціальною декларацією відповідно або спеціальною угодою. Правом подачі скарги до суду наділені держави-учасниці і Комісія ОАД. Якщо Суд визнає, що було порушено право чи свободу, захищені Американською конвенцією, Суд постановляє, що потерпілій стороні буде забезпечено здійснення її права або свободи, які було порушено. Також він, якщо це доречно, визначає, що наслідки такого заходу чи ситуації, що становлять порушення такого права або свободи, будуть виправлені, та справедлива компенсація буде виплачена потерпілій стороні. У випадках крайньої тяжкості та терміновості, а також, коли це необхідно для уникнення непоправної шкоди особам, Суд приймає такі тимчасові заходи, які він вважає за необхідне у питаннях, що розглядаються.

Слід зазначити, що Міжамериканський суд з прав людини розробив концепцію «повної реституції», де це можливо, в якості відшкодування збитків, заподіяних внаслідок порушення міжнародних зобов'язань у галузі прав людини. Він розпорядився застосовувати новаторські засоби правового захисту, включаючи зміну або скасування законів, несумісних з положеннями Американської конвенції про права людини, публічне принесення вибачення постраждалим, увічнення пам'яті постраждалих шляхом спорудження пам'ятників і присвоєння їхніх імен вулицям і оплату навчання постраждалим (пункт 42) [213].

Суттєве значення для розвитку багатостороннього діалогу з нагальних питань, пов'язаних із дотриманням та забезпеченням прав людини у бізнес-сфері мало запровадження й регіональних форумів зокрема, регіональний форум з бізнесу і прав людини для держав Латинської Америки і Карибського басейну (28-30 серпня 2013 р., Медельїн, Колумбія), який став багатосторонньою регіональною платформою для конструктивного діалогу з реалізації Керівних принципів ООН з питань бізнесу і прав людини. Основними його цілями стало надання можливостей для нарощування потенціалу для фахівців-практиків і громадянського суспільства, виявлення суттєвих проблем у сфері бізнесу та прав

людини в регіоні, а також виявлення нових інноваційних методів, призначених для управління корпоративним впливом і забезпечення справедливого розвитку з правозахисним підходом [214].

Слід зазначити, що суттєве значення для держав Латинської Америки і Карибського басейну має проведення консультацій щодо впровадження Керівних принципів, які організовуються Регіональним бюро для Південної Америки, Управлінням Верховного комісара з прав людини та Робочою групою з питань бізнесу та прав людини у співпраці з іншими структурами. Консультації сприяють діалогу між зацікавленими сторонами та обміні досвідом та практикою з метою сприяння взаємному навчанню політиці та практиці захисту від порушень прав людини, пов'язаних з бізнесом. Тематика Консультацій визначається заздалегідь, так, консультація 12-14 грудня 2017 р., що базувалась на двох попередніх консультаціях (березень 2016 року та січень 2017 року) була зосереджена на чотирьох темах: (i) аналіз корупції та виконання порядку денного 2030 р., як наскрізні теми до порядку денного бізнесу та прав людини; (ii) обов'язок держави захищати; (iii) відповідальність компаній за повагу; та (iv) доступ до засобів захисту.

У 2014 р. Робочою групою ООН з бізнесу і прав людини було скликано Африканський регіональний форум з бізнесу і прав людини (16-18 вересня 2014 р., Аддіс-Абеба, Ефіопія). Форум являє собою багатосторонню регіональну платформу для діалогу з питань здійснення Керівних принципів підприємницької діяльності в аспекті прав людини, які є стандартом, схваленим ООН, для визначення відповідних обов'язків і відповідальності урядів та комерційних підприємств щодо запобігання та усунення несприятливих наслідків для прав людини, що виникають у результаті підприємницької діяльності. Основними цілями є сприяння діалогу і співпраці зацікавлених сторін з питань бізнесу і прав людини [214].

У 2016 році було започатковано Азіатський регіональний форум ООН з бізнесу і прав людини (19 по 20 квітня 2016 р., Доха) [215]. Спираючись на Африканський форум 2014 року і Форум країн Латинської Америки і

Карибського басейну 2013 року, Азіатський форум надав можливість прискорити і розширити інформованість і реалізацію Керівних принципів з питань бізнесу і прав людини в регіоні. Захід дозволив учасникам обговорити суттєві проблеми і визначити сфери на національному рівні, де державам і компаніям необхідно прискорити дії щодо запобігання та усунення шкоди для прав людини, пов'язаної з підприємницькою діяльністю.

Форум зібрав представників урядів, ділових кіл, галузевих асоціацій, організацій громадянського суспільства, профспілок, корінних народів, які постраждали осіб, юридичних фірм, груп інвесторів, міжнародних і регіональних органів, національних правозахисних установ, наукових кіл та засобів масової інформації. У його роботі взяли участь біля 400 учасників з 60 країн.

Програма Форуму була зосереджена на трьох основних принципах Керівних принципів: обов'язок держави захищати права людини від впливу на бізнес; корпоративна відповідальність за дотримання прав людини; а також необхідність ефективних засобів правового захисту для жертв порушень прав людини, пов'язаних з підприємницькою діяльністю.

У межах Форуму було розглянуто основні проблеми в регіоні, такі як: права трудящих-мігрантів; наслідки великомасштабного придбання землі; ланцюжка поставок швейної промисловості; примусова та дитяча праця й торгівля людьми; доступ до засобів правового захисту через судові та позасудові механізми; мега спортивні заходи; правозахисники; права жінок у діловому контексті; права корінних народів.

На Форумі обговорювалася національна і регіональна сфери застосування глобальних проблем бізнесу і прав людини, таких як національні плани дій, юридична експертиза корпоративних прав людини і роль держави як суб'єкта економічної діяльності [215].

У 2019 р. Робоча група ООН з бізнесу і прав людини (UNWG) і Програма розвитку ООН (ПРООН) організували перший Форум ООН з бізнесу і прав людини в Південній Азії (14-15 березня 2019 р., Нью-Делі, Індія). Форум ООН в Південній Азії спрямований 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. Форум мав за мету оцінити ключові проблеми, можливості та прогрес, досягнутий у Південній Азії щодо реалізації Керівних принципів, у тому числі за допомогою розробки національних планів дій; заохочувати взаємне навчання між державами і підприємствами в Південній Азії, сприяючи регіональному обміну передовим досвідом; забезпечити синергізм у реалізації Керівних принципів і досягненні цілей сталого розвитку; вивчити шляхи зміцнення судових і несудових механізмів для надання ефективних засобів правового захисту постраждалим особам і громадам; а також обговорити роль національних правозахисних установ у боротьбі з порушеннями прав людини в бізнесі на національному та регіональному рівнях тощо [216].

Другий форум Форум ООН з бізнесу і прав людини в Південній Азії, (намічений на 18-20 березня 2020 р., Катманду, Непал) було перенесено у зв'язку з коронавірусом. Ключовими питаннями Форуму є потенційні шляхи реалізації Керівних принципів у Південній Азії; вивчення уроків з інших країн з національним планом дій (наприклад, Таїланд); забезпечення узгодженості політики між реалізацією прав людини і заохоченням торгівлі / інвестицій (наприклад, державних підприємств, торгових / інвестиційних угод, прямих іноземних інвестицій і особливих економічних зон); зв'язок між керівними принципами, правом на розвиток і порядком денним на період до 2030 року; БХР і стійке фінансування; гендерні аспекти БХР (включаючи сексуальні домагання і гендерне насильство); безпека і гігієна праці на робочому місці; Захист прав трудящих-мігрантів і працівників неформального сектора; проблеми БХР, з якими стикаються малі і середні підприємства; забруднення навколишнього середовища і зміна клімату; належна перевірка прав людини, включаючи оцінку впливу на навколишнє середовище і соціальну сферу; управління впливом на права людини в конкретних секторах (наприклад, видобуток корисних копалин, виробництво, сільське господарство, текстиль, електроніка, технології, розбивка судів, туризм, гідроенергетика та інфраструктура); Роль СГО, правозахисників,

профспілок і національних правозахисних установ у просуванні ділової поваги до прав людини; доступ до засобів правового захисту і корпоративної відповідальності [217].

### **Висновки до розділу 3**

1. Виходячи з вищезначеного слід констатувати, що під егідою ООН, нарівні з універсальними органами загальної компетенції в галузі прав людини (Генеральна Асамблея, Економічна і Соціальна Рада, Рада з прав людини, УВКПЛ), створено спеціалізовані, вузькопрофільні структури та запроваджено спеціальні процедури (Робоча група з питання про права людини і транснаціональні корпорації та інші підприємства, Спеціальний представник Генерального секретаря з питання про права людини і транснаціональні корпорації та інші підприємства тощо), що мають за мету розробку правових норм у галузі захисту прав людини у сфері підприємництва; сприяють поширенню позитивного досвіду між державами у цьому напрямку, виробленню практичних рекомендацій, що враховують специфічні інтереси працівників і роботодавців; поширюють інформацію щодо можливих судових і позасудових механізмів врегулювання спорів, що сприяє утвердженню віри працівників у можливість захисту порушених прав, незважаючи на форму діяльності підприємства (державний сектор чи недержавний) та цивілізованому підходу до захисту прав людини.

2. З моменту прийняття Керівних принципів підприємницької діяльності в аспекті прав людини, Форум з питань підприємницької діяльності і прав людини, а також регіональні форуми стали постійною, гнучкою платформою для обговорення нагальних питань пов'язаних зі здійсненням означених принципів. Організації громадянського суспільства, зацікавлені сторони та комерційні підприємства, які беруть участь у Форумі, разом закликають держави розширити вжиті заходи за рахунок зміцнення регулюючих положень, підвищення узгодженості політики та за рахунок власного прикладу в різних функціях держав як економічних суб'єктів.

3. На особливу увагу заслуговують спеціалізовані структури, метою яких є захист вразливих категорій працівників, зокрема жінок, неповнолітніх. Серед таких структур слід вказати Комітет з прав дитини. Позитивною тенденцією є створення некомерційних інституційних структур, які роблять суттєвий внесок у пропагування норм щодо дотримання прав людини у трудовій сфері, просування принципів антикорупційної поведінки, підтримання цілей освіти, створення мереж, благодійності й обміну ідеями тощо. Серед яких слід вказати такі: Жінки в ЕТФ; «Трансперенсі інтернешнл» тощо.

4. Складовою універсального інституційного механізму у сфері захисту прав трудящих, незважаючи на сферу їх зайнятості – чи то державні підприємства, чи бізнес сфера, безперечно є Міжнародна організація праці (МОП), під егідою якої розробляється низка стандартів щодо дотримання трудових прав людини, включаючи усі категорії осіб (жінки, трудівники-мігранти, діти та ін.) та тристоронні механізми запобігання і врегулювання суперечок, що стосуються міжнародних трудових норм, підтримувані МОП та уповноважені розглядати скарги щодо порушень прав профсоюзів, які передаються до МОП (Комітет зі свободи об'єднання, Адміністративна Рада, Комісія по встановленню фактів і примиренню щодо свободи об'єднання).

5. Суттєвий внесок у захист трудових прав усіх категорій осіб робить Європейський суд з прав людини, рішення якого мають важливе значення для відстоювання та відновлення порушених майнових і немайнових прав постраждалих трудівників, вселяють віру у справедливість судочинства і захист постраждалих осіб.

6. Національні контактні пункти (НКП) відіграють важливу роль у посиленні значущості та ефективності Керівних принципів ОЕСР. Не зважаючи на те, що підприємства самостійно відповідають за дотримання Керівних принципів у своїй діяльності, уряди можуть сприяти підвищенню ефективності процедур щодо їхнього впровадження. З цією метою уряди можуть засновувати НКП, які здійснюють просування Принципів і сприяють мирному вирішенню

ситуацій на основі ключових критеріїв видимості, доступності, прозорості і підзвітності.

Основні положення цього розділу було відображено в наукових роботах дисертанта [181].

## ВИСНОВКИ

1. Питання щодо дотримання прав людини у бізнес-сфері перебуває на міжнародному порядку денному, починаючи з кінця XX століття. Активний розвиток економічної співпраці, збільшення обсягів товарообороту, глобалізація тощо мають своїм наслідком не лише позитивний внесок у стимулювання розвитку економіки держав, збільшення робочих місць, покращення місцевих умов життя, а й порушення прав і свобод людини, гарантованих міжнародно-правовими актами в галузі прав людини і національним законодавством держав. Транснаціональні корпорації можуть порушувати як трудові права своїх працівників, так і низку інших громадянських, соціальних, культурних прав, серед яких: право на освіту, право на життя і здоров'я, свобода від дискримінації, екологічні права тощо.

2. Слід вказати, що на міжнародному універсальному рівні створено правове підґрунтя, що є основою для дотримання прав і визначення статусу осіб у бізнес сфері, складовою якого є універсальні акти загального характеру, а саме: Міжнародна хартія прав людини, конвенції, що торкаються питання зайнятості окремих категорій осіб (жінок, дітей, інвалідів, мігрантів, літніх людей), акти, прийняті під егідою Міжнародної організації праці.

3. Особливе значення мають спеціалізовані акти, що безпосередньо торкаються сфери підприємницької діяльності в аспекті дотримання прав людини і ґрунтуються на положеннях міжнародних угод у галузі прав людини, серед яких слід вказати такі: Керівні принципи для багатонаціональних підприємств, Керівні принципи підприємницької діяльності в аспекті прав людини, Тристороння декларація МОП про принципи, що стосуються багатонаціональних корпорацій і соціальної політики, Десять принципів Глобального договору ООН. Їхня особливість полягає в тому, що вони проєктують означені стандарти у чітко визначеній сфері – трудових правовідносин, враховуючи особливість функціонування підприємств (дочірніх відділень, філій тощо) на території держав з різним рівнем економічного, соціального, культурного розвитку, що вимагає від компаній урахування



відповідних особливостей національного законодавства, яке регламентує сферу трудових правовідносин.

4. Слід також констатувати, що прийняття спеціалізованих актів, які безпосередньо торкаються сфери підприємницької діяльності в аспекті дотримання прав людини, є свідченням переломного моменту у боротьбі з негативним впливом глобалізації та підприємницької діяльності на життя людей в усіх секторах. Вони вперше забезпечили всесвітнє визнання відповідних обов'язків і зобов'язань урядів і комерційних підприємств у галузі попередження й усунення такого впливу та надійну основу для їхнього виконання. Крім того, спеціалізовані акти забезпечують узгоджену основу для вирішення таких можливих несприятливих корпоративних впливів на права людини, як положення щодо дотримання міжнародного гуманітарного права у конфліктних ситуаціях.

5. Суттєвого значення має прийняття на міжнародному і національному рівнях своєчасних заходів, пов'язаних із виникненням нових викликів для життя суспільства в цілому, окремих категорій осіб, зокрема такого негативного явища як пандемія COVID-19. У цьому зв'язку слід відмітити діяльність ООН у межах якої прийнято Рамкову програму щодо прийняття негайних соціально-економічних заходів у відповідь на кризу COVID-19, Глобальний план гуманітарного реагування, План дій ООН на пандемію COVID-19 «Комплексне реагування системи Організації Об'єднаних Націй на COVID-19: порятунок людей, захист суспільства, більш ефективне відновлення», що містять конкретні рекомендації, спрямовані на запровадження широкомасштабних зусиль із подолання руйнівних, у тому числі соціально-економічних і гуманітарних наслідків кризи, і на порятунок людей.

6. Міжнародні регіональні організації, зокрема Рада Європи, Європейський Союз, Співдружність Незалежних Держав докладають суттєвих зусиль щодо імплементації положень актів, прийнятих під егідою ООН, МОП у галузі захисту прав людини в підприємницькій діяльності, шляхом включення їхніх положень у регіональні акти.

7. Слід зазначити, що питання, пов'язані із захистом трудових прав знайшли своє відображення в установчих договорах ЄС (Договір про ЄС, Договір про функціонування ЄС, Хартія основних прав і свобод 2000 р.), законодавчих актах (директиви, регламенти), програмних документах (стратегіях, планах, проектах), що свідчить про підтримання Союзом основоположних цінностей у галузі прав людини та здійснення людиноцентрированої політики.

8. Слід констатувати, що сьогодні жодна країна не може стверджувати, що досягла гендерної рівності. Численні перешкоди залишаються незмінними в законодавстві і культурі. Жінки і дівчата як і раніше недооцінюються; вони працюють більше, заробляють менше, мають менше вибору; відчують численні форми насильства вдома і в громадських місцях. Основне призначення універсальних і регіональних міжнародно-правових актів у галузі забезпечення трудових прав жінок у бізнес-сфері полягає в недопущенні дискримінації жінок у професійній сфері, створення сприятливих умов праці для жінок-матерів, виплата гідної заробітної плати тощо.

9. Дитяча праця залишається повсюдним явищем і його викорінення вимагає як економічних, так і соціальних реформ, а також активної співпраці з боку урядів, організацій працівників і роботодавців, підприємств, міжнародних організацій та громадянського суспільства в цілому. Досягнення зобов'язань у межах Цілей у галузі сталого розвитку з викорінення дитячої праці, примусової праці та торгівлі людьми вимагає, щоб уряди, бізнес, фінансовий сектор і громадянське суспільство вжили рішучих заходів для усунення корінних причин і детермінант цих порушень прав людини.

10. Значимим і проблемним питанням сьогодення є захист прав осіб з інвалідністю, що вимагає забезпечення здійснення права на самостійність, соціальну інтеграцію та участь у житті суспільства шляхом запровадження низки організаційно-правових заходів, у тому числі й створення належних умов праці. Крім того, варто зазначити, що у зв'язку з існуючою пандемією, яка має одним із своїх наслідків активне впровадження і застосування інформаційно-

комунікаційних технологій (ІКТ) у робочому просторі, збільшується можливість для більш активного залучення осіб з інвалідністю на ринок праці. Разом з тим, означене потребує активних дій з боку держав та корпорацій, зокрема: вироблення стратегій, правил та ініціатив, пов'язаних з ІКТ, що мають включати людей з інвалідністю; реалізація конкретних заходів та ініціатив для просування навичок, необхідних у цифровому середовищі, серед осіб з інвалідністю; підтримка роботодавців, навчальних закладів та цифрових галузей з витратами, пов'язаними з доступністю; перегляд і включення процедур і показників у програми залучення людей з інвалідністю; використання цифрових технологій для адаптації робочих місць та забезпечення доступності цифрових платформ, інструментів і процесів тощо.

11. Варто вказати, що значна кількість компаній займається розробкою і впровадженням внутрішніх політик та ініціатив щодо урахування особливих потреб й інтересів осіб з інвалідністю, які передбачають збільшення мінімально встановленої квоти на працевлаштування осіб з інвалідністю; проведення навчання для співробітників з питань чутливості до інвалідності; врахування критерію доступності, що стосується як робочих приміщень, так і віртуальної доступності, включаючи все програмне забезпечення та внутрішні програми тощо.

12. На міжнародному рівні вироблено низку актів, якими регламентовано статус осіб похилого віку, зокрема й в трудових відносинах. Означеними актами закріплено положення, що передбачають можливість літніх людей працювати або займатися прибутковою діяльністю. Значний внесок щодо захисту трудових прав означеної категорії осіб зроблено на рівні спеціалізованої установи ООН – МОП, у межах якої прийнято низку конвенцій щодо обов'язкового страхування по старості працівників промислових і торгових підприємств, осіб вільних професій, а також надомних працівників і домашньої прислуги, у сільському господарстві, встановлення міжнародної системи збереження прав у галузі соціального забезпечення тощо. На міжнародному регіональному рівні також вироблено низку норм, що стосуються правового становища літніх людей

(Європейська соціальна хартія (переглянута) 1996 р., Резолюція ПАРЄ 2168 (2017), Хартія основних прав і свобод ЄС 2000 р., Хартія осіб похилого віку, Міжамериканська конвенція про захист прав людини осіб похилого віку та ін.

13. Договори, прийняті на універсальному і регіональному рівнях, що стосуються трудящих-мігрантів містять загальні і профільні положення що стосуються усіх працівників серед яких: порядок працевлаштування і звільнення, забезпечення роботодавцями основних трудових прав, створення соціально-економічних умов для роботи, забезпечення права на оскарження порушень у сфері трудових правовідносин тощо. Разом із тим, саме ці категорії осіб вимагають особливої уваги, оскільки для них є важливим поєднання і трудового і соціального аспекту, що стосується возз'єднання сімей, надання житла, соціальних виплат. Актуальним і болючим питанням для трудящих-мігрантів є і питання безробіття. Крім того, нинішня пандемія здійснила значний вплив на ринок праці, зокрема й на трудящих-мігрантів, які можуть бути обмежені в можливості звернення до закладів охорони через їхній статус, побоювання депортації, утримання під вартою, мовний бар'єр тощо. З огляду на це необхідним є вироблення заходів, спрямованих на забезпечення прав трудящих-мігрантів у підприємницькому секторі, зокрема виявлення і зниження ризиків контакту з інфікованими поверхнями або співробітниками; впровадження дистанційного формату виконання роботи, за можливості; забезпечення засобів гігієни праці на робочому місці; поширення інформації про COVID-19; надання субсидій для доступу до медичного страхування та страхування від безробіття тощо.

14. Актуальним і значимим є питання захисту жінок-мігрантів, які зазвичай зайняті на низькокваліфікованих і нестандартних робочих місцях, що характеризуються низькою заробітною платою, поганими умовами праці, обмеженими можливостями праці та соціального захисту, підвищеним ризиком фізичного та сексуального насильства.

15. Слід констатувати, що під егідою ООН, нарівні з універсальними органами загальної компетенції в галузі прав людини (Генеральна Асамблея,

Економічна і Соціальна Рада, Рада з прав людини, УВКПЛ), створено спеціалізовані, вузькопрофільні структури та запроваджено спеціальні процедури (Робоча група з питання про права людини і транснаціональні корпорації та інші підприємства, Спеціальний представник Генерального секретаря з питання про права людини і транснаціональні корпорації та інші підприємства тощо), що мають за мету розробку правових норм у галузі захисту прав людини у сфері підприємництва; сприяють поширенню позитивного досвіду між державами у цьому напрямку, виробленню практичних рекомендацій, що враховують специфічні інтереси працівників і роботодавців; поширюють інформацію щодо можливих судових і позасудових механізмів врегулювання спорів, що сприяє утвердженню віри працівників у можливість захисту порушених прав, незважаючи на форму діяльності підприємства (державний сектор чи недержавний) та цивілізованому підходу до захисту прав людини.

16. З моменту прийняття Керівних принципів підприємницької діяльності в аспекті прав людини, Форум з питань підприємницької діяльності і прав людини, а також регіональні форуми стали постійною, гнучкою платформою для обговорення нагальних питань пов'язаних зі здійсненням означених принципів. Організації громадянського суспільства, зацікавлені сторони та комерційні підприємства, які беруть участь у Форумі, разом закликають держави розширити вжиті заходи за рахунок зміцнення регулюючих положень, підвищення узгодженості політики та за рахунок власного прикладу в різних функціях держав як економічних суб'єктів.

17. На особливу увагу заслуговують спеціалізовані структури, метою яких є захист вразливих категорій працівників, зокрема жінок, неповнолітніх. Серед таких структур слід вказати Комітет з прав дитини. Позитивною тенденцією є створення некомерційних інституційних структур, які роблять суттєвий внесок у пропагування норм щодо дотримання прав людини у трудовій сфері, просування принципів антикорупційної поведінки, підтримання цілей

освіти, створення мереж, благодійності й обміну ідеями тощо. Серед яких слід зазначити такі: Жінки в ЕТФ; «Трансперенсі інтернешнл» тощо.

18. Складовою універсального інституційного механізму у галузі захисту прав трудящих, незважаючи на сферу їх діяльності – чи то державні підприємства, чи бізнес сфера, безперечно є Міжнародна організація праці (МОП), під егідою якої розробляється низка стандартів щодо дотримання трудових прав людини, включаючи усі категорії осіб (жінки, трудівники-мігранти, діти та ін.) та тристоронні механізми запобігання і врегулювання суперечок, що стосуються міжнародних трудових норм, підтримувані МОП та уповноважені розглядати скарги щодо порушень прав профсоюзів, які передаються до МОП) (Комітет зі свободи об'єднання, Адміністративна Рада, Комісія по встановленню фактів і примиренню щодо свободи об'єднання).

19. Суттєвий внесок у захист трудових прав усіх категорій осіб робить Європейський суд з прав людини, рішення якого мають важливе значення для відстоювання та відновлення порушених майнових і немайнових прав постраждалих трудівників, вселяють віру у справедливість судочинства і захист постраждалих осіб.

20. Національні контактні пункти (НКП) відіграють важливу роль у посиленні значущості та ефективності Керівних принципів ОЕСР. Незважаючи на те, що підприємства самостійно відповідають за дотримання Керівних принципів у своїй діяльності, уряди можуть сприяти підвищенню ефективності процедур щодо їхнього впровадження. З цією метою уряди можуть засновувати НКП, які здійснюють просування Принципів і сприяють мирному вирішенню ситуацій на основі ключових критеріїв видимості, доступності, прозорості і підзвітності.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Соблюдение прав человека в бизнесе: точка зрения руководителей. Вопросы устойчивого развития. КПМГ, 2017. 32 с. URL: <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/ru/pdf/2017/08/ru-ru-human-rights-survey.pdf>.
2. Brenkert G. Business Ethics and Human Rights: An Overview. *Business and Human Rights Journal*. 2016. 1 (2). P. 277-306. doi:10.1017/bhj.2016.1.
3. Donaldson T. J. International Business Ethics. *Wiley Encyclopedia of Management*. 2015. 1-3. doi:10.1002/9781118785317.weom020126.
4. Дейкало Е. А., Воробьева Е. М., Томашевский К. Л. Бизнес и права человека: постановка проблемы. Междисциплинарные исследования в области прав человека / Т.П. Афонченко и др. Минск : Экоперспектива, 2019. С. 158-219. URL: <https://elib.bsu.by/handle/123456789/237559>.
5. Weissbrodt D., Kruger M. Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights. *The American Journal of International Law*. 2003. 97 (4). P. 901-922. doi:10.2307/3133689.
6. Доклад Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях (Поощрение и защита всех прав человека, гражданских, политических, экономических, социальных и культурных прав, включая право на развитие) A/HRC/8/5/Add.2. URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G08/136/63/PDF/G0813663.pdf?OpenElement>.
7. Resolution adopted by the Sub-Commission on Prevention of Discrimination and Protection of Minorities (Measures towards the full realization of economic, social and cultural rights) 1994/37. URL: <http://hrlibrary.umn.edu/demo/1994min.html#199437>.
8. Resolution adopted by the Sub-Commission on Prevention of Discrimination and Protection of Minorities (The relationship between the enjoyment of human rights

and the working methods and activities of transnational corporations) 1995/31. URL: <http://hrlibrary.umn.edu/demo/1995min.html#199531>.

9. Report of the Secretary-General (The impact of the activities and working methods of transnational corporations on the full enjoyment of all human rights, in particular economic, social and cultural rights and the right to development, bearing in mind existing international guidelines, rules and standards relating to the subject-matter) E/CN.4/Sub.2/1996/12. URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G96/130/58/PDF/G9613058.pdf?OpenElement>.

10. Background document prepared by the Secretary-General (The relationship between the enjoyment of human rights, in particular, international labour and trade union rights, and the working methods and activities of transnational corporations) E/CN.4/Sub.2/1995//11. URL: <https://digitallibrary.un.org/record/184844>.

11. Доклад Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях (Поощрение и защита всех прав человека, гражданских, политических, экономических, социальных и культурных прав, включая право на развитие) A/HRC/8/5/Add.2. URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G08/136/63/PDF/G0813663.pdf?OpenElement>.

12. Всеобщая декларация прав человека 1948 г. URL: [https://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/declarations/declhr.shtml](https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/declhr.shtml).

13. Международный пакт о гражданских и политических правах 1966 г. URL: [https://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/pactpol.shtml](https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactpol.shtml).

14. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. URL: [https://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/pactecon.shtml](https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactecon.shtml).

15. Цели в области устойчивого развития (ЦУР) (Цель 8). URL: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/economic-growth/>.

16. Оніщенко В. В. Зобов'язання держав щодо захисту прав людини в бізнес-сфері. *Порівняльно-аналітичне право*. 2019. № 6. С. 510-513. URL: [http://pap-journal.in.ua/wp-content/uploads/2020/08/PAP\\_6\\_2019.pdf](http://pap-journal.in.ua/wp-content/uploads/2020/08/PAP_6_2019.pdf).



17. Трехсторонняя декларация МОТ о принципах, касающихся многонациональных предприятий и социальной политики. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@sro-moscow/documents/genericdocument/wcms\\_306486.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@sro-moscow/documents/genericdocument/wcms_306486.pdf).

18. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и последующей деятельности. Принята Международной конференцией труда на ее восемьдесят шестой сессии, Женева, 18 июня 1998 г. (Приложение пересмотрено 15 июня 2010 г.). URL: <https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>.

19. Рекомендация о трудовом правоотношении № 198. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_529](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_529).

20. Конвенція про платні бюро найму № 34. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_197#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_197#Text).

21. Конвенція про платні бюро з найму (переглянута 1949 року) № 96. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_229](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_229).

22. Конвенція про організацію служби зайнятості № 88. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_224](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_224).

23. Конвенція про приватні агентства зайнятості № 181. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_046](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_046).

24. Замечание Комитета по экономическим, социальным и культурным правам общего порядка № 18 (Право на труд, Статья 6 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах). URL: <https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=4slQ6QSmlBEDzFEo vLCuW1a0Szab0oXTdImnsJZZVQfUKxXVisd7Dae%2fCu%2b13J25CWIUzBcf4 %2fT6qGUQEN5PMmSndDzYOBghjXPY871yPKt8zA8noUnUP4X6hWlxR%2fvy>.

25. Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, John Ruggie URL: <https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/reports-and-materials/Ruggie-report-7-Apr-2008.pdf>.

26. Human Rights Council Resolution 8/7. (Mandate of the Special Representative of the Secretary General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises). URL: [https://ap.ohchr.org/documents/E/HRC/resolutions/A\\_HRC\\_RES\\_8\\_7.pdf](https://ap.ohchr.org/documents/E/HRC/resolutions/A_HRC_RES_8_7.pdf).

27. UN Global Compact's Ten Principles. URL: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>.

28. Principle One: Human Rights. Businesses should support and respect the protection of internationally proclaimed human rights. URL: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-1>.

29. Principle Two: Human Rights. Businesses should make sure that they are not complicit in human rights abuses. URL: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-2>.

30. Principle Three: Labour. Businesses should uphold the freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining. URL: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-3>.

31. Principle Four: Labour. Businesses should uphold the elimination of all forms of forced and compulsory labour. URL: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-4>.

32. Principle Five: Labour. Businesses should uphold the effective abolition of child labour. URL: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-5>.

33. Principle 6: Labour. Businesses should uphold the elimination of discrimination in respect of employment and occupation. URL: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-6>.

34. Principle Ten: Anti-Corruption. URL: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-10>.

35. Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека: осуществление рамок Организации Объединенных Наций, касающихся «защиты, соблюдения и средств правовой защиты». URL: [https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/A.HRC.17.31\\_ru.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/A.HRC.17.31_ru.pdf).

36. Заявление Комитета по экономическим, социальным и культурным правам об обязательствах государств-участников в отношении корпоративного сектора и экономических, социальных и культурных прав E/C.12/2011/1. URL: <https://undocs.org/ru/E/C.12/2011/1>.

37. Замечание Комитета по экономическим, социальным и культурным правам общего порядка № 24 (2017) об обязательствах государств по Международному пакту об экономических, социальных и культурных правах в контексте предпринимательской деятельности E/C.12/GC/24. URL: <https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=4slQ6QSmlBEDzFEo vLCuW1a0Szab0oXTdImnsJZZVQcIMOUuG4TpS9jwIhCJcXiuHMELpdtrddGOKx tDM3mqixxsmtXhd9iDHYDDkHeeGM%2fkt%2bMQt5g8MDraqQnG7Wtw>.

38. Integrated Strategy on Fundamental Principles and Rights at Work 2017-2023. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@ipecc/document s/publication/wcms\\_648801.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@ipecc/document s/publication/wcms_648801.pdf).

39. The corporate responsibility to respect human rights. URL: <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RtRInterpretativeGuide.pdf>.

40. Global Humanitarian COVID-19 Response Plan. URL: <https://www.unocha.org/sites/unocha/files/Global-Humanitarian-Response-Plan-COVID-19.pdf>.

41. A UN framework for the immediate socio-economic response to COVID-19. URL: [https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/un\\_framework\\_report\\_on\\_covid-19.pdf](https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/un_framework_report_on_covid-19.pdf).

42. Комплексное реагирование системы Организации Объединенных Наций на COVID-19: спасение людей, защита общества, более эффективное восстановление. URL: [https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/un\\_comprehensive \\_response\\_to\\_covid19\\_russian.pdf](https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/un_comprehensive _response_to_covid19_russian.pdf).

43. Муйжниекс Н. Частные компании начинают осознавать свою ответственность в сфере прав человека. *Дневник прав человека*. 2016. URL: <https://www.coe.int/ru/web/commissioner/blog/->

/asset\_publisher/xZ32OPEoxOkq/content/business-enterprises-begin-to-recognise-their-human-rights-responsibilities/pop\_up.

44. European Convention on Human Rights 1950. URL: [https://www.echr.coe.int/documents/convention\\_eng.pdf](https://www.echr.coe.int/documents/convention_eng.pdf).

45. Европейская социальная хартия (пересмотренная) 1996 г. URL: <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168007cf96>.

46. Declaration of the Committee of Ministers on the UN Guiding Principles on business and human rights. URL: [https://search.coe.int/cm/Pages/result\\_details.aspx?ObjectID=09000016805c6ee3](https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805c6ee3).

47. Recommendation CM/Rec(2016)3 of the Committee of Ministers to member States on human rights and business. URL: [https://search.coe.int/cm/Pages/result\\_details.aspx?ObjectID=09000016805c1ad4](https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805c1ad4).

48. Recommendation CM/Rec(2016)3 of the Committee of Ministers to member States on human rights and business. URL: <https://edoc.coe.int/en/fundamental-freedoms/7302-human-rights-and-businessrecommendation-cmrec20163-of-the-committee-of-ministers-to-member-states.html>.

49. Рекомендація CM / Rec (2020) 1 Комітету Міністрів державам-членам щодо впливу алгоритмічних систем на права людини. URL: <https://www.echr.com.ua/document/rekomendaciya-cm-rec-20201-vid-08-04-2020/>.

50. OECD Guidelines for Multinational Enterprises. 2011 Edition. URL: <http://www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf> (дата звернення: 01.12.2020).

51. Charter of Fundamental Rights of the European Union. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A12012P%2FTXT>.

52. Договор о Европейском Союзе // Лиссабонский договор, изменяющий Договор о Европейском Союзе и Договор об учреждении Европейского Сообщества (2007/С 306/01). URL: <http://eulaw.ru/treaties/lisbon>.

53. Договор о функционировании Европейского Союза // Лиссабонский договор, изменяющий Договор о Европейском Союзе и Договор об учреждении Европейского Сообщества (2007/С 306/01). URL: <http://eulaw.ru/treaties/lisbon>.

54. Commission staff working document on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights. URL: [https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/swd\\_2015\\_144\\_fl\\_staff\\_working\\_paper\\_en\\_v2\\_p1\\_818385.pdf](https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/swd_2015_144_fl_staff_working_paper_en_v2_p1_818385.pdf).

55. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions a renewed EU strategy 2011-2014 for Corporate Social Responsibility. COM/2011/0681 final. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52011DC0681>.

56. Improving access to remedy in the area of business and human rights at the EU level Opinion of the European Union Agency for Fundamental Rights. URL: [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2017-opinion-01-2017-business-human-rights\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2017-opinion-01-2017-business-human-rights_en.pdf).

57. European Union Agency for Fundamental Rights Report. Business and Human Rights – access to remedy. 2020. URL: [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2020-business-human-rights\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-business-human-rights_en.pdf).

58. Trade for Decent Work. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_723342.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_723342.pdf).

59. Trade for Decent Work Project. URL: [https://www.ilo.org/global/standards/WCMS\\_697996/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_697996/lang--en/index.htm).

60. Directive 2014/95/EU of the European Parliament and of the Council of 22 October 2014 amending Directive 2013/34/EU as regards disclosure of non-financial and diversity information by certain large undertakings and groups Text with EEA relevance. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32014L0095>.

61. Regulation (EU) 2017/821 of the European Parliament and of the Council of 17 May 2017 laying down supply chain due diligence obligations for Union importers of tin, tantalum and tungsten, their ores, and gold originating from conflict-affected and high-risk areas. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2017/821/oj?locale=en>.

62. EU Action Plan on Human Rights and Democracy : Council of the European Union. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015. 29 p. URL: [https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/eu\\_action\\_plan\\_on\\_human\\_rights\\_and\\_democracy\\_en\\_2.pdf](https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/eu_action_plan_on_human_rights_and_democracy_en_2.pdf).

63. Основи права Європейського Союзу: підручник / заг. ред. Т.Л. Сироїд. 3-тє вид., перероб і допов. Х.: Право, 2020. 494 с.

64. Regulation (EU) No. 45/2001 of the European Parliament and of the Council of 18 December 2000 on the protection of individuals with regard to the processing of personal data by the Community institutions and bodies and on the free movement of such data. URL: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/0177e751-7cb7-404b-98d8-79a564ddc629/language-en>.

65. Regulation (EU) 2018/1725 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2018 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data by the Union institutions, bodies, offices and agencies and on the free movement of such data, and repealing Regulation (EC) No 45/2001 and Decision No 1247/2002/EC. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:32018R1725>.

66. Всемирный банк, женщины, бизнес и право. Вашингтон, округ Колумбия, 2018. URL: <http://wbl.worldbank.org/>.

67. Facts and Figures: Economic Empowerment. Benefits of economic empowerment. UN Women, 2018. URL: <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures>.

68. Оніщенко В.В. Деякі питання торгівлі людьми у бізнес-сфері: міжнародно-правовий аспект. *Протидія кіберзагрозам та торгівлі людьми* : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 26 листопада 2019 року) Харків, 2019. С. 314-316. URL: [http://univd.edu.ua/general/publishing/konf/26\\_11\\_2019/pdf/100.pdf](http://univd.edu.ua/general/publishing/konf/26_11_2019/pdf/100.pdf).

69. Sustainable Development Goals. URL: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/>.

70. Стремление к расширению экономических прав и возможностей женщин. Международный валютный фонд, 2018. URL: <https://www.imf.org/en/Publications/Policy-Papers/Issues/2018/05/31/pp053118pursuing-womens-economic-empowerment/>.

71. Women in Work Index. The opportunities and challenges of the tech revolution. PwC, 2018 . URL: <https://www.pwc.co.uk/services/economics/insights/women-in-work-index/2020.html>.

72. Cuberes D., Teignier M. Aggregate Effects of Gender Gaps in the Labor Market: A Quantitative Estimate. *Journal of Human Capital*. 2016. Vol. 10, №1. P. 1 - 32. <https://doi.org/10.1086/683847>.

73. Гендерное равенство в образовании, занятости и предпринимательстве: итоговый отчет МСМ. ОЭСР, 2012. URL: <http://www.oecd.org/employment/50423364.pdf>.

74. Progress of the world's women 2015-2016. Transforming economies, realizing rights. UN Women, 2015. 337 с. URL: [https://www2.unwomen.org/~media/field%20office%20eca/attachments/publications/2015/unw\\_progressreport.pdf?v=1&d=20150709T130042](https://www2.unwomen.org/~media/field%20office%20eca/attachments/publications/2015/unw_progressreport.pdf?v=1&d=20150709T130042).

75. McKinsey & Company. Women Matter. Time to accelerate – Ten years of insights into gender diversity. 2017. P. 82. URL: <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/women%20matter/women%20matter%20ten%20years%20of%20insights%20on%20the%20importance%20of%20gender%20diversity/women-matter-time-to-accelerate-ten-years-of-insights-into-gender-diversity.pdf>.

76. Международная конвенция о борьбе с торговлей женщинами и детьми, открытая для подписания в Женеве с 30 сентября 1921 года по 31 марта 1922 года. URL: <http://mvd.gov.by/main.aspx?guid=3123>.

77. Додаткова конвенція про скасування рабства, работоргівлі та інститутів і звичаїв подібних до рабства. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_160](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_160).

78. Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин. URL: [https://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/cedaw.shtml](https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/cedaw.shtml).

79. Протокол о предупреждении и пресечении торговли людьми, особенно женщинами и детьми, и наказании за нее, дополняющий Конвенцию Организации Объединенных Наций против транснациональной организованной преступности. URL: [http://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/protocol1.shtml](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/protocol1.shtml).

80. Протокол проти незаконного ввозу мігрантів по суші, морю і повітря, що доповнює Конвенцію Організації Об'єднаних Націй проти транснаціональної організованої злочинності. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_790](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_790).

81. UN Women. International Women's Day 2020 theme – «I am Generation Equality: Realizing Women's Rights». 2019. URL: <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2019/12/announcer-international-womens-day-2020-theme>.

82. Оніщенко В. В. Міжнародно-правова регламентація дотримання прав людини в аспекті підприємницької діяльності: гендерний вимір. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2020. № 2 (volume 3). С. 136-141. URL: [http://vjhr-journal.sk/wp-content/uploads/2020/12/Vyshegrad-2\\_2020\\_Tom-3.pdf](http://vjhr-journal.sk/wp-content/uploads/2020/12/Vyshegrad-2_2020_Tom-3.pdf).

83. Пособие по образованию в области прав человека с участием молодежи. Компас: Gender. URL: <https://www.coe.int/ru/web/compass/gender>.

84. Конвенция об охране материнства (пересмотренная в 1952 году). URL: <http://docs.cntd.ru/document/1900861>.

85. Конвенция № 183 о пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 года об охране материнства. URL: <http://docs.cntd.ru/document/499082545>.

86. Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності № 100. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_002](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002).

87. Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_010](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010).



88. Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_010](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010).

89. Доклад Генерального секретаря ООН (Роль підприємництва в процесі розвитку) A/71/210. URL: [https://unctad.org/system/files/official-document/a71d210\\_ru.pdf](https://unctad.org/system/files/official-document/a71d210_ru.pdf).

90. Resolution adopted by the General Assembly on 21 December 2020 (Entrepreneurship for sustainable development). URL: <https://undocs.org/en/A/RES/75/211>.

91. Resolution adopted by the General Assembly on 16 December 2020 75/156. (Strengthening national and international rapid response to the impact of the coronavirus disease (COVID-19) on women and girls). URL: <https://undocs.org/en/A/RES/75/156>.

92. Council of Europe Transversal Programme on Gender Equality Gender equality rapporteurs Information note prepared by the Gender Equality rapporteur of the Joint Council on Youth. URL: <https://rm.coe.int/09000016807b8030>.

93. Council of Europe Gender equality Strategy 2014-2017. URL: <https://rm.coe.int/1680590174> (дата звернення: 01.12.2020).

94. Council of Europe Gender Equality Strategy 2018-2023. URL: <https://rm.coe.int/strategy-en-2018-2023/16807b58eb>.

95. How to do business with respect for children's right to be free from child labour: ILO-IOE child labour guidance tool for business / International Labour Office, ILO International Programme on the Elimination of Child Labour; International Organisation of Employers. Geneva: ILO, 2015. 60 p.

96. Конвенция о правах ребенка 1989 г. URL: [http://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/childcon.shtml](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/childcon.shtml).

97. Факультативный протокол к Конвенции о правах ребенка, касающийся участия детей в вооруженных конфликтах и торговли людьми, детской проституции и детской порнографии 2000 г. URL: <https://undocs.org/ru/A/RES/54/263>.

98. Факультативный протокол к Конвенции о правах ребенка, касающийся участия детей в вооруженных конфликтах 2000 г. URL: [https://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/rightschild\\_protocol1.shtml](https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/rightschild_protocol1.shtml).

99. Конвенція про примусову працю № 29. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_136](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_136).

100. Конвенція про мінімальний вік для прийому на роботу № 138. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_054](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_054).

101. Рекомендація щодо мінімального віку для приймання на роботу № 146. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_077](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_077).

102. Конвенція № 182 Міжнародної організації праці про заборону та негайні дії щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_166](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_166).

103. Global estimates of child labour: Results and trends (2012-2016). URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_575499.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_575499.pdf).

104. Ending child labour by 2025: A review of policies and Programmes. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---ipec/documents/publication/wcms\\_653987.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipec/documents/publication/wcms_653987.pdf) 94.

105. Ending child labour, forced labour and human trafficking in global supply chains. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---ipec/documents/publication/wcms\\_716930.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipec/documents/publication/wcms_716930.pdf).

106. Issue paper on COVID-19 and fundamental principles and rights at work. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@ipec/documents/publication/wcms\\_757247.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@ipec/documents/publication/wcms_757247.pdf).

107. COVID-19 impact on child labour and forced labour: the response of the IPEC+ Flagship Programme. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@ipec/documents/publication/wcms\\_745287.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@ipec/documents/publication/wcms_745287.pdf).

108. COVID-19 and child labour: a time of crisis, a time to act. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@ipec/documents/publication/wcms\\_747421.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@ipec/documents/publication/wcms_747421.pdf).

109. About the International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC). URL: <https://www.ilo.org/ipec/programme/lang--en/index.htm>.

110. Керівні принципи Комітету міністрів Ради Європи щодо правосуддя, дружнього до дітей. URL: <https://rm.coe.int/16804c2188>.

111. Модельный закон «Об основных гарантиях прав ребенка в государстве». URL: [http://iacis.ru/upload/iblock/222/ass\\_33\\_08a.pdf](http://iacis.ru/upload/iblock/222/ass_33_08a.pdf).

112. The ILO Global Business and Disability Network. Our goals. URL: <http://www.businessanddisability.org/mission/>.

113. Business as unusual: making workplaces inclusive of people with disabilities / International Labour Office, Bureau for Employers' Activities (ACT/EMP), Conditions of Work and Equality Department (WORKQUALITY). Geneva: ILO, 2014. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_316815.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_316815.pdf).

114. Конвенция о правах инвалидов 2006 г. URL: [http://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/disability.shtml](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/disability.shtml).

115. Замечание Комитета по правам инвалидов общего порядка № 6 (2018) по вопросу равенства и недискриминации CRPD/C/GC/6. URL: <https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2fPPRiCAqhKb7yhnsbHatvuFkZ%2bt93Y3D%2baa2qtJucAYDOCLUtyUf%2brfiOZspwnqyqZ6vM98ktKuCP0yUXPuMu4I%2fg%2f1o3Qyt98oGoW6fAXiVCKzlvX12PIlzP>.

116. Стратегия Организации Объединенных Наций по интеграции инвалидов. URL: [https://www.un.org/en/content/disabilitystrategy/assets/documentation/UN\\_Disability\\_Inclusion\\_Strategy\\_russian.pdf](https://www.un.org/en/content/disabilitystrategy/assets/documentation/UN_Disability_Inclusion_Strategy_russian.pdf).

117. Конвенция 159 о профессиональной реабилитации и занятости инвалидов. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_c159\\_ru.htm](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c159_ru.htm).

118. ILO Centenary declaration for the future of work 2019. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_711674.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711674.pdf).

119. Политика и стратегия МОТ по интеграции инвалидов. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_736646.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_736646.pdf).

120. Recommendation Rec(2006)5 of the Committee of Ministers to member states on the Council of Europe Action Plan to promote the rights and full participation of people with disabilities in society: improving the quality of life of people with disabilities in Europe 2006-2015. URL: [https://search.coe.int/cm/Pages/result\\_details.aspx?ObjectID=09000016805af657](https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805af657).

121. Human Rights: a reality for all Council of Europe. Disability Strategy 2017-2023. URL: <https://rm.coe.int/16806fe7d4>.

122. Модельный закон о социальной защите инвалидов. URL: [http://iacis.ru/upload/iblock/5ff/ass\\_31\\_19a.pdf](http://iacis.ru/upload/iblock/5ff/ass_31_19a.pdf).

123. An inclusive digital economy for people with disabilities. URL: <http://www.businessanddisability.org/publications/>.

124. Віденський Міжнародний план дій з проблем старіння. URL: [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_870](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_870).

125. Принципы Организации Объединенных Наций в отношении пожилых людей. URL: [https://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/oldprinc.shtml](https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/oldprinc.shtml).

126. Human rights of older persons and their comprehensive care. URL: <http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-EN.asp?fileid=23768&lang=en>.

127. Постановление Межпарламентской Ассамблеи государств – участников Содружества Независимых Государств «О Хартии пожилых людей». URL: <http://iacis.ru/upload/iblock/9bd/d23.pdf>.

128. Additional Protocol to the American convention on human rights in the area of economic, social and cultural rights «Protocol of san Salvador». URL: <http://www.oas.org/juridico/english/treaties/a-52.html>.

129. Inter-american convention on protecting the human rights of older persons. URL: [http://www.oas.org/en/sla/dil/inter\\_american\\_treaties\\_A-70\\_human\\_rights\\_older\\_persons.asp](http://www.oas.org/en/sla/dil/inter_american_treaties_A-70_human_rights_older_persons.asp).

130. Рекомендация о трудящихся-мигрантах (пересмотренная в 1949 году) № 86. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_r086\\_ru.htm](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r086_ru.htm).

131. Конвенція про працівників-мігрантів (переглянута 1949 року) № 97. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_159](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_159).

132. Конвенція про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення. URL: [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_163](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_163).

133. The International Convention on Migrant Workers and its Committee. Fact Sheet № 24, Rev. 1. URL: <https://www.ohchr.org/Documents/Publications/FactSheet24rev.1en.pdf>.

134. Resolution adopted by the General Assembly (International migration and development) 54/212. URL: <https://undocs.org/en/A/RES/54/212>.

135. New York Declaration for Refugees and Migrants. URL: <https://undocs.org/en/A/RES/70/302>.

136. European Convention on the Legal Status of Migrant Workers. URL: <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/093>.

137. The birth of the European Employment Strategy: the Luxembourg process (November 1997). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac11318>.

138. Presidency Conclusions. Lisbon European Council 23 and 24 March 2000. URL: [https://www.europarl.europa.eu/summits/lis1\\_en.htm](https://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_en.htm).

139. Council Directive 2003/109/EC of 25 November 2003 concerning the status of third-country nationals who are long-term residents. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32003L0109>.

140. Council Directive 2003/86/EC of 22 September 2003 on the right to family reunification. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32003L0086>.

141. Заключительный акт Сопредседания по безопасности и сотрудничеству в Европе. URL: <https://www.osce.org/ru/ministerial-councils/39505?download=true>.

142. Рекомендательный законодательный акт «Миграция трудовых ресурсов в странах СНГ». URL: [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=30073709#pos=0;0](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30073709#pos=0;0).

143. Конвенция о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей государств-участников Содружества Независимых Государств. URL: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/83982/93098/F1842771661/KAZ83982.pdf>.

144. Модельный закон «О миграции трудовых ресурсов» Межпарламентской Ассамблеи государств-участников Содружества Независимых . URL: [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=35807500](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=35807500).

145. Совместное замечание общего порядка № 4 (2017) Комитета по защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей и № 23 (2017) Комитета по правам ребенка об обязательствах государств в отношении прав человека детей в контексте международной миграции в странах происхождения, транзита, назначения и возвращения CMW/C/GC/4–CRC/C/GC/23. URL: <https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2fPPRiCAqhKb7yhsrMulHhdD50s6dX7ewCBgoc3aRFSDe0ukyIgphiFFs8NnKHA9CGUda%2b5cslg%2bCHDbH8cSebCD8zBnhmsdit2airn2js1qA%2bizgY0YD2uOJT3>.

146. COVID-19 places migrant workers in highly vulnerable situations. IOM CREST. 2020. URL: <https://crest.iom.int/news/covid-19-places-migrant-workers-highly-vulnerable-situations%C2%A0>.

147. COVID-19: Migrant Workers: Latest news on the impacts of the COVID-19 outbreak on migrant workers. Business & Human Rights Resource Centre. URL: <https://www.business-humanrights.org/en/big-issues/covid-19-coronavirus-outbreak/covid-19-migrant-workers/>.

148. COVID-19: Guidance for employers and business to enhance migrant worker protection during the current health crisis. Version 1.0. International Organization for Migration, 2020. 10 p. URL: [https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/documents/iom-covid\\_19\\_employer\\_guidance\\_7apr20.pdf](https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/documents/iom-covid_19_employer_guidance_7apr20.pdf).

149. Сироїд Т.Л., Фоміна Л.О. Міжнародний захист прав людини: навчальний посібник / За заг. ред. Т.Л. Сироїд. Х.: Право, 2019. 472 с.

150. Résolution adoptée par l'Assemblée générale 60/251. Conseil des droits de l'homme. URL: <https://undocs.org/fr/A/RES/60/251>.

151. The Commission on Human Rights Resolution (Human rights and transnational corporations and other business enterprises) 2005/69. URL: <https://www.ohchr.org/RU/Issues/Business/Pages/ResolutionsDecisions.aspx>.

152. Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises A/HRC/8/5. URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G08/128/61/PDF/G0812861.pdf?OpenElement>.

153. Human Rights Council. Resolution 8/7. Mandate of the Special Representative of the Secretary General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises. URL: [https://ap.ohchr.org/documents/E/HRC/resolutions/A\\_HRC\\_RES\\_8\\_7.pdf](https://ap.ohchr.org/documents/E/HRC/resolutions/A_HRC_RES_8_7.pdf).

154. Совет по правам человека. Права человека и транснациональные корпорации и другие предприятия A/HRC/RES/17/4. URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/RESOLUTION/GEN/G11/144/73/PDF/G1114473.pdf?OpenElement>.

155. Resolution adopted by the Human Rights Council (Business and human rights: mandate of the Working Group on the issue of human rights and transnational

corporations and other business enterprises) A/HRC/RES/35/7. URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G17/191/47/PDF/G1719147.pdf?OpenElement>.

156. Подача жалоб. Подача информации о предполагаемых злоупотреблениях или нарушениях прав человека Рабочей группе по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях, и других предприятиях. ООН: УВКПБ. URL: <https://www.ohchr.org/RU/Issues/Business/Pages/Submittingcomplaints.aspx>.

157. Доклад Рабочей группы по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях (Права человека и транснациональные корпорации и другие предприятия) A/72/162. URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N17/218/67/PDF/N1721867.pdf?OpenElement>.

158. Доклад Рабочей группы по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях, и других предприятиях. URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G17/098/77/PDF/G1709877.pdf?OpenElement>.

159. Малые и средние предприятия и создание достойных и продуктивных рабочих мест. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_370402.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_370402.pdf).

160. Small matters Global evidence on the contribution to employment by the self-employed, micro-enterprises and SMEs. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_723282.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_723282.pdf).

161. Сила в малом: реализация потенциала малых и средних предприятий. МОП. Матеріали офіц. сайту. URL: <https://www.ilo.org/infostories/ru-RU/Stories/Employment/SMEs#intro>.

162. Сироїд Т.Л. Міжнародні універсальні контрольні органи захисту прав людини: сучасний стан та перспективи розвитку. *Міжнародне право XXI століття: сучасний стан та перспективи розвитку* (до 60-ліття



проф. В. М. Репецького) / М. М. Микієвич, М. В. Буроменський, В. В. Гутник та ін.; за ред. М. М. Микієвича. Львів : ЛА «Піраміда». 2013. С. 222-236.

163. Resolution adopted by the Human Rights Council (Human rights and transnational corporations and other business enterprises) A/HRC/RES/26/22. URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G14/083/82/PDF/G1408382.pdf?OpenElement>.

164. Доклад Рабочей группы по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях A/74/198. URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N19/224/02/PDF/N1922402.pdf?OpenElement>.

165. Резолюция Совета ООН по правам человека A/HRC/RES/17/4 (Права человека и транснациональные корпорации и другие предприятия). URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/RESOLUTION/GEN/G11/144/73/PDF/G1114473.pdf?OpenElement>.

166. Форум ООН по вопросам предпринимательской деятельности и прав человека (Время действовать: государства как катализаторы соблюдения прав человека предприятиями). URL: <https://www.ohchr.org/RU/Issues/Business/Forum/Pages/2019ForumBHR.aspx>.

167. Resolution adopted by the Human Rights Council on 22 June 2017. URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G17/191/47/PDF/G1719147.pdf?OpenElement>

168. Форум по вопросам предпринимательской деятельности и прав человека. (Женева, 2-4 декабря 2013 г.). Офиц. сайт. URL: <https://www.ohchr.org/RU/Issues/Business/Forum/Pages/2013FBHRSubmissions.aspx>.

169. Информационная записка Секретариата. A/HRC/FBHR/2013/2. URL: <https://www.ohchr.org/RU/Issues/Business/Forum/Pages/2013FBHRDocumentation.aspx>.

170. 2014 Форум ООН по вопросам предпринимательской деятельности и прав человека. Женева, 1-3 декабря. Офиц. сайт. URL:

<https://www.ohchr.org/RU/Issues/Business/Forum/Pages/2014ForumonBusinessandHumanRights.aspx>.

171. 2015 United Nations Business and Human Rights Forum. Geneva November 16-

18. Programme. URL: <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/ForumSession4/FullProgramme.pdf>.

172. 2016 Forum key messages, takeaways and discussion highlights. URL: <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/ForumSession6/2016UNForumHighlights.pdf>.

173. Форум ООН по вопросам предпринимательской деятельности и прав человека (Женева, 27-29 ноября. 2017 г.). Официальный сайт. URL: <https://www.ohchr.org/RU/Issues/Business/Forum/Pages/2017ForumBHR.aspx>.

174. Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises on the sixth session of the Forum on Business and Human Rights. URL: [https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/A\\_HRC\\_38\\_49\\_EN.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/A_HRC_38_49_EN.pdf).

175. Форум ООН по вопросам предпринимательской деятельности и прав человека (Женева, 26-28 ноября. 2018 г.). Официальный сайт. URL: <https://www.ohchr.org/RU/Issues/Business/Forum/Pages/2018ForumBHR.aspx>.

176. Форум ООН по вопросам предпринимательской деятельности и прав человека (Женева, 25-27 ноября. 2019 г.). Официальный сайт. URL: <https://www.ohchr.org/RU/Issues/Business/Forum/Pages/2019ForumBHR.aspx>.

177. Решение, принятое Советом по правам человека (Учреждение специального фонда для участия гражданского общества в Социальном форуме, Форуме по вопросам меньшинств и Форуме по вопросам предпринимательской деятельности и прав человека) A/HRC/DEC/24/118. URL: <https://undocs.org/pdf?symbol=ru/A/HRC/DEC/24/118>.

178. Резолюция, принятая Советом по правам человека 26/9 Разработка международного юридически связывающего договора о транснациональных корпорациях и других предприятиях в аспекте прав человека.

URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G14/082/54/PDF/G1408254.pdf?OpenElement>.

179. Legally binding instrument to regulate, in international human rights law, the activities of transnational corporations and other business enterprises. URL: [https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/OEIGWG\\_RevisedDraft\\_LBI.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/OEIGWG_RevisedDraft_LBI.pdf).

180. УБКПЧ Бизнес и права человека. Материалы офиц. Сайта. URL: <https://www.ohchr.org/RU/Issues/Business/Pages/BusinessIndex.aspx>.

181. Оніщенко В. В. Міжнародний універсальний інституційний механізм захисту прав людини у сфері підприємництва. Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Серія «ПРАВО». 2020. Вип. 29. С. 318-323. URL: <https://periodicals.karazin.ua/law/issue/view/992/1293>.

182. Резолюция ЭКОСОС 1985/17 Обзор состава, организации и административных мероприятий Сессионной рабочей группы правительственных экспертов по осуществлению Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах. URL: <https://undocs.org/pdf?symbol=ru/E/C.12/1989/4>.

183. Факультативный протокол к Международному пакту об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. URL: [https://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/optprotocol\\_icescr.shtml](https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/optprotocol_icescr.shtml).

184. Provisional rules of procedure under the Optional Protocol to the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, adopted by the Committee at its forty-ninth session (12-30 November 2012). URL: [https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2f49%2f3&Lang=en](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2f49%2f3&Lang=en).

185. Соображения, принятые Комитетом по экономическим, социальным и культурным правам на его шестьдесят третьей сессии (12-29 марта 2018 года) относительно сообщения № 7/2015 E/C.12/63/D/7/2015. URL: <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=4slQ6QSmlBEDzFEovLCuW1Xt9%2fAm48919J%2bLiF0hYPdS5zdaTTqZVYQlza9UzW4zLLtJmDJbhr>

xP0ACgh11HjgC2EihADkwbn%2fQsFzXmF5GNSAjzSoK4xm9JcEfTacrNvcIbN%2fVsds%2fNNsLtI2Xra4XE6PVbsipBshif%2fcCwOEc%3d.

186. Мнение, принятое Комитетом по ликвидации расовой дискриминации по сообщению № 52/2012 CERD/C/89/D/52/2012. URL: <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2fPPRiCAqhKb7yhshdLsKFaouJfHOHP6Cm6a1kzthxvsA8IEFjkEPbAr7wb3Us9IHWfz2uLMZzFL4iFHVOT7DUMvguGGAFAAsZA9TMqn%2fsMMaXHCL%2bAWh3WlhksETNoFMjS1A8NrGZYsoDSDrisLLYcYU6py8kqZLnsCTI0%3d>.

187. Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей 1990 г. URL: [https://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/migrant7.shtml](https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/migrant7.shtml).

188. Правила процедуры Комитета по правам ребенка CRC/C/4/Rev.3. URL:

<http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2fPPRiCAqhKb7yhsqNbDGNRBeeU7icwXgrwT%2f6%2fzDv7PWhdeVoBeaibfSvlsWECWqDH01jgJO0dMCYfZtaandiAdK2vuVLhoeoO4iM%2f4cmAvVqOmWdIuR2n%2faJO>.

189. Заключительные замечания по объединенным пятому и шестому периодическим докладам Австрии CRC/C/AUT/CO/5-6. URL: <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2fPPRiCAqhKb7yhsvkrHee8tArE5cEO48WRQ1gVMWjPAohzJdodkn0%2bhzkT3o0ypXMuZuHcJ2JrCvBAfX2UixqtZnUF8HX94Ua2za74xlTGuhM4loQP8okqzdsu>.

190. Заключительные замечания по объединенным пятому и шестому периодическим докладам Беларуси CRC/C/BLR/CO/5-6. URL: <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2fPPRiCAqhKb7yhsng3QhcRVOo18YEahXg1g0FJuwmbBoYaCZpwAR4rCCC4ZHA3LQ%2f3ORcdseLbECmStUp9rQI21WC%2bbuetFBT655yruOqgBkLSKYxG2ow3GCLuG>.

191. Заключительные замечания по объединенным пятому и шестому периодическим докладам Португалии CRC/C/PRT/CO/5-6. URL: <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2fPPRiCAqhKb7yhsng3QhcRVOo18YEahXg1g0FJuwmbBoYaCZpwAR4rCCC4ZHA3LQ%2f3ORcdseLbECmStUp9rQI21WC%2bbuetFBT655yruOqgBkLSKYxG2ow3GCLuG>.

hKb7yhssuDH8wnwaNroEbarjOtEzlUG82%2b8QuH83krKMin2vv%2fBU7vkUmls  
FDiYHUAEG72qdQy9xT%2f3GglEscn%2brTLwvhnTZG908axBRvdMWnRsiEf.

192. Факультативный протокол к Конвенции о правах ребенка, касающийся процедуры сообщений (Резолюция Генеральной Ассамблеи ООН 66/138 от 19 декабря 2011 года). URL: [https://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/child\\_optprot.shtml](https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/child_optprot.shtml).

193. Замечание общего порядка № 16 (2013) об обязательствах государств, касающихся воздействия предпринимательской деятельности на права детей CRC/C/GC/16. URL: <https://www.refworld.org.ru/type,GENERAL,,,51ef9ceb4,0.html>.

194. Women in ETFs spans the globe. URL: <https://womeninETFs.com/default.aspx>.

195. Устав Международной организации труда и Регламент Международной конференции труда. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/genericdocument/wcms\\_405835.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/genericdocument/wcms_405835.pdf).

196. Декларация о целях и задачах Международной организации труда 1944 г. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_154](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_154).

197. Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. URL: <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-of-experts-on-the-application-of-conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>.

198. The impact of the regular supervisory system. URL: <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/the-impact-of-the-regular-supervisory-system/lang--fr/index.htm>.

199. Conference Committee on the Application of Standards. URL: <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/conference-committee-on-the-application-of-standards/lang--en/index.htm>.

200. Standing Orders concerning the procedure for the examination of representations under articles 24 and 25 of the Constitution of the International Labour

Organization. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/meetingdocument/wcm\\_041899.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/meetingdocument/wcm_041899.pdf).

201. Committee on Freedom of Association. URL: <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/lang--en/index.htm>.

202. Special procedures for the examination in the International Labour Organization of complaints alleging violations of freedom of association. Annex 1. URL: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:62:557330787195725::NO:62:P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID:2565060:NO#A14](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:62:557330787195725::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2565060:NO#A14).

203. David Tajgman, Karen Curtis. Freedom of association: A user's guide (Standards, principles and procedures of the International Labour Organization). Geneva: International Labour Office, 2000. 83 p. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_087990.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087990.pdf).

204. The ILO Global Business and Disability Network Charter. URL: <http://www.businessanddisability.org/charter/>.

205. Case of Van Der Musselle v. Belgium (Application No. 8919/80). URL: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-57591%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-57591%22]}).

206. Reitmayr v. Austria (Application No. 23866/94). URL: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-2220%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-2220%22]}).

207. Final Statement on a Specific Instance Involving Suzuki Motor Corporation and Suzuki Motor (Thailand) Co., Ltd. in Relation to the OECD Guidelines for Multinational Enterprises (23 June, 2017 Japanese National Contact Point (NCP) for the OECD Guidelines for Multinational Enterprises). URL: <https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000269214.pdf>.

208. Final statement by the Dutch National Contact Point for the OECD Guidelines for Multinational Enterprises. Former employees of Bralima vs. Bralima and Heineken (August 18, 2017). URL:

<https://www.oecdguidelines.nl/notifications/documents/publication/2017/08/18/final-statement-notification-bralima-vs-heineken>.

209. Final Statement of the Korean NCP for the OECD Guidelines for Multinational Enterprises. Complaint from the Workers' Union of Corning Inc. & Corning Inc. (August 16, 2018). URL: <http://mneguidelines.oecd.org/database/instances/ke0015.htm>.

210. Положение о Консультативном Совете по труду, миграции и социальной защите населения государств – участников Содружества Независимых Государств (с изменениями от 13–14 октября 2003 г. (Ереван, XVI заседание Консультативного совета по труду, миграции и социальной защите населения государств – участников СНГ), от 25 июня 2009 г. (Астана, XXII заседание Консультативного совета по труду, миграции и социальной защите населения государств – участников СНГ)). URL: <http://www.cis.minsk.by/page.php?id=8098>.

211. American convention on human rights «Pact of San Jose, Costa Rica». URL: [http://www.oas.org/dil/treaties\\_B-32\\_American\\_Convention\\_on\\_Human\\_Rights](http://www.oas.org/dil/treaties_B-32_American_Convention_on_Human_Rights).

212. Statute of the Inter-American court of human rights (adopted by the General Assembly of the OAS at its Ninth Regular Session, held in La Paz Bolivia, October 1979 (Resolution № 448). URL: [https://www.oas.org/xxxivga/english/reference\\_docs/Estatuto\\_CorteIDH.pdf](https://www.oas.org/xxxivga/english/reference_docs/Estatuto_CorteIDH.pdf).

213. The impact of businesses on human rights in Latin American and the Caribbean – First regional debate. URL: <https://newsarchive.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=13658&LangID=E>.

214. Regional Forum on Business and Human Rights. Agenda (August 28-30, Hotel Dann Carlton, Medellín Colombia). URL: <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/DraftAgendaMedellin.pdf>.

215. Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises on the Asia Forum on Business and Human

Rights A/HRC/32/45/Add.2. URL: <https://daccess-ods.un.org/TMP/8432253.00312042.html>.

216. Inaugural UN South Asia Forum on Business and Human Rights (14-15 March 2019, New Delhi, India). URL: <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/SouthAsiaForum/ConceptNote.pdf>.

217. 2020 UN South Asia Forum on Business and Human Rights. URL: <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/2020SouthAsiaRegionalForum.aspx>.



## ДОДАТКИ

## Додаток 1

## СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

*Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:*

*публікації у фахових виданнях України:*

1. Оніщенко В. В. Зобов'язання держав щодо захисту прав людини в бізнес-сфері. *Порівняльно-аналітичне право*. 2019. № 6. С. 510-513.
2. Оніщенко В. В. Міжнародний універсальний інституційний механізм захисту прав людини у сфері підприємництва. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія «ПРАВО»*. 2020. Вип. 29. С. 318-323.
3. Оніщенко В.В. Дотримання прав людини в бізнес-сфері в аспекті COVID-19: міжнародно-правовий аспект. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. №1. С. 326-328.

*наукова праця, в якій опубліковані основні наукові результати дисертації у періодичному науковому виданні держави, яка входить до Організації економічного співробітництва та розвитку та Європейського Союзу*

4. Оніщенко В. В. Міжнародно-правова регламентація дотримання прав людини в аспекті підприємницької діяльності: гендерний вимір. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2020. № 2, Vol. 3. С. 136-141.

*Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:*

5. Оніщенко В. В. Процедури Робочої групи з питання про права людини і транснаціональні корпорації та інші підприємства. *Міжнародні та національні правові виміри забезпечення стабільності* : матеріали міжнародної

науково-практичної конференції (м. Львів, 17-18 квітня 2020 р.). Львів: Західноукраїнська організація «Центр правничих ініціатив», 2017. С. 90-93.

6. Оніщенко Ї. Ї. Деякі питання торгівлі людьми у бізнес-сфері: міжнародно-правовий аспект. *Протидія кіберзагрозам та торгівлі людьми* : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 26 листопада 2019 р.). Харків, 2019. С. 314-316.

7. Оніщенко В. В. Міжнародні форуми з питань підприємницької діяльності і прав людини. *Правові реформи в Україні: реалії сьогодення* : матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 17-18 квітня 2020 р.). Харків: ГО «Асоціація аспірантів-юристів», 2020. С. 24-27.

8. Оніщенко В. В. Забезпечення доступу до засобів правового захисту щодо порушень прав жінок у бізнес-сфері: міжнародно-правовий аспект. *Конституційні принципи місцевого самоврядування та регіональна політика ЄС* : тези доповідей Міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 24 квітня 2020 р.). Харків: ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2020. С. 257-259.