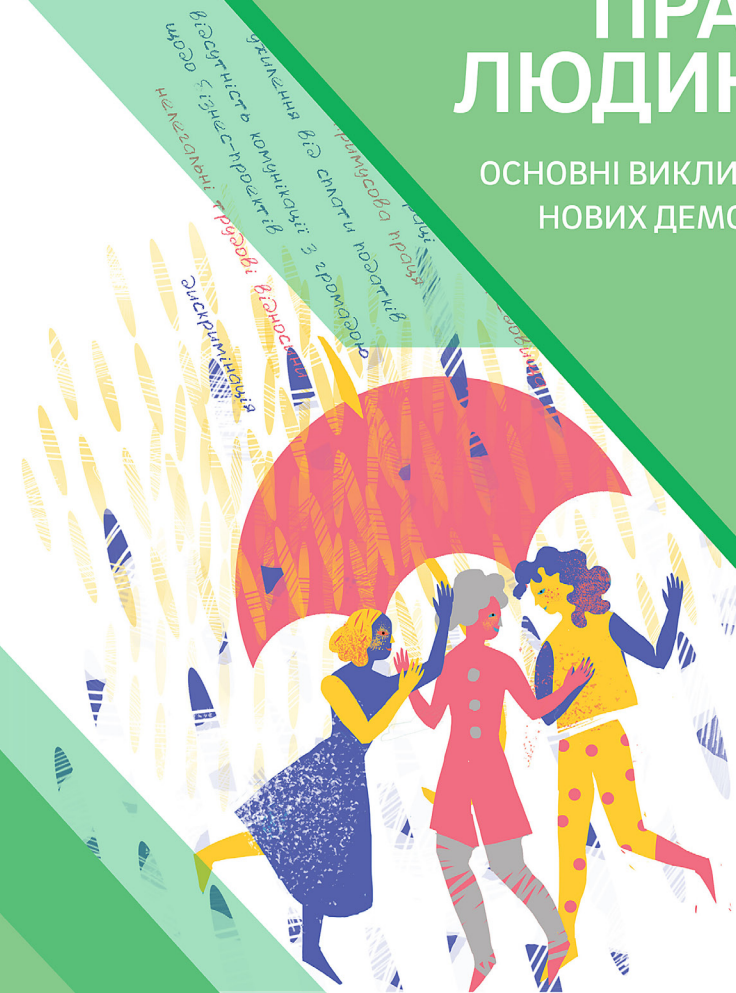


# БІЗНЕС І ПРАВА ЛЮДИНИ:

ОСНОВНІ ВИКЛИКИ ДЛЯ  
НОВИХ ДЕМОКРАТІЙ



[www.pravo-izdat.com.ua](http://www.pravo-izdat.com.ua)

ISBN 978-966-937-778-4



**ЗБІРКА**  
статей і тез



ХАРКІВСЬКИЙ МІЖНАРОДНИЙ  
ЮРИДИЧНИЙ ФОРУМ



BALTIC-UKRAINIAN  
CENTRE  
for studies, research  
and innovations



INVEST  
KHARKIV  
Управління інноваційного розвитку  
та інвестування  
Харківської міської ради

# БІЗНЕС І ПРАВА ЛЮДИНИ: ОСНОВНІ ВИКЛИКИ ДЛЯ НОВИХ ДЕМОКРАТІЙ

Збірка статей і тез

Матеріали до Панельної дискусії

25 вересня 2019 року



BR29 Global Business and Human Rights  
Scholars Association

THE DANISH  
INSTITUTE FOR  
HUMAN RIGHTS

УДК 340.12:334.7  
Б59

Упорядник  
*О. О. Уварова*

**Бізнес і права людини: основні виклики для нових демократій :**  
Б59 зб. ст. і тез : матеріали до Панельної дискусії 25 верес. 2019 р. / упоряд.  
О. О. Уварова. – Харків : Право, 2019. – 130 с.

ISBN 978-966-937-778-4

ISBN 978-966-937-778-4

© Уварова О. О., упорядкування, 2019  
© Оформлення. Видавництво «Право», 2019

## Зміст

<i>Heidi Meinzolt. Integrating a gender perspective into the legally binding instrument on transnational corporations and other business enterprises</i> .....	5
<i>Хайді Мейнзольт. Інтеграція гендерних аспектів до юридично обов'язкового документу для транснаціональних корпорацій та інших підприємств</i> .....	11
<i>Annemarie Sancar. Gender justice in business – some feminist reflections</i> .....	17
<i>Аннамарія Санкар. Гендерна справедливість у бізнесі – деякі феміністичні рефлексії</i> .....	25
<i>Luisa Del Turco. Business, Conflict and Peace</i> .....	34
<i>Луїза Дель Турко. Бізнес, конфлікт і мир</i> .....	42
<i>Gulnara Shahinian. Women in informal economy; actualities, vulnerabilities need for comprehensive protection</i> .....	50
<i>Валерія Поєдинок. Регулювання інвестицій та права людини: точки перетину</i> .....	56
<i>Інна Кульчій. Агробізнес та права людини в Україні: виклики сьогодення</i> .....	64
<i>Олена Савчук. Бізнес і права людини: екологічні виклики сьогодення</i> .....	68
<i>Юлія Разметасва. ІТ-компанії і боротьба з порушеннями прав людини в Інтернеті: провідні практики</i> .....	72
<i>Ilya Kolosov. Actual problems of social instability's overcome as challenge for the new democracies</i> .....	79
<i>Лідія Нестеренко. Можливості утвердження Керівних принципів ООН щодо бізнесу і прав людини на прикладі взаємодії бджолярів та садівників Буковини</i> .....	83
<i>Олена Луценко. Проблеми реалізації гарантій з працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні та шляхи їх вирішення</i> .....	88

<i>Алла Санченко.</i> Керівні принципи ООН з питань бізнесу та прав людини в світових і українських координатах сталого розвитку.....	100
<i>Юлія Мех, Олена Червякова, Людмила Романенко.</i> Роль держави і бізнесу у формуванні безпекового середовища у сфері фізичної культури і спорту.....	106
<i>Дар'я Панфілова.</i> Проблеми та перспективи електронної комерції в контексті євроінтеграції України.....	112
<i>Лілія Тімофєєва.</i> Порушення прав людини в бізнес сфері та шляхи протидії.....	116
<i>Алла Стріжкова.</i> Міністерство цифрової трансформації: орган реалізації нового пріоритету державної політики України? .....	120
<i>Олена Петровська.</i> Принципи корпоративної нормотворчості: запровадження стандартів .....	124

**Heidi Meinzolt,**

*Member of the Board of Women's International League for Peace and Freedom (WILPF), Founding member of the «Women's Security Council», Coordinator of the Working Group on Women&Gender realities in the Civic Solidarity Platform/CSP of OSCE (Germany)*

## **INTEGRATING A GENDER PERSPECTIVE INTO THE LEGALLY BINDING INSTRUMENT ON TRANSNATIONAL CORPORATIONS AND OTHER BUSINESS ENTERPRISES**

*«The economy should serve the needs of the people and not those of profit and privileges», Lida Gustava Heymann, 1915 in the Hague Women's Peace Conference*

*«The specific experiences of women must be added to traditional approaches to Human rights in our culture so that it take better account of women's lives», Charlotte Bunch 1990*

*«Substantive equity means a fundamental shift towards the provision of specific rights related to women's gender roles, for example reproductive health rights, rights to further education, and affirmative action», Sheila Meijnes et al 2000*

National and international actors, TNCs and governments (with their extraterritorial obligations) promote more and more a business case for gender equality, increasing women's labour force participation as a tool for higher economic growth. Structural inequalities and Human rights violations in the unjust global (neoliberal) economy remain widely unaddressed. It is over all a question of market integration and corporate practices not to be hold accountable and act consequently in the interest of the people, of women in particular.

### **1. FROM A FEMINIST PERSPECTIVE: WHY IS THE BINDING TREATY IMPORTANT?**

My point of reference is the WILPF participation in the Treaty Alliance, #Feminists4BindingTreaty analysis and recommendations<sup>1</sup>, a WILPF guide

---

<sup>1</sup>[https://www.wilpf.org/wilpf\\_statements/joint-statement-by-feminists4bindingtreaty-to-the-igwg/](https://www.wilpf.org/wilpf_statements/joint-statement-by-feminists4bindingtreaty-to-the-igwg/).

on feminist political economy<sup>1</sup> and a report for European Women's Lobby/EWL<sup>2</sup>.

**Human rights abuses by corporations are not gender neutral.** Including a gender perspective in the treaty will address an essential dimension of HR violations and help to ensure that States take serious their obligations to respect, protect and fulfil women's and girls' HR. The Committee on Economic, Social and Cultural rights (CESCR<sup>3</sup>) has mentioned this in different communications. According to the research and (local) experiences, the focus is on (forced) migration, climate change with extreme weather events with increased humanitarian emergencies, depletion of natural resources, access to land and protest against expropriation and supply chains, environmental disasters through mining and other extractive industries especially threatening indigenous women.

Women are specifically affected by gender-based corporate abuse: low-paid (pay gap until 25%), undervalued jobs, vulnerable employment (until 43%), unpaid care (aggravated by imposed austerity measures), forced labour (25%) as domestic workers, in clandestine factories, on farms, in the sex industry.

Women – especially in rural communities – are victimised by pollution, when companies monopolize water for their operations and thus reduce access for human and animal consumption.

**Women HR defenders** face multiple risks: speaking out transgressing traditional gender roles, SGBV, harassment of their children and family, discrimination by the community, attacks (killings) when they face corporate powers. A gender perspective is not about treating women as «vulnerable group», but analysing how business may have different, disproportionate, or anticipated impacts on women or men as a result of their different gender based social, legal, cultural roles and rights.

The need of a comprehensive approach is comparable to the one used for the WPS Agenda: Prevention, Protection and remediation – of business related harms for all.

---

<sup>1</sup> <https://wilpf.org/wp-content/uploads/2017/08/Feminist-political-economy-ENG-FINAL.pdf>.

<sup>2</sup> <https://www.womenlobby.org/EWL-Feminist-Economics-Working-Group-for-a-Purple-Pact?lang=en>.

<sup>3</sup> <https://www.ohchr.org/en/hrbodies/cescr/pages/cescrindex.aspx>.

## 2. MAJOR RECOMMENDATIONS:

There is a need of **Human rights based gender impact assessments** including full and active participation of women from all affected communities and take into account impact of all operations on gender roles and gender based discrimination (sexual and reproductive health, SGBV, division of labour on family and community level and access to and control of economic resources. On preventive measures, due diligence procedures must include HR risks assessments.

States shall ensure respect, protection and enabling of the work of HR defenders and whistle blowers with specific and enhanced protection mechanisms for women HR defenders in all their diversity and address genderstereotyping that fuel violence against women in general and women's HR defenders in particular.

**Women human rights defenders**, particularly in contexts of armed conflicts and post-conflict situations, face greater risks of violence, criminalisation, stigmatisation and harassment. Perpetrators include state and corporate actors, as well as state and private security forces. States must recognise women human rights defenders in all their diversity, cease criminalisation and other violations of their human rights, adopt protection mechanisms and make all perpetrators accountable before the justice system.

The treaty must also remove obstacles to **women's access to justice and effective remedies** consistent with the jurisprudence of CEDAW. Rights holders affected by business activities should be in the centre of **remedy mechanisms** (risk of discrimination, barriers). Rights holders should incur no harm or fear of harm but instead strive for a transformative potential:

The treaty should require states to review all barriers that limit or impede **access to justice and comprehensive reparation to women**, and fully comply with their obligation to ensure access to legal assistance to ensure that the systems of justice are physically, economically and socially accessible for women. These reparations must have a transforming potential, instead of reinforcing existing conditions of violence and discrimination against women and girls

*«Reparations for women cannot be just about returning them to the situation in which they were found before the individual instance of violence but instead should strive to have a transformative potential. This implies that reparations should aspire, to the extent possible, to subvert instead of re-inforce pre-existing patterns of cross-cutting structural subordination, gender*



*hierarchies, systemic marginalisation and structural inequalities», Rashida Manjoo, UN special rapporteur on violence against women 2010.*

### **3. ADVANCING A FEMINIST UNDERSTANDING OF POLITICAL ECONOMY:**

**Economic and Political processes are interconnected.** They are both pathways for transformative change of the societies from war to peace but also more generally towards sustainable and just societies based on feminist values and principles. Feminist political economy is not about adding women it is about equal and just distribution of power and resources!

The connection is obvious especially in conflict affected countries or communities when women and men are faced with structural adjustments and fiscal consolidation measures, also called austerity measures. They typically consist of public expenditure cuts: less money for health, education, pensions, social welfare. Economic growth, flexibilisation of labour laws, deregulation and privatisation are a poisoned gift when it comes to reconstruction and influence over political and economic decision making for the «real needs».

**Participation:** Women and women's concerns must be both represented and part of policy creation in the same way and with the same consideration as for peace and stability as the economy is inherently key to it. However, over half the population is currently largely excluded, (a poor business model) while funding is prioritised under the guise of «security» to the very sector (military) which is proven to cause them disproportionate harm. We must redress these priorities and recognise that security begins with «**sustainable livelihoods» equitable representation and genuine, good-faith diplomacy.**

**Domestic violence** is an issue that accompanies the arms trade as well as conflict (including sexual and gender-based violence), post conflict and returning combatant's situations. The funding and trading of arms and escalated military spending contributes to women's harm and diverts funds from women's social progress and stability doubly damaging their ability to live freely and safely. The UN Fourth World Conference on Women in Beijing in 1995 saw the adoption of The Beijing Platform for Action: «It's section on women in armed conflict attempted to seek out new funding streams both public and private for an «appropriate reduction of excessive military expenditures, including global military expenditures, trade in arms and

investment for arms production and acquisition» in order «to permit the possible allocation of additional funds for social and economic development, in particular for the advancement of women.»

There is a global trend for excessive military spending and spending beyond budget projection. We must continue to stress alternative spending strategies in the spirit of the campaign «Move the money from War to Peace!».

#### **4. GERMANY: NAP on BUSINESS and HUMAN RIGHTS<sup>1</sup>**

Under the lead of the German MFA, the government has developed a NAP on Business and HR between Nov 2014 and December 2016. «Relevant» groups of the society were part of the steering committee and the German Institute for Human rights together with the network of enterprises «Econsense» worked on a National Baseline agreement (NBA) following UN guiding principles and possible deficits for the implementation. After the adoption of the NAP, the Institute criticized the NAP as not very ambitious and not covering **a lack between voluntary and obligatory conditions.**

Together with the Ministry for Social Affairs, the Institute since accompanies a research project until 2020 to monitor and evaluate the NAP. It focusses on **due diligence structures** and has developed a detailed questionnaire for interviews with stakeholders. In 2018 they issued a report «Exploitation is a business without risk» on forced migration to the labour market allowing a growing number of **slavery working conditions**. These people get less than a minimum wage or even no pay, no social insurance, suffer of pressure and (SGB) violence: a vicious circle of lack of rights, exploitation, homelessness and social distress, violence. They often work in slaughter houses, the transport or the care sector. Human trafficking, especially women trafficking is an issue which is seriously taken up by the coordination: KOK<sup>2</sup> where WILPF is represented as founding member. There are serious problems in the psychiatric service centre. The HR Institute also mentioned the urgency of a new strict **arms export regulation** including HR and international law.

Instead of the challenges mentioned above, most enterprises report actually about general **ethic aspects and sustainability**. These reports play a much bigger role than explicit human rights violations, where very few formal mechanisms took place.

---

<sup>1</sup> [https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user\\_upload/PDFDateien/Pakte\\_Konventionen/ICESCR/icescr\\_en.pdf](https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/PDFDateien/Pakte_Konventionen/ICESCR/icescr_en.pdf).

<sup>2</sup> <https://www.kok-gegen-menschenhandel.de/startseite/>.

WILPF in Germany<sup>1</sup> has especially analysed feminists aspects regarding trade agreements, such as TTIP and intervenes in **CEDAW and UPR** reporting mechanisms with a focus on extraterritorial obligations (weapons export, austerity measures).

---

<sup>1</sup> <https://www.wilpf.de/the-impact-of-germanys-arms-transfers-on-women/> <https://www.wilpf.de/wilpf-frauen-gegen-das-ttip/><https://www.wilpf.de/einreichung-upr-2018/>.

**Хайді Мейнзольт,**

*членкиня Правління Жіночої Міжнародної ліги за мир і свободу (WILPF), голова Робочої групи з прав жінок і гендерних реалій у межах Платформи громадянської солідарності ОБСЄ (Німеччина)*

## **ІНТЕГРАЦІЯ ГЕНДЕРНИХ АСПЕКТІВ ДО ЮРИДИЧНО ОBOB'ЯЗКОВОГО ДОКУМЕНТУ ДЛІА ТРАНСНАЦІОНАЛЬНИХ КОРПОРАЦІЙ ТА ІНШИХ ПІДПРИЄМСТВ<sup>1</sup>**

*«Економіка повинна слугувати потребам людей, а не тим, хто отримує прибуток та привілеї», Ліда Густава Гейман, 1915р. На Гаазькій мирній конференції для жінок*

*«До традиційних підходів до прав людини в нашій культурі слід додати особливий досвід жінок, щоб краще враховувати життя жінок», Шарлотта Бунч, 1990 р.*

*«Реальна рівність означає фундаментальний зсув у напрямку надання конкретних прав, пов'язаних із гендерною роллю жінок, наприклад, права на репродуктивне здоров'я, права на подальшу освіту та позитивні дії», Шейла Майньєс та ін., 2000 р.*

Національні та міжнародні суб'єкти, транснаціональні компанії та уряди (зі своїми екстериторіальними зобов'язаннями) все більше сприяють економічному обґрунтуванню гендерної рівності, збільшуючи участь жіночої робочої сили як інструменту для більш високого економічного зростання. Структурна нерівність та порушення прав людини в несправедливій глобальній (неоліберальній) економіці залишаються невирішеними. Йдеться про інтеграцію ринку та практику корпорацій не бути притягнутими до відповідальності та діяти внаслідок цього в інтересах людей, зокрема жінок.

### **1. ФЕМІНІСТИЧНА ТОЧКА ЗОРУ: ЧОМУ ЮРИДИЧНО ОBOB'ЯЗКОВИЙ ДОГОВІР Є ВАЖЛИВИМ?**

Моїм відправним пунктом є участь Міжнародної жіночої ліги в союзному договорі, дослідженнях та рекомендаціях #Feminists4BindingTreaty,

---

<sup>1</sup> Переклад Євгенія Бороха.

посібнику Міжнародної жіночої ліги про феміністичну політичну економію, доповіді Європейського жіночого лобі.

Порушення прав людини корпораціями не є гендерно нейтральними. Включення гендерного підходу до договору охоплюватиме важливий аспект порушень прав людини та допоможе державам взяти на себе свої зобов'язання щодо поваги, захисту та реалізації прав жінок та дівчат. Комітет з економічних, соціальних та культурних прав (CESCR) згадував про це у різних повідомленнях. Відповідно до досліджень та (місцевого) досвіду, основна увага приділяється (примусовій) міграції, зміні клімату та надзвичайних погодних явищ із більш частими надзвичайними гуманітарними ситуаціями, виснаженню природних ресурсів, доступу до землі та протестам проти експропріації, ланцюгам поставок, екологічним катастрофам через видобуток та інші видобувні галузі, що особливо загрожує місцевим жінкам.

Жінки особливо потерпають від гендерних корпоративних порушень: низькооплачувана (розрив у оплаті праці до 25%), чи неоплачувана робота, вразлива зайнятість (до 43%), неоплачена допомога (посилюється введеними заходами жорсткої економії), примусова праця (25%) як домашніх працівниць, на підпільних фабриках, на фермах, в секс-індустрії.

Жінки, особливо в сільських громадах, стають жертвами забруднення, коли компанії монополізують воду для своїх операцій і тим самим зменшують доступ до неї для споживання людьми та тваринами.

**Жінки-захисниці прав людини**, коли вони стикаються із корпоративною владою, піддаються різним ризиками: традиційні гендерні ролі, сексуальне та гендерне насилля, цькування дітей, дискримінація, напади (вбивства).

Гендерний підхід полягає не у поведженні з жінками як із вразливою групою, а в аналізі того, як бізнес може мати різний, надмірний або очікуваний вплив на жінок чи чоловіків як результат їх гендерних соціальних, юридичних, культурних ролей та прав.

Необхідність комплексного підходу можна порівняти із тим, що застосовується для WPS Agenda: Запобігання, захист та відновлення шкоди для всіх, пов'язаної із підприємництвом.

## **2. ОСНОВНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ:**

Існує потреба в оцінці **гендерного впливу на права людини**, включаючи повну та активну участь жінок із постраждалого населення, вра-

хування впливу усіх операцій на гендерні ролі та гендерну дискримінацію (сексуальне та репродуктивне здоров'я, сексуальне та гендерне насилля, розподіл праці на рівні сім'ї та на рівні громади, доступі до економічних ресурсів та контролю за ними). Щодо профілактичних заходів, процедури необхідної обачності повинні включати оцінки ризиків для прав людини.

Держави повинні забезпечувати повагу, захист та сприяння роботі правозахисників та викривачів, що мають конкретні та більш ефективні засоби охорони жінок-захисників людських прав, у всьому їхньому різноманітті, а також повинні звертатися до гендерних питань, зокрема в аспекті проблеми насильства проти жінок загалом та жінок-правозахисниць зокрема.

**Жінки-правозахисниці**, особливо в умовах збройних конфліктів і постконфліктних ситуацій, стикаються з великими ризиками насильства, криміналізації, стигматизації та цькування. До кола злочинців входять державні та корпоративні суб'єкти, а також державні та приватні сили безпеки. Держави повинні визнати жінок-правозахисниць у всьому їхньому різноманітті, припинити порушення їх прав людини, виробити механізми захисту та притягнути до відповідальності всіх винних перед судовою системою.

Договір також повинен усунути перешкоди щодо **доступу жінок до правосуддя та ефективних засобів захисту**, що відповідає практиці Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок. Носії прав, які постраждали від ділової діяльності, повинні опинитися в центрі механізмів захисту (ризик дискримінації, перепони). Носії прав не повинні заподіювати шкоду чи боятися шкоди, а натомість прагнути до трансформаційного потенціалу.

Договір повинен вимагати від держав аналізувати всі бар'єри, що обмежують або перешкоджають **доступу до правосуддя та всебічного відшкодування збитків жінкам**, і повністю виконувати їх зобов'язання щодо забезпечення доступу до правової допомоги для гарантій фізичної, економічної та соціальної доступності систем правосуддя для жінок. Таке відшкодування збитків повинно мати трансформаційний ефект, а не посилювати існуючі умови насильства та дискримінації щодо жінок та дівчат.

*«Відшкодування збитків для жінок не можуть стосуватися лише повернення їх до того стану, в якому вони знаходилися перед окремим*

*випадком насильства, а натомість має прагнути до трансформаційного ефекту. Це означає, що відшкодування повинні прагнути замість того, щоб знову ввести в дію існуючі зразки міжсекторальної структурної підпорядкованості, гендерних ієрархій, систематичної маргіналізації, структурної нерівності, мають від них відмовитися», – Рашида Манджу, спеціальний доповідач ООН із питань насильства проти жінок, 2010 р.*

### **3. РОЗВИТОК ФЕМІНІСТИЧНОГО РОЗУМІННЯ ПОЛІТИЧНОЇ ЕКОНОМІКИ**

**Економічні та політичні процеси** є взаємопов'язаними. Це два шляхи трансформативної зміни суспільств від війни до миру, і в більш загальному плані – до справедливого суспільства, заснованого на феміністичних цінностях та принципах. Феміністська політична економіка – це не «додавання» жінок, а рівноправний та справедливий розподіл влади та ресурсів!

Зв'язок є очевидним, особливо у країнах чи громадах, які постраждали від конфлікту, коли жінки та чоловіки стикаються зі структурними змінами та заходами бюджетної консолідації, які також називаються заходами жорсткої економії. Зазвичай вони полягають у скороченні державних витрат: менше коштів на охорону здоров'я, освіту, пенсії, соціальну допомогу. Економічне зростання, гнучкість законодавства про працю, дерегуляція та приватизація є «подарунком, що не обрадує», коли справа стосується відновлення та впливу на прийняття політичних та економічних рішень для «реальних потреб».

**Домашнє насильство** – це проблема, яка супроводжує торгівлю зброєю, поряд із конфліктами (включаючи сексуальне та гендерне насильство), постконфліктним періодом та поверненням до мирного життя. Фінансування та торгівля озброєнням, нарощення військових витрат завдають шкоди жінкам і відбирають кошти у соціального прогресу та стабільного положення жінок, підриваючи їхню здатність вільно та безпечно жити. На Четвертій світовій конференції ООН щодо жінок у Пекіні в 1995 р. було прийнято Пекінську платформу дій: «Розділ, присвячений жінкам у збройному конфлікті, намагався шукати нову структуру фінансування, як державну, так і приватну, для відповідного зменшення надмірних військових витрат, включаючи глобальні військові видатки, торгівлю зброєю та інвестиції на виробництво та придбан-

ня озброєння «з метою» можливого виділення додаткових коштів на соціально-економічний розвиток, зокрема на покращення становища жінок».

Існує глобальна тенденція надмірних військових витрат та витрат, що перевищують прогноз бюджету. Ми повинні продовжувати наголошувати на альтернативних стратегіях витрачання коштів у дусі кампанії: «Спрямуйте гроші від війни до миру!»

#### **4. НІМЕЧЧИНА: НАЦІОНАЛЬНА ПРОГРАМА ДІЙ В СФЕРІ БІЗНЕСУ ТА ПРАВ ЛЮДИНИ**

Під керівництвом МЗС Німеччини уряд розробив Національний план дій з питань бізнесу та прав людини в період між листопадом 2014 року та груднем 2016 року. Групи суспільства «яких стосується» були частиною координаційного комітету та Німецького інституту прав людини, що разом із мережею підприємства «Econsense» працювали над Загальнонаціональною угодою, дотримуючись Керівних принципів ООН, із можливими недоліками щодо їх імплементації.

Після прийняття Національного плану дій, Інститут розкритикував його як не дуже амбітний та такий, що не враховує **невідповідність між добровільними та обов'язковими умовами**.

Спільно з Міністерством соціальних питань Інститут супроводжує дослідницький проект до 2020 року для контролю та оцінки Національного плану дій. Основна увага приділяється **механізмам належної обачності** та розробленню детальної анкети для інтерв'ю із зацікавленими сторонами. У 2018 році вони опублікували звіт «Експлуатація – це бізнес без ризику» про примусову міграцію на ринок робочої сили, що збільшує кількість умов в праці, **подібних до рабства**. Ці люди отримують меншу заробітну плату або навіть зовсім не отримують її, не мають соціального страхування, страждають від тиску та масового насильства: порочне коло відсутності прав, експлуатації, бездомності та соціальних негараздів, жорстокості. Вони часто працюють у забійних приміщеннях, на транспорті чи у сфері догляду.

Торгівля людьми, особливо торгівля жінками, є проблемою, якою серйозно займається Загальнодержавна координаційна група проти торгівлі людьми (КОК), де Міжнародна жіноча ліга (WILPF) є членом-засновником. У центрі психіатричної служби є серйозні проблеми. Інститут з питань прав людини також відзначив невідкладність нового **жорстко-**



**го регламенту експорту озброєння**, із включенням прав людини та міжнародного права.

Замість вищезазначених викликів більшість підприємств фактично повідомляють про **загальні етичні аспекти та стабільний розвиток**. Ці доповіді відіграють набагато більшу роль, ніж явні порушення прав людини, де має місце мала кількість офіційних механізмів.

Міжнародна жіноча ліга (WILPF) у Німеччині особливо уважно проаналізувала феміністичні аспекти стосовно торгових угод, таких Трансатлантичне торгівельне та інвестиційне партнерство (ТТІП), та використовує механізми звітування до Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок (**CEDAW**) та універсального періодичного огляду (**UPR**), щоб зробити акцент на екстериторіальні зобов'язання (експорт зброї, заходи жорсткої економії).

**Annemarie Sancar,**

*Expert on gender justice, care economy and women's rights, board member WIDE Women in Development Europe/Switzerland, Member of the WILPF Switzerland and member of the Member of the Working Group on Women's Rights and Gender Realities within the OSCE Platform for Civic Solidarity (Switzerland)*

## **GENDER JUSTICE IN BUSINESS – SOME FEMINIST REFLECTIONS**

On June 14th 2019, Switzerland saw the biggest strike for years: it was the second women's strike. The opposing forces were present, although less on the street than in new news – among them manager (women) of companies, economically successful employers and conservative politicians. Still, they were not strong enough to dominate the public debate. The claims for «equal wage for equal work» or the importance to have more women in economic and political leadership positions were largely accepted. The volume of unpaid work, the lion's share of which is provided by women and its value for the national economy of Switzerland was calculated by way of official statistics, and the numbers were published in many newspapers. The term «care work» is broadly used and discussed by now. The implications of the gendered division of labour are an issue of interest. Of course, the question of how these goals could be reached was controversially discussed – along political lines and economic positions. One of the proposed measures is the quota for women in the boards of directors of companies, small and medium enterprises, in management positions in the public sector. Still, the majority would agree that unequal wage is unacceptable and that the discrimination of women in pension schemes as to be stopped.

In Switzerland, as in many other European countries, gender equality is enshrined constitutionally. However, in real live, it is different. Gender is still used as a category of non-justified discrimination, reflected in Statistics, which shows that per year women earn 100 billion Swiss franc less than men do. The monetary value of unpaid work is 408 billion per year. Women provide more than 60% of the unpaid care work. Like Switzerland, many of the rich countries suffer from the same discrepancies and would show similar numbers. The numbers are not random though, but a product of economic dynamics and political power relations. A sound understanding of the interfaces of different

stakeholders. These are the private sector (market), the government (public sector), the civil society and the households. Now, for us it is key to analyse these interrelations in order to plan actions for a change towards gender justice. Do we know what happens to profit, values and wealth generated and accumulated through our economic performance? How balanced is the share when comparing time we invest in work and what we are paid for it? Do we understand how government handles its budget? Do we understand the logical frame of financial politics, the resulting public spending and its impact on the wellbeing of the people? Last but not least, we have to understand the gendered dimension of economic and financial processes reflecting the interaction of the state, private sector, civil society and of persons in their different roles as members of households, citizens, women's activists, children, farmers, entrepreneurs, consumers etc.

These are the key questions; too many to tackle in this short input, but having these questions in mind in our continuous work may give us some guidance.

Let me quickly come back to the women's strike in Switzerland, an important symbolic moment to reinforce women's rights. At the strike, the quality of daily living conditions at micro level was an issue as much as the underlying structures of discrimination. Activists criticized the endless desire for profit maximization of the private sector, but also reflected the role of the state and the tension between industry and state. Of course, the positions differed a lot, indicating the controversy between neoliberal and critical «feminists»: On one side is the narrative of self-responsibility such as «If you really want to become a successful business woman you can do it». On the other side, the critical feminist approach addresses the economic situation of women and men from a quite different angle, focusing on the underlying power relations and its gendered dynamics. Looking at individual stories and economic carriers of women or men, we only see the surface and not the conditions under which these individuals perform, such as the mechanisms of gender specific discrimination and exploitation of labour force. Feminists focused on the gender specific dimension of digitalization, unemployment and the wage trends in the formal labour market. They pointed out the limited accessibility of social security system and care infrastructure to women and their relevance for women's wellbeing. Feminist activists' quintessence of these insights and discussions is probably that business both causes and replicates the underlying patriarchal structure because it corresponds with the

logic of the profit-oriented market and finally benefit from economic advantages – regardless of the number of women as business leaders.

First, I will glance behind the scenes of the market. Then I will look at the performance of the state in its role as duty bearer in relation to the human and women's rights. Finally, I question the visibility and value of care work as the key activity for people's wellbeing.

### **1. Business and the question of benefits**

The organization of the private sector is based on its productivity and the maximization of profit. There are different ways to increase productivity: Rationalization of production, investment in new technology, or simply by influencing the costs of the labour force such as staff redundancy, flexibilisation of contracts, informalisation of certain jobs etc. The costs for the staff should remain low, is even decreasing while the annual profit is increasing. Otherwise, the business would collapse; unfortunately, all companies are organized according to this logic. Of course, many companies have a strong human rights based performance; they do guarantee decent jobs, social security, ILO-confirm standards. Still, when it comes to the annual reporting and a company is faced with a decline in growth, it will have to respond, and the easiest way to respond is to reduce staff costs. If the legal protection of employees is weak and the logic of the tax system is rather strengthening the private sector with its financial privileges than the individual employee investing labour force.

However, not all type of work is equally exposed to such changes. It also depends, as we all know, on the options that digitalization offers a company. It depends on the sectors of work and on the education and learning opportunities of the employees. We know the market is volatile, and the small enterprises with little resources for risk management are especially affected by this volatility. Their flexibility and adaptability is on average much lower compared to big national and multinational companies. Why do I underline this difference? When we talk about women's economic empowerment, in general we do not mean the high-level business leadership, but rather small entrepreneurship as a possibility for women to improve their standard of living. Women receive capacity building and small credits and as prudent savers, women repay their micro credits after investing them profitably. Women are therefore also a welcome target group for micro-credit programmes and finance institutes. However, if we look closer at this picture, we will see that their options for investment remain very limited. First, their

profits are low, often the costs are higher than the income, and only few women have control of the means of production. Without the possibilities to accumulate capital, their empowerment is in danger and instead of growing; their enterprise may shrink and disappear. Furthermore, the sectors where women perform their market-oriented activities, or where the promoting programmes of the Women Economic Empowerment-Strategy are anchored, are often subjected to crisis and economic downturns. The *marge de manoeuvre* is shrinking, the risk of self-exploitation increasing, which of course threatens the wellbeing of businesswomen and their families.

For those reasons, the integration of women into the market does not automatically lead to empowerment. New dependencies can emerge, social networks may break down or women may suffer from lack of time. Many programmes pushing women into business may end up with personal indebtedness and mental stress. This is especially the case when a small business heads for growth and success, which has to be measurable in numbers including quality, timeliness, efficiency and profitability. Despite the good intention of such «business for women programmes and incentives,» the pressure to succeed will go at the expense of the consideration of social complexity and small-scale dynamics and therefore may even undermine the initiatives for gender justice.

Calculations with respect to time economy, the availability of money or the use of income are complex, and possible side effects are often only documented anecdotally or ignored. Considering the enormous power of the market, it is imperative to observe critically the impacts in terms of human rights. However, in order to achieve our feminist goals, the human rights have to keep their normative power; they have to be recognized as the main frame of reference for gender justice. What we need are women's rights based programmes and approaches to local economic development, including women's economic empowerment. However, are women more likely to fall on the loser's side than men are? How gendered is the impact of programmes and policies which are not women's rights based? These questions bring me to my next point.

### **Women's rights, human rights and the duty of the state**

The direct impact of structural changes on companies, the loss of economic force of certain small enterprises in some specific branches such as the clothing industry, of which the big majority of owners are female, may hit men and

women similarly, of course in relation to the differences between sectors where mainly women or men respectively work. It depends on the revalidation of their labour force, of their productivity, and on the fact that in many sectors, women's jobs are time consuming, slow and often even not suitable for rationalization. Yet, there is a second dimension, and here we switch now to my second point, the question of human and women's rights. I would dare to say, that as an indirect influence of such structural changes the living conditions of women will worsen more than men's, women will have less benefits looking at the work load they are carrying in addition to the paid job.

Businesswomen working in small enterprises will hardly ever be protected with good social security schemes. Balancing the benefits women have from being economically active on the market and the standard of living as a whole and at long term, including the reproductive or care costs, the results are rather disappointing. Women entrepreneurs invest a lot of time and money. They need support at home to care for their children, elderly relatives, or sick members in the family. They have to plan for the time after, etc. If the state is not able to support them adequately, if there is no general pension or social security system, no social infrastructure such as nursery, public hospitals or retirement homes, the huge share of this care work will fall back on women again. The essentialised role society gives women as carers by nature will compel them to organize, deliver and guaranty the provision the fundamental services – to prevent society from a collapse?

The value added for regional and local development may decrease, may be stumbled by conflict and war, but care work is still the key for the survival, it is the basic economic activity because it produces labour force and it is the motor of social development. Therefore, the question is not about the relevance of care work, but of how it is organized and who is responsible to insure the basic care service according to human rights and women's rights and how the states can play their key role as duty barer and warrantor of a caring society.

Currently we observe the weakening of many states, and shrinking space for persons acting as members of the civil society. We also miss a systematic reporting on the human rights. At the same time, we are all somehow challenged by the withdrawal of public services, cut offs in the social sector, shrinking accessibility of the public care services. Of course, it is the state, which carries the main responsibility and we are the citizens. Still, it is more complex than that, because it is the interaction of public and private sector, the civil society and the households as said before.

The state uses powerful instruments such as budgets, tax system, and important to underline here, the legal frames of the public finance system, including social security as well as tax schemes. National economy allows certain insights into the economic validation of care work by the government: How much of public money is invested in schools, health service, in elderly pension schemes or day care for children and sick people compared to other so-called profitable sectors. What are the narratives justifying the cutbacks in social security and services. We all know the stories about the important role of the mother, of the wife and the capabilities caring for others – even if it is invisible, unpaid and unprotected. The protagonists of such narratives are the family and social security politics, that are generating and reproducing these narratives. Still, the politics are not storytellers, but a mirror of the national economy trends. However, do we know who from civil society is supporting this politics and why, what are the interests behind it?

Care is costly, we know, and it doesn't generate immediate profit. Only the long-term perspective may allow calculating its economic value. However, we expect from a functioning state to ensure a public care service is inclusive and accessible without discrimination! It is also a duty of a government to assure, that the aspects of the fiscal policy are adapted, among others the tax law.

What is the message for feminists? We reclaim a political system that provides the support of care providers, based on the added value in terms of time and labour. We advocate for a changing investment strategy of the government to increase the corporate- and profits taxes of companies in order to raise the capital for social care infrastructure and therefore of course we advocate for a legal system which favours this qualitative change of direction, a state have to go.

Here I would like to quote one of the most brilliant feminist researcher Sarah Razavi (2010): «The need to address care through public policy is now more urgent than ever. Women's massive entry into the paid workforce – a near-global trend – has squeezed the time hitherto allocated to the care of family and friends on an unpaid basis. At the same time, population ageing in some countries, and major health crises (especially HIV and AIDS) in others, have intensified the need for care services.» Here I would add also the costs of long lasting conflicts, war and militarization! Shakra points out that in many countries public health systems have been severely weakened during the decades of market-oriented reform, and we know that the same is true in the

OSCE participating States, that much of the care burden has fallen back on women and girls.

Shahra Razavi concludes by underlying the specific role of the state: it is qualitatively different from that of the private sector, civil society of the households as main actors in the provision of basic care. It is not just a provider of public care services, but also a significant decision maker when it comes to the rights and responsibilities of other institutions. Whether and how the state makes use of its role is fundamental for defining who has access to quality care and who bears the costs of its provision. The effective creation, regulation and funding of care services can increase the access, affordability and quality of care and reduce time burdens placed on unpaid care-givers. Parental leaves, family allowances and other transfers can be financed through taxes or social insurance programmes, thereby socializing some of the costs assumed by unpaid caregivers. From a feminist perspective, the focus lies on the relation between the market value of labour in relation to the time used for it on one side and the resulting productivity-gap between paid and unpaid care work on the other side. The findings show it clearly: there is a strong gender bias, where women turn out to be the losers, especially those providing hours of care work unpaid and invisible. Their productivity is not valorised as such. In addition, the government also misses to compensate for it, be it in form of a fundamental rights based public services or through subsidies for non-profit organizations and services deliverers of care services.

### **Conclusion**

New trends in business and markets are alarming and many feminists are worried about the possible new forms of discrimination. There are many reasons to worry: The rationalization and digitalization of modes of production, the dismissals in certain sectors, the increasing expenditure for the army and high tech security technology, the destabilizing impact of austerity programs in the social sector: All these developments and trends have a strong gender dimension. Gender is an immanent category of the logic and the structures behind. This has a high prize, which becomes clear when we look at the quality of life. Who are the losers, who the winners, and how gendered is this gap! Women will not be affected the same way as men are, and their chances will not increase in the same way as men's will – especially also as economic actors. Individual stories give insights into these discrepancies. However, to understand them, we should not reach for explanations such as individual



responsibility, incapacities or even laziness, but analyse the social economic causes of discrimination – in the context we work in, we deal with, we know and may be able to influence. Women’s rights are the key. Women have the same rights to care as men do, independently of the benefit they add to the private sector. It is not a question of the rate of return but of a fundamental right. Care work is an economic activity adding value to the gross domestic product of a state. It is this value, which has to be reconsidered and taken as a benchmark, and not as the rate of return. There is no justification for not including it in the GDP, not even the female capability of being loving mothers. Taken into account that we are invited to the Kharkiv international Legal forum I apply to lawyers, legal experts, human rights defenders, politicians: in order to achieve gender justice, to defend the rights of individuals is key, but we definitely also need changes in our legal system, in the way public money is generated and spent. Thank you for your attention!

**Аннамарія Санкар,**  
*членкиня Ради директорів WIDE-Women in Development Europe,  
членкиня Робочої групи з прав жінок і гендерних реалій  
у межах Платформи громадянської солідарності ОБСЄ (Швейцарія)*

## **ГЕНДЕРНА СПРАВЕДЛИВІСТЬ У БІЗНЕСІ – ДЕЯКІ ФЕМІНІСТИЧНІ РЕФЛЕКСІЇ<sup>1</sup>**

14 червня 2019 р. Швейцарія стала свідком найбільшого страйку за багато років: це був другий жіночий страйк. Сили, які протистоять одна одній, були присутні, хоча більшою мірою у новинах, аніж на вулиці, – серед них менеджерки компаній, економічно успішні роботодавці та консервативні політики. Проте вони були недостатньо сильними, щоб домінувати в публічній дискусії. Вимоги «рівної заробітної плати за однаковою працю» або наголос на важливості мати більше жінок на керівних посадах в економічному та політичному керівництві були в основному прийняті. Інформація про обсяг неоплаченої роботи, левову частку якої забезпечують жінки – її цінність для національної економіки Швейцарії розраховували за допомогою офіційної статистики – і відповідні цифри публікувалися у багатьох газетах. Термін «робота по догляду» зараз широко використовується і обговорюється. Наслідки гендерного розподілу праці викликають інтерес. Звичайно, питання, як можна досягти цих цілей, викликають дискусії – як з точки зору політичних поглядів, так і з економічних позицій. Одним із запропонованих заходів є квота на жінок у радах директорів компаній, малих та середніх підприємств, на керівних посадах у державному секторі. Більшість погоджується з тим, що нерівна заробітна плата неприйнятна і що дискримінація жінок у пенсійних схемах має припинитися.

У Швейцарії, як і в багатьох інших європейських країнах, гендерна рівність визнана конституційно. Однак у реальному житті все інакше. Стать досі виступає підставою невиправданої дискримінації, що знаходить відображення в статистиці, яка показує, що жінки на рік заробляють на 100 мільярдів швейцарських франків менше, ніж чоловіки. Вартість неоплаченої праці у грошовому виразі становить 408 мільярдів на рік. Жінки забезпечують понад 60% неоплаченої роботи по догляду. Як

---

<sup>1</sup> Переклад Олени Уварової.

і в Швейцарії, багато розвинутих країн страждають від таких самих розбіжностей і мали б подібні цифри. Ці цифри, однак, не є випадковими, вони виступають продуктом економічного розвитку і політичних відносин влади. Це є відголоском інтересів різних зацікавлених сторін. Це приватний сектор (ринок), уряд (державний сектор), громадянське суспільство та домогосподарства. Тепер для нас важливо проаналізувати ці взаємозв'язки, щоб спланувати дії щодо змін, які забезпечать гендерну справедливість. Чи знаємо ми, що відбувається з прибутком, цінностями та багатствами, отриманими та накопиченими за рахунок наших економічних показників? Наскільки збалансована ця частка при порівнянні часу, який ми вкладаємо в роботу, і яку плану ми отримуємо за це? Чи розуміємо ми, як уряд працює зі своїм бюджетом? Чи розуміємо ми логічну структуру фінансової політики, результати державних витрат та їх вплив на добробут людей? І останнє, але не менш важливе, ми повинні розуміти гендерний вимір економічних та фінансових процесів, що відображає взаємодію держави, приватного сектору, громадянського суспільства та осіб, які виконують різні ролі як члени домогосподарств, громадяни, жінки-активістки, діти, фермери, підприємці, споживачі тощо.

Це ключові питання; їх занадто багато, щоб вирішити усі з них у цьому короткому огляді, але враховуючи, що ці питання є частиною нашої щоденної роботи, ми можемо дати певні вказівки з цього приводу.

Дозвольте мені коротко повернутися до страйку жінок у Швейцарії, важливого символічного моменту зміцнення прав жінок. Під час страйку питання про якість побутових умов життя на мікрорівні було таким самим предметом уваги, як і основні прояви структурної дискримінації. Активісти критикували нескінченне прагнення приватного сектору до максимізації прибутку, але також вказували на роль держави та напруженість між промисловістю та державою. Звичайно, позиції сильно різнилися, що свідчить про суперечки між неоліберальними та критичними «феміністками». З одного боку, наявний наратив про самостійну відповідальність, наکشталт: «Якщо ти справді хочеш стати успішною діловою жінкою, ти можеш це зробити». З іншого боку, критичний феміністичний підхід звертається до економічного становища жінок та чоловіків з зовсім іншого кута, зосереджуючись на основоположних відносинах влади та їх гендерній динаміці. Слухаючи індивідуальні історії окремих жінок і чоловіків, ми бачимо лише поверхню, а не умови, за яких ці люди реалізують себе, зокрема, механізми гендерної дискри-

мінації та експлуатації робочої сили. Феміністки зосередили увагу на гендерному аспекті діджиталізації, безробіття та тенденціях заробітної плати на формальному ринку праці. Вони вказали на обмежену доступність системи соціального забезпечення та інфраструктури догляду для жінок та їх важливість для добробуту жінки. Квінтесенція цих поглядів та дискусій феміністських активісток, ймовірно, полягає у тому, що бізнес відзеркалює і повторює основу патріархальної структури, оскільки вона відповідає логіці ринку, орієнтованої на прибуток, і, нарешті, отримує економічні переваги – незалежно від кількості жінок, які є бізнес-лідерками.

Перш за все, я загляну за куліси ринку. Потім я розгляну діяльність держави в її ролі як носія обов'язку стосовно прав людини та прав жінок, зокрема. Нарешті, я поставлю питання про наочність та цінність роботи з догляду як ключової діяльності для добробуту людей.

## **1. Бізнес і питання вигоди**

Організація приватного сектора базується на його продуктивності та максимізації прибутку. Існують різні способи підвищення продуктивності праці: раціоналізація виробництва, інвестиції в нові технології або просто шляхом впливу на витрати робочої сили, такі як скорочення персоналу, гнучка мобілізація контрактів, неформалізація певних робочих місць тощо. Витрати на персонал повинні залишатися низькими, або навіть зменшуватися, а річний прибуток зростати. Інакше бізнес розвалиться; на жаль, всі компанії організовані за цією логікою. Звичайно, багато компаній мають потужні політики у сфері прав людини; вони гарантують гідну роботу, соціальне забезпечення та реалізують стандарти Міжнародної організації праці. Однак, якщо йдеться про щорічну звітність, і компанія стикається зі зниженням зростання, їй доводиться реагувати, і найпростіший спосіб реагувати – зменшити витрати на персонал. Якщо юридичний захист працівників слабкий, то логіка податкової системи швидше зміцнить приватний сектор з її фінансовими пільгами, ніж окремих роботодавців, який інвестує в робочу силу.

Однак не всі види робіт однаково піддаються таким змінам. Це також залежить, як ми всі знаємо, від різних факторів, зокрема, тих додаткових можливостей, які пропонує компаніям діджиталізація. Це залежить також від галузей роботи та від можливостей освіти та навчання працівників. Ми знаємо, що ринок є мінливим, і на цю мінливість особливо впливають

малі підприємства, що мають мало ресурсів для управління ризиками. Їх гнучкість та адаптованість в середньому значно нижчі порівняно з великими національними та багатонаціональними компаніями. Чому я підкреслюю цю різницю? Коли ми говоримо про посилення економічної спроможності жінок, як правило, ми не маємо на увазі високі лідерські позиції у бізнесі. Зазвичай, йдеться про мале підприємництво як можливість для жінок покращити стандарти свого життя. Жінки набувають можливість покращувати свої професійні навички, отримують малі кредити і, як розсудливі позичальники, жінки повертають свої мікрокредити з отриманих від діяльності доходів. Жінки також є бажаною цільовою групою для участі у програмах мікрокредитування й інших фінансових інструментах. Однак, якщо ми придивимось уважніше до цієї картини, то побачимо, що можливості жінок у сфері інвестування залишаються дуже обмеженими. По-перше, їх дохід є низьким, часто витрати є вищими ніж прибутки, і лише незначна кількість жінок має контроль над засобами виробництва. Без можливості акумулювати капітал, економічна спроможність жінок – у небезпеці, замість того, щоб зростати; їх підприємства можуть скорочуватися і зникати. Крім того, сектори, в яких жінки здійснюють свою ринково орієнтовану діяльність, або в яких реалізуються промоційні програми Стратегії економічного розширення можливостей жінок, часто зазнають криз та економічних спадів. Маневр для дегенерації зменшується, ризик посиленої експлуатації збільшується, що, звичайно, загрожує добробуту жінок, які займаються бізнесом, та їх сімей.

З цих причин, інтегрування жінок до ринкових умов не веде автоматично до посилення їх економічної спроможності. Нові залежності можуть виникати, соціальні зв'язки можуть губитися або жінки можуть потерпати від браку часу. Багато програм, які закликають жінок йти у бізнес, можуть призводити до виникнення особистої заборгованості та ситуації значного психічного напруження. Особливо це стосується тих випадків, коли малий бізнес спрямовується на зростання та успіх, який має бути вимірюваним за кількісними та якісними показниками, бути своєчасним, ефективним і рентабельним. Незважаючи на добрі наміри таких «програм та стимулів для бізнесу для жінок», тиск щодо необхідності досягти успіху відтісняє на другий план потребу враховувати соціальну складність і маломасштабність динаміки, а отже, це може навіть підірвати ініціативи, спрямовані на забезпечення гендерної справедливості.

Розрахунки щодо економії часу, наявності грошових коштів або використання доходів є складними, а можливі побічні ефекти часто лише документально зафіксовані анекдотично або ігноруються. Враховуючи величезну силу ринку, необхідно критично спостерігати за впливом на права людини. Однак для досягнення наших феміністичних цілей права людини повинні зберігати свою нормативну силу; вони повинні бути визнані як основний орієнтир для гендерної справедливості. Нам потрібні жіночі програми та підходи до місцевого економічного розвитку, включаючи економічне розширення можливостей жінок. Однак, чи більше шансів у жінки потрапити до числа невдах у бізнесі, ніж у чоловіка? Наскільки гендерно чутливим є вплив програм та політик, які не ґрунтуються на правах жінок? Ці питання підводять мене до моєї наступної тези.

### **Права жінок, права людини та обов'язок держави**

Прямий вплив структурних змін на компанії, втрата економічної сили деяких малих підприємств у певних галузях, таких як швейна промисловість, в якій значна частина власників – жінки, – усі ці фактори можуть, звичайно, зачіпати як жінок, так і чоловіків. Це залежить від оновлення їх робочої сили, їхньої продуктивності, а також від того, що в багатьох секторах професії, які є традиційно жіночими, є витратними за часом, повільними і часто робочі місця навіть не придатні до раціоналізації. І все-таки є інший вимір, і тут ми переходимо до моєї другої тези – питання про права людини та права жінок. Я б наважилася сказати, що внаслідок опосередкованого впливу таких структурних змін умови життя жінок погіршуються більше, ніж життя чоловіків, жінки мають менше вигод, враховуючи робоче навантаження, яке вони несуть, поряд із оплачуваною роботою.

Жінки, які працюють на малих підприємствах, навряд чи будуть захищені хорошими схемами соціального забезпечення. Врівноважуючи переваги жінок від економічної активності на ринку та рівня життя в цілому та у довгостроковому періоді, включаючи витрати на репродукцію чи догляд, результати є досить невтішними. Жінки-підприємці вкладають багато часу та грошей. Вони потребують підтримки вдома для догляду за своїми дітьми, літніми родичами або хворими членами сім'ї. Вони постійно мають планувати свої наступні кроки і т. Д. Якщо держава не в змозі їх адекватно підтримати, якщо немає загальної пенсійної

системи чи системи соціального забезпечення, немає соціальної інфраструктури, наприклад, ясел, державних лікарень чи будинків для людей старшого віку, величезна частка цієї роботи з догляду знову покладається на жінок. Основна роль, яку суспільство приписує жінкам «за природою», – здійснювати догляд, піклування, що змушує жінок організувати, надавати та гарантувати надання основних послуг – щоб запобігти краху суспільства?

Цінність, додана до регіонального й місцевого розвитку, може зменшуватися, може стикатися з конфліктами та війнами, але робота з догляду все ще є ключем до виживання, вона є основною економічною діяльністю, оскільки вона виробляє робочу силу і є рушійною силою соціального розвитку. Отже, питання полягає не в актуальності роботи з догляду, а в тому, як вона організована і хто несе відповідальність за страхування основної служби догляду відповідно до прав людини та прав жінок, а також у тому, як держави можуть відігравати свою ключову роль як носії обов'язків і поручителів дбайливого суспільства.

Зараз ми спостерігаємо ослаблення багатьох держав та скорочення простору для осіб, які діють як члени громадянського суспільства. Нам також не вистачає систематичного звітування про права людини. Водночас, ми всі так чи інакше постаємо перед викликом через скасування державних послуг, скорочення соціального сектору, зменшення доступності послуг громадського обслуговування. Звичайно, основну відповідальність несе держава, а не ми – громадяни. Однак це питання є складнішим, оскільки йдеться про взаємодію державного та приватного секторів, громадянського суспільства та домогосподарств, як говорилося раніше.

Держава використовує потужні інструменти, такі як бюджети, податкова система, і важливо підкреслити тут правові рамки системи державних фінансів, включаючи соціальне забезпечення, а також системи оподаткування. Національна економіка дозволяє сформувати певну картину щодо економічної валідації роботи з догляду зі сторони уряду: скільки державних грошей вкладається в школи, охорону здоров'я, пенсійне забезпечення для людей старшого віку або у денний догляд за дітьми та хворими – у порівнянні з іншими так званими прибутковими секторами? Які аргументи наводяться для виправдовування скорочення соціального забезпечення та соціальних послуг? Всі ми знаємо історії про важливу роль матері, дружини, про важливість піклування про ін-

ших – навіть якщо вона невидима, неоплачена і незахищена. Основними героями таких наративів є сімейна та соціальна політика, які породжують та відтворюють ці наративи. Все ж такі політики – це не казкарі, а дзеркало тенденцій національної економіки. Однак чи ми знаємо, хто з громадянського суспільства підтримує цю політику і чому, які інтереси стоять за нею?

Ми знаємо, що догляд коштує дорого, і це не приносить негайного прибутку. Тільки довгострокова перспектива може дозволити розрахувати його економічну цінність. Однак ми очікуємо від функціонуючої держави забезпечити, щоб послуга публічного (соціального) догляду була інклюзивною та доступною без дискримінації! Це також обов'язок уряду забезпечити, що аспекти фінансової політики адаптовані, серед іншого, до податкового законодавства.

Яке послання для феміністок? Ми відновлюємо політичну систему, яка забезпечує підтримку тих структур, які надають послуги догляду, виходячи з доданої вартості з точки зору часу та праці. Ми виступаємо за зміну інвестиційної стратегії уряду для збільшення податків на прибуток підприємств та прибутків компаній з метою залучення капіталу для інфраструктури соціального обслуговування, тому, звичайно, ми виступаємо за правову систему, яка сприяє цій якісній зміні напряму, яким держави мають рухатися.

Тут я хочу процитувати одну з найяскравіших феміністських дослідниць Шахру Разаві (2010): «Необхідність звернення до питання догляду як до питання державної політики зараз є актуальним як ніколи. Масове входження жінок до оплачуваної робочої сили – майже глобальний тренд – скоротило час, який до цього часу відводився на опіку над родиною та друзями на неоплаченій основі. Водночас, старіння населення в одних країнах та великі кризи зі здоров'ям (особливо ВІЛ та СНІД) в інших посилили потребу в послугах догляду». Тут я додам також витрати на тривалі конфлікти, війну та милітаризацію! Шахра вказує, що в багатьох країнах системи охорони здоров'я були сильно ослаблені протягом десятиліть ринково-орієнтованої реформи, і ми знаємо, що те саме стосується держав, які беруть участь в ОБСЄ, що значна частина тягаря по догляду лягла на жінок і дівчат.

Шахра Разаві підсумовує, спираючись на специфічну роль держави: вона якісно відрізняється від ролі приватного сектора, громадянського суспільства як головних суб'єктів надання базової допомоги догляду. Це



не лише постачальник послуг з надання публічних послуг догляду, але і важливий суб'єкт прийняття рішень, коли йдеться про права та обов'язки інших установ. Те, коли і як держава використовує свою роль, є основним для визначення того, хто має доступ до якісного догляду та хто несе витрати на його забезпечення. Ефективне створення, регулювання та фінансування послуг з догляду може підвищити доступність та якість послуг із догляду та зменшити часові навантаження на неоплачуваних осіб, які здійснюють догляд. Батьківські відпустки, допомога в сім'ї та інші трансферти можуть фінансуватися за допомогою податків або програм соціального страхування, таким чином соціалізуючи деякі витрати, які беруть на себе ті, хто здійснює догляд на неоплачуваній основі. З феміністичної точки зору, увага зосереджується на співвідношенні між ринковою вартістю праці та витраченим на неї часом, з однієї сторони, та результатом цього розриву в продуктивності між оплачуваною та неоплачуваною роботою із догляду, з іншого боку. Отримані дані чітко показують: існує сильна гендерна упередженість, коли жінки виявляються програшними, особливо ті, які забезпечують години піклування, і праця яких є неоплачуваною і непомітною. Їх продуктивність не оцінюється як така. Крім того, уряд також забуває про необхідність компенсувати це, будь то у формі публічних послуг або через субсидії для некомерційних організацій та постачальників послуг з догляду.

## Висновки

Нові тенденції в бізнесі та на ринках насторожують, і багато феміністок стурбовані можливими новими формами дискримінації. Є багато причин для занепокоєння: раціоналізація та оцифрування режимів виробництва, звільнення у певних галузях, збільшення витрат на армію та високі технології безпеки, дестабілізуючий вплив програм економії в соціальному секторі: всі ці події та тенденції мають сильний гендерний вимір. Гендер – це іманентна категорія логіки та структур, що стоять позаду. Це має високу ціну, яка стає зрозумілою, коли ми дивимось на якість життя. Хто є переможеними, хто переможцями та наскільки сильним є цей гендерний розрив! Вплив на жінок і чоловіків є різним не впливатимуть так само, як і на чоловіків, і їхні шанси як економічних суб'єктів є різними. Окремі історії дають уявлення про ці розбіжності. Однак, щоб зрозуміти їх, ми не повинні шукати пояснень, таких як індивідуальна відповідальність, недієздатність чи навіть лінь, а аналізувати

соціально-економічні причини дискримінації – в контексті, в якому ми працюємо, ми маємо справу, ми знаємо і можемо мати можливість впливати. Права жінок є ключовим. Жінки мають ті самі права на догляд, як і чоловіки, незалежно від переваг, які вони додають приватному сектору. Це не питання норми прибутку, а питання основних прав. Робота по догляду – економічна діяльність, яка додає цінності до валового внутрішнього продукту держави. Саме цю величину доводиться переглядати і сприймати як орієнтир, а не як норму прибутку. Враховуючи те, що нас запросили на Харківський міжнародний юридичний форум, я звертаюся до юристів, експертів, правозахисників, політиків: для досягнення гендерної справедливості важливо захищати права людей, але ми, безумовно, також потребуємо змін у нашій правовій системі в частині того, як формуються та витрачаються державні гроші. Дякую за увагу!

**Luisa Del Turco,**

*International Cooperation Advisor – Gender, Peace and Security Policies  
Expert, Scientific Coordinator of the High-Level Training Course Women,  
Peace and Mediation, Sapienza University of Rome (Italy)*

## **BUSINESS, CONFLICT AND PEACE**

*Today's international cooperation system is animated by new actors: among them Business plays a prominent role – both for its economic relevance and for its strategic role – not just in human rights and development but also in conflict prevention and peacebuilding.*

*While in the 1999 Global Compact<sup>1</sup> companies were invited to adhere to a set of principles in the areas of human rights, labour standards and the environment, today they are included among the partners that are to implement the Sustainable Development Goals, a broader international agenda ranging from development, to human rights, and including peace, concerning the whole planet.*

*In the last few decades the traditional distinction among diverse sectors and the role the different actors within each of them (traditionally NGO in human rights and development, Red Cross in humanitarian emergencies, military and diplomats in peace and security) got burned, bringing to the scenario new opportunities and challenges for old and new actors, particularly in conflict areas, where security issues are severe and armed players are also involved.*

*Let's have a look at this scenario from a private business perspective*

### **Business and Human rights in conflict areas**

Within the UN Guiding Principles on Business and Human Rights adopted by the UN Human Rights Council in 2011 conflict-affected areas deserve special attention because of the heightened risk of gross human rights abuses: States «should help ensure that business enterprises operating in those contexts are not involved with such abuses, including by:

(b) Providing adequate assistance to business enterprises to assess and address the heightened risks of abuses, paying special attention to both gender-based and sexual violence;

(c) Denying access to public support and services for a business enterprise that is involved with gross human rights abuses and refuses to cooperate in addressing the situation;

---

<sup>1</sup> It was launched by the UN Secretary-General at the 1999 World Economic Forum in Davos. Today 9,500 companies have adhered representing different sectors.

(d) Ensuring that their current policies, legislation, regulations and enforcement measures are effective in addressing the risk of business involvement in gross human rights abuses».

The process is supported by CSO that can be particularly relevant «to involve meaningful consultation with potentially affected groups» (Ruggie Framework 18. b), as well as in the perspective of a legally-binding instrument on transnational corporations and other business enterprises to be adopted<sup>1</sup>. The CSO community support is crucial to make the draft norms more effective and inclusive, for instance when it comes to the gender dimension to be mainstreamed through the prospective treaty (for women not to be identified just as a «vulnerable group», and gender not to be identified with «women»)<sup>2</sup>.

### **Business and IHL**

International Humanitarian Law rules – that protect civilians and civilian property – prohibit attacks against business enterprises' personnel as long as they are not taking a direct part in hostilities, and against business enterprises' facilities.

The entity which is primarily concerned with business and conflict is the International Committee of the Red Cross, which has the mandate to protect and assist persons affected by armed conflict and to promote awareness of, and respect for, international humanitarian law. Within this framework ICRC wants to assist business enterprises in implementing undertakings relating to international humanitarian law to which they have subscribed under various multi-stakeholder initiatives.

In general «business enterprises are reluctant to abandon their personnel, their operations and their capital investments when an armed conflict breaks out around them, a withdrawal of business enterprises from conflict zones may also be undesirable since countries struggling to overcome the torments

---

<sup>1</sup> For instance see «Business and human rights. An Oxfam perspective on the UN Guiding Principles», June 2013. At its 26th session, on 26 June 2014, the Human Rights Council adopted resolution 26/9 by which it decided «to establish an open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights, whose mandate shall be to elaborate an international legally binding instrument to regulate, in international human rights law, the activities of transnational corporations and other business enterprises.»

<sup>2</sup> «Integrating a gender perspective into the legally binding instrument on transnational corporations and other business enterprises» statement on the draft elements proposed by the OEIGWG Chair 2017.

of armed conflict usually need economic development and private investment»<sup>1</sup>.

More and more often business is represented in conflict areas by Private Military & Security Companies (PMSCs), at the core of debates and dedicated initiatives mainly undertaken to ensure their compliance with standards of conduct reflected in IHL and human rights law.

The Red Cross/Red Crescent movement itself adopted an internal document in 2005, a policy for corporate sector partnership<sup>2</sup>.

### **Business and peace**

From another perspective business can play a role in conflict dynamics, that can also be helped to consider with the aim of reducing the negative and increase positive impact of its activities.

If since 1999 the do-no-harm leading principle invites to consider and minimize the negative impact, today conflict sensitivity offers a set of tools and good practices useful to evaluate the two-way relation between the two in all kinds of intervention and in all phases, and translate commitments into practices.

Already years ago research showed that increased attention to the individual skills, organisational capabilities and inter-organisational mechanisms that enable companies to act more constructively in conflict environments provides a complementary lever for conflict prevention<sup>3</sup>. This perspective looks innovative and promising, with corporate action ranging from stopping predatory behaviours to even being peacemakers and peacebuilders (in a continuum including minimizing negative impacts and creating positive externalities)<sup>4</sup>.

The possibility for business – and for all the actors of today’s scenario – to fully express its peace potential also depends on a twofold cultural shift: on the one hand, the institutional recognition of the specific nature of peace work, on the other hand, the need to push it out of the «ghetto» of scholars and practitioners where it has been confined so far.

---

<sup>1</sup> «Business and international humanitarian law. an introduction to the rights and obligations of business enterprises under International Humanitarian Law», ICRC.

<sup>2</sup> Council of Delegates, Resolution n. 10/2015.

<sup>3</sup> Brian Ganson, *Business and conflict prevention: towards a framework of action*, 2004. Drawing on over 50 interviews with company representatives and their advisors.

<sup>4</sup> For an updated comprehensive analysis and empirical reflection see «Business, Peacebuilding and Sustainable Development», edited by Jason Miklian, Rina M. Alluri, John Elias Katsos, 2019.

The 2030 agenda framework offers a precious opportunity to include peace work in mainstream policies and institutional structures at all levels (SDG 16). Also the Women peace and security agenda (UNSCR 1325 and subsequent), with its multi-stakeholder perspective, can play a significant role in this regard.

### Case Study Italy

In December 2013 Italy approved and presented to the European Commission «The Foundations of the Italian Action Plan on UN Guiding Principles on Business and Human Rights». Following the Foundations, Italy has undertaken the drafting of a dedicated National Action Plan. The Inter-ministerial Committee for Human Rights (CIDU) – in charge of the draft – launched the first Italian National Action Plan (NAP) on business and human rights in December 2016.

The Plan is structured on the three key-pillars of the UN principles (the State duty to protect human rights violations; the business responsibility to respect human rights; the access to jurisdictional, legislative and administrative remedies for victims of human rights violations)<sup>1</sup>.

The following are its main features:

National priorities<sup>2</sup>

The Plan identifies 6 of them, including the critical migration issue, and concern for related forms of exploitation.

1. promoting human rights due diligence processes, aimed at identifying, preventing and mitigating the potential risks, with particular focus on smes;
2. tackling *caporalato* (especially in the agricultural and construction sector) and other forms of exploitation, forced labour, child labour, slavery and irregular work, with particular focus on migrants and victims of trafficking;
3. promoting fundamental labour rights in the internationalization process of enterprises with particular regard to the global productive processes;
4. strengthening the role of Italy in a human rights-based international development cooperation;
5. tackling discrimination and inequality and promoting equal opportunities;
6. promoting environmental protection and sustainability.

---

<sup>1</sup> More info in «Human Rights and business: the implementation of principles and soft rules at the national, European and international level», Edited by Cristiana Carletti

<sup>2</sup> Italian action plan on business and human rights.

## Strengths

### *Attention to the cultural environment*

– Commitment to promote awareness-raising and information campaigns on the topic of the relationship between economic activities and human rights, through educational programmes and activities for the youth;

– «Commitment to encourage the growth of a human rights culture through the promotion of art exhibitions and films, retrospectives on human rights issues and support for cultural initiatives focused on awareness-raising of legality;

### *The national legal framework*

economic activities should also be carried out in compliance with all recognized international instruments on human rights, but also within the frame of:

– Art. 41 of the Italian Constitution, which guarantees the freedom of economic activity, states indeed that it may not be carried out against the fulfilment of social purposes or in a way that may jeopardise or harm fundamental rights and freedoms and human safety.

– the new Law on Italian Development Cooperation L125/2014, which includes profit and no-profit actors. The NAP also includes the commitment to define specific binding guidelines clarifying the role of business and private sector within development cooperation activities and their compliance with human rights.

*Provisions concerning conflict areas* (apart from promoting international tools)

– Include human rights impact of economic activities in the programs and activities of awareness-raising and capacity development aimed at the respect of human rights in conflict affected countries and high-risk areas to be devised and implemented through specific programmes by the National Agency for International Cooperation;

– Include synergies with NAP 1325 (the third one, adopted simultaneously and launched on the same date), whose text repeatedly makes reference to NAP on BHR (in goal 5 dedicated to protection; goal 6 related to increasing synergies with CSOs; goal 7 related to communication)<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> See Italy's Third National Action Plan on women peace and security: goal 5 action 5; goal 6 action 5; goal 7 actions 1 and 4).

«Reinforce the action of the Italian Development Cooperation towards gender equality also by supporting women economic empowerment in post-conflict countries, in line with the three pillars of the United Nations (peace and security, development, human rights) and the operational and normative framework developed within the UN Security Council Resolution 1325 Women, Peace and Security».

*Multi-stakeholder approach*

– Strengthen mutual cooperation and support to trade union organizations, human rights defenders, non-governmental organizations and civil society, in consideration of their essential role in the promotion and protection of human rights;

A consultative body composed of all relevant non-institutional stakeholders (business community, trade unions, NGOs, civil society organizations, human rights defenders, individual experts and representatives from academia) offers the opportunity to contribute.

*Weakness /room for improvement*

– One of the most relevant gaps concerns the Third Pillar: the Italian NAP lacks (just like all the others) an effective grievance mechanism, especially in relation to judicial actions<sup>1</sup>.

– The Italian national institutional framework lacks an independent human rights authority.

– The dialogue with CSOs is rather open and regular (at least twice a year), but Italian CSOs are advocating for a meaningful participation in all phases (from drafting to monitoring).

– Lack of SMART indicators (they are missing from the NAP BHR and weak in NAP 1325<sup>2</sup>).

– Monitoring system is inadequate (mainly limited to publishing annual reports).

– Concerning conflict areas: a general lack of awareness at all levels of the distinctiveness and relevance of peace work and the need to move from an episodic to a more rigorous and systematic understanding and use of the peace building and conflict prevention tools in the Italian cooperation.

---

<sup>1</sup> The UNGPs Third Pillar in the Italian Action Plan: an assessment of the existing NAPs and of the barriers to the Italian judicial system by Marta Bordignon and Giacomo Maria Cremonesi (Contribution to the Italian Action Plan on Business & Human Rights)

<sup>2</sup> In some cases – also referring to the private sector just «Evidence of relevant activities» (see goal 5 action 5).



## Conclusions

Today a sizeable body of normative advice for companies with the aim of decreasing the negative impacts and increasing the positive potential of business activities in different sectors and at different levels is available.

Today's big challenge is to shift from a voluntary system to a legally binding and well monitored, fully implemented one, with a participatory approach.

According to SDGs 17 the inclusive partnerships between governments, the private sector and civil society must also be «built upon principles and values, a shared vision, and shared goals that place people and the planet at the centre», a context still under construction.

Finally, I would like to share my personal experience, based on a project developed in a couple of Italian provinces (with the support of the local authorities), aimed at promoting equal opportunities among Italian enterprises and workers, and on 20 years advocacy and training on women peace and security.

The use of the techniques of problem-solving/conflict resolution proved to be useful in promoting dialogue with stakeholders whose organizational principles don't include human rights and peace as priorities: searching for a common ground and also using the «efficiency» discourse, coupled with a pragmatic approach, helped develop mutual understanding and trust.

Such an approach should in the long term hopefully open the room for a structural change – to be supported by a sound political, normative and financial commitment – able to bring peacebuilding among the elements of the shared vision and approach that is required for a successful partnership towards all goals of a sustainable development agenda.

## References

1. The Global Compact: <http://www.unglobalcompact.org>.
2. Guiding principles on business and human rights: [https://www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinesshr\\_eN.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinesshr_eN.pdf).
3. «Business and international humanitarian law. an introduction to the rights and obligations of business enterprises under International Humanitarian Law», ICRC: [https://www.icrc.org/en/doc/assets/files/other/icrc\\_002\\_0882.pdf](https://www.icrc.org/en/doc/assets/files/other/icrc_002_0882.pdf).
4. Brian Ganson, Business and conflict prevention: towards a framework of action, Geneva peacebuilding Platform, 2011: <https://www.gpplatform.ch/sites/default/files/PP%2002%20Business%20and%20Conflict%20Prevention%20-%20November%202011.pdf>.

5. «Integrating a gender perspective into the legally binding instrument on transnational corporations and other business enterprises» statement on the draft elements proposed by the OEIGWG Chair, 2017: <https://www.wilpf.org/wp-content/uploads/2017/10/Jt-statement-gender-into-the-treaty-October-2017.pdf>.
6. Italian action plan on business and human rights: [https://cidu.esteri.it/resource/2016/12/49117\\_f\\_NAPBHRENGFINALEDEC152017.pdf](https://cidu.esteri.it/resource/2016/12/49117_f_NAPBHRENGFINALEDEC152017.pdf).
7. Human Rights and business: the implementation of principles and soft rules at the national, European and international level, Edited by Cristiana Carletti, 2016: [https://cidu.esteri.it/comitatodirittiumani/resource/doc/2018/11/all\\_4\\_-\\_human\\_rights\\_and\\_businesseng.pdf](https://cidu.esteri.it/comitatodirittiumani/resource/doc/2018/11/all_4_-_human_rights_and_businesseng.pdf).
8. Italy's Third National Action Plan, in accordance with UN Security Council Resolution 1325 (2000), 2016–2019: [http://www.cidu.esteri.it/resource/2016/12/49123\\_f\\_PlanofAction132520162019.pdf](http://www.cidu.esteri.it/resource/2016/12/49123_f_PlanofAction132520162019.pdf).
9. The UNGPs Third Pillar in the Italian Action Plan: an assessment of the existing NAPs and of the barriers to the Italian judicial system by Marta Bordignon and Giacomo Maria Cremonesi (Contribution to the Italian Action Plan on Business & Human Rights): [https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/documents/NAP%20contribution\\_Bordignon-Cremonesi\\_DEF.pdf](https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/documents/NAP%20contribution_Bordignon-Cremonesi_DEF.pdf).

**Луїза Дель Турко,**  
консультантка з міжнародної співпраці у питаннях гендеру,  
миру і безпеки, Університет Сапієнза в Римі (Італія)

## **БІЗНЕС, КОНФЛІКТ ТА МИР<sup>1</sup>**

*В сучасній системі міжнародної співпраці беруть участь нові суб'єкти: серед них бізнес відіграє вагомую роль – як за економічною значимістю, так і за стратегічною роллю – не лише у сфері прав людини та розвитку, а й у запобіганні конфліктам та миротворницькій діяльності.*

*У той час як у Глобальному договорі 1999 року компаніям було запропоновано дотримуватися набору принципів у галузі прав людини, трудових норм та норм щодо навколишнього середовища, сьогодні вони включаються до числа партнерів, які мають реалізувати Цілі сталого розвитку – більши широкий міжнародний порядок денний від розвитку до прав людини, включаючи мир у масштабах усієї планети.*

*В останні кілька десятиліть традиційне розмежування між різними секторами та ролі різних суб'єктів у кожному з них (традиційно неурядові організації – у сфері прав людини та розвитку, Червоний Хрест – у надзвичайних ситуаціях з гуманітарних питань, військові та дипломати – в питаннях миру й безпеки) «згоріло», забезпечуючи вступ до сценарію нових можливостей та викликів для старих і нових суб'єктів, особливо в районах конфліктів, де існують серйозні проблеми безпеки та є наявними «озброєні гравці».*

*Давайте розглянемо цей сценарій в контексті перспектив приватного бізнесу.*

### **БІЗНЕС І ПРАВА ЛЮДИНИ В ЗОНАХ КОНФЛІКТІВ**

В рамках Керівних Принципів ООН із питань бізнесу та прав людини, прийнятих Радою ООН в 2011 році, райони, постраждалі від конфлікту, заслуговують на особливу увагу через наявність підвищеного ризику грубих порушень прав людини: держави «повинні сприяти забезпеченню того, щоб бізнес-підприємства, що працюють в даних умовах, були не причетні до таких зловживань, у тому числі включаючи:

- Надання належної допомоги бізнес-підприємствам для оцінки вирішення підвищених ризиків зловживань, приділяючи особливу увагу як гендерному, так і сексуальному насильству;

---

<sup>1</sup> Переклад Євгенія Бороха.

- Заборону доступу до публічної підтримки та отримання публічних послуг для суб'єктів підприємницької діяльності, які були втягнуті в грубі порушення прав людини і відмовилися співпрацювати задля вирішенні ситуації;
- Забезпечення ефективності поточної політики, законодавства, нормативно-правових актів та заходів щодо забезпечення подолання ризику втягнення бізнесу до грубих порушень прав людини».

Цей процес підтримується організаціями громадянського суспільства, що може бути особливо істотним «для залучення конструктивних консультацій з потенційно вразливими групами», а також у контексті прийняття юридично обов'язкового інструменту для транснаціональних корпорацій та інших суб'єктів підприємницької діяльності.

Підтримка спільноти організацій громадянського суспільства має вирішальне значення для того, щоб зробити нормативні проекти більш ефективними та всеохоплюючими, наприклад, якщо мова йде про гендерний вимір, який повинен бути включений в майбутній договір (жінка не повинна бути ідентифікована як «вразлива група», а гендер не повинен отожднюватися з «жінками»).

## **БІЗНЕС І МІЖНАРОДНЕ ГУМАНІТАРНЕ ПРАВО**

Міжнародні норми гуманітарного права, що захищають цивільне населення та цивільну власність, забороняють напади проти персоналу комерційних підприємств, поки вони не беруть безпосередньої участі у військових діях, а також проти об'єктів бізнесу. Суб'єктом, який передусім займається питаннями бізнесу та збройних конфліктами, є Міжнародний комітет Червоного Хреста, який має повноваження захищати та допомагати особам, постраждалим від збройних конфліктів, а також сприяти збільшенню усвідомлення та поваги до міжнародного гуманітарного права.

У цих рамках Комітет намагається допомогти суб'єктам у здійсненні зобов'язань, що стосуються міжнародного гуманітарного права, які вони прийняли в рамках різних ініціатив багатьох зацікавлених сторін. Взагалі, «бізнес неохоче кидає свій персонал, свою діяльність та капітальні вкладення, якщо навколо них спалахне збройний конфлікт, виведення підприємств із конфліктних зон також може бути небажаним, оскільки країни, які намагаються подолати збройний конфлікт, зазвичай потребують економічного розвитку та приватних інвестицій».

Дедалі частіше бізнес, представлений у конфліктних зонах приватними військовими та охоронними компаніями, опиняється в центрі дискусій та спеціальних ініціатив, які в основному проводяться для забезпечення відповідності бізнесу стандартам поведінки, відображеним у міжнародному гуманітарному праві та законодавству стосовно прав людини. Сам рух Червоного Хреста / Червоного Півмісяця у 2005 році прийняв внутрішній документ, яким ствердив політику партнерства у корпоративному секторі.

## **БІЗНЕС І МИР**

З іншого боку, бізнес може також відігравати певну роль у динаміці конфліктів, що може бути корисним для зменшення негативного та посилення позитивного впливу його діяльності. Якщо з 1999 року принцип лідерства «без шкоди» пропонує розглянути можливість мінімізації негативного впливу, то сьогодні врахування специфіки конфліктних ситуацій пропонує набір інструментів та належних практик, що є корисними для оцінки двосторонніх відносин між цими видами втручання на всіх етапах задля втілення обов'язків на практиці.

Вже багато років тому дослідження продемонстрували, що підвищена увага до індивідуальних вмінь, організаційних можливостей та міжорганізаційних механізмів дозволяють компаніям діяти більш конструктивно в конфліктних ситуаціях, тим самим забезпечуючи додатковий важіль для запобігання конфліктів. Ця перспектива має новаторський та обнадійливий вигляд, разом із корпоративними діями, від припинення поведінки «хижака» до, навіть, становлення миротворцями та «будівниками миру».

Можливість повністю виразити свій мирний потенціал для бізнесу та всіх учасників сценарію також залежить від двохкратного культурного зрушення: з одного боку, це інституційне визнання специфіки характеру мирної роботи, з іншого боку, це витіснення її із «гетто» вчених та спеціалістів – практиків.

Основа порядку денного на 2030 рік пропонує чудову можливість включити роботу з питань миру в основні політичні та інституційні структури на всіх рівнях (Цілі в сфері стабільного розвитку 16). Також, порядок денний «Жінки, мир, безпека» (Резолюція ООН 1325 та наступні), з його перспективою, може мати важливу роль у цьому плані.

## ТЕМАТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ІТАЛІЇ

У грудні 2013 року Італія затвердила та представила Європейській комісії «Основи італійського плану дій щодо Керівних принципів ООН з питань бізнесу та прав людини». Після Основ, Італія розпочала розробку спеціального національного плану дій. Міжвідомчий комітет з прав людини (CIDU), що є відповідальним за цей проект, розпочав перший італійський національний план дій (NAP) щодо бізнесу та прав людини в грудні 2016 року.

План побудований на трьох ключових стовпах принципів ООН (обов'язок держави захищати права людини від порушень; відповідальність бізнесу за дотримання прав людини; доступ до юрисдикційних, законодавчих та адміністративних засобів захисту жертв, які зазнали порушення своїх прав людини). Нижче наведено його особливості:

### *Національні пріоритети*

План визначає 6 з них, включаючи критичну проблему міграції та пов'язані із ними форми експлуатації

1) стимулювання процесів належної обачності щодо прав людини, спрямованих на виявлення, запобігання та пом'якшення потенційних ризиків, з особливим акцентом на проблематику щодо сміття;

2) боротьба з «caporalato» (особливо у сільськогосподарському та будівельному секторі) та іншими формами експлуатації, примусовою працею, дитячою працею, рабством та нелегальною роботою, з особливим акцентом на мігрантів та жертв торгівлі людьми;

3) стимулювання основних трудових прав у процесі інтернаціоналізації підприємств, особливо з урахуванням глобальних виробничих процесів;

4) посилення ролі Італії у міжнародному співробітництві з питань розвитку прав людини;

5) подолання дискримінації та нерівності, а також сприяння рівним можливостям;

6) сприяння захисту навколишнього середовища та стабільному розвитку.

### *Сильні сторони:*

#### *Увага до культурного середовища*

- Зобов'язання сприяти підвищенню обізнаності та проведення інформаційних кампаній на тему взаємозв'язку економічної діяльності з правами людини через освітні програми та заходи для молоді;

- «Зобов'язання стимулювати зростання культури прав людини через сприяння художнім виставкам та фільмам, ретроспективам з питань прав людини та підтримці культурних ініціатив, спрямованих на підвищення рівня законності;

#### *Національна правова база*

Економічна діяльність повинна здійснюватися відповідно до всіх визнаних міжнародних документів про права людини, але також у рамках:

- ст. 41 Конституції Італії, яка гарантує свободу господарської діяльності, також стверджує, що вона може не здійснюватися проти виконання соціальних завдань або таким чином, що може загрожувати або завдавати шкоди основним правам і свободам та безпеці людини.

- новий Закон про італійське співробітництво в галузі розвитку L125 / 2014, включає прибуткових та неприбуткових суб'єктів. Національний план дій також включає зобов'язання визначити конкретні обов'язкові керівні принципи, що роз'яснюють роль бізнесу та приватного сектору в діяльності зі співробітництва у сфері розвитку та його відповідність правам людини.

*Положення, що стосуються зон конфліктів (крім зміцнення міжнародних інструментів)*

Включити вплив економічної діяльності на права людини на програми та заходи з підвищення обізнаності та розвитку потенціалу, спрямовані на повагу прав людини в країнах, що постраждали від конфлікту та в зонах високого ризику виникнення конфлікту, що повинні бути розроблені та впроваджені за допомогою спеціальних програм Національним агентством міжнародного співробітництва;

- Включити взаємодію з Національним планом дій 1325, текст якого неодноразово посилається на Національний план дій щодо бізнесу та прав людини (у меті 5, присвяченій захисту; меті 6, пов'язаній із збільшенням взаємодії з Організацією громадянського суспільства; меті 7 пов'язаній із комунікацією)

- Посилити дію Італійського директорату із співробітництва в інтересах розвитку задля гендерної рівності, також підтримуючи економічне розширення можливостей жінок у пост-конфліктних країнах, відповідно до трьох опор ООН (мир і безпека, розвиток, права людини), і функціональної та нормативної бази, розробленої в рамках Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир та безпека».

### *Підхід для зацікавлених сторін*

- Зміцнювати взаємну співпрацю та підтримку профспілкових організацій, правозахисників, неурядових організацій та громадянського суспільства з огляду на їхню важливу роль у підтримці та захисті прав людини;

- Консультативний орган, що складається з усіх відповідних неінституційних зацікавлених сторін (бізнес-спільноти, профспілки, громадські організації, організації громадянського суспільства, правозахисники, окремі експерти та представники наукових кіл) пропонує можливість зробити свій внесок.

### *Слабкі сторони та місця для покращення*

- Один з найбільш релевантних прогалин, що стосується Третього стовпа: італійський Національний план дій (як і всі інші) не має ефективного механізму подання скарг, особливо стосовно судових дій;

- В Італійській системі інституційних органів відсутній незалежний орган із питань прав людини;

- Діалог з Організацією громадянського суспільства є досить відкритим та регулярним (щонайменше двічі на рік), але італійські ОГС виступають за вагому роль на всіх етапах (від складання проекту до моніторингу);

- Відсутність індикаторів SMART (вони відсутні в Національному пані дій стосовно бізнесу та прав людини, і слабкі в Національному плані дій 1325);

- Система моніторингу є недосконалою (в основному, вона обмежується публікацією річних звітів);

- Що стосується зон конфліктів: загальна недостатня обізнаність на всіх рівнях про специфіку та важливість миротворчої роботи і необхідність перейти у співпраці Італії від «anepisodicto» до більш жорсткого та систематичного розуміння та використання інструментів побудови миру задля запобігання конфліктам.

## **ВИСНОВКИ**

Сьогодні є значною кількістю нормативних рекомендацій для компаній, що мають на меті зменшити негативний вплив та збільшити позитивний потенціал своєї ділової діяльності в різних секторах та на різних рівнях, що є наявними.



Найважливішим завданням сьогодні є перехід від добровільної системи до юридично обов'язкової та добре моніторингової, повністю впровадженої, із підходом, що базується на участі.

Відповідно до Цілей сталого розвитку 17, інклюзивні партнерські відносини між урядами, приватним сектором та громадянським суспільством також повинні «будуватися на принципах та цінностях, спільному баченні та спільних цілях, що ставлять людей і планету в центр уваги», в контексті, який зараз створюється.

Нарешті, у мене є бажання поділитися своїм особистим досвідом, заснованим на проекті, розробленому в декількох італійських провінціях (за підтримки місцевої влади), спрямованому на просування рівних можливостей серед італійських підприємств та робітників, за 20 річний період інформаційно-пропагандистської діяльності і підготовки стосовно питань миру та безпеки жінок.

Використання методів вирішення проблем / вирішення конфліктів виявилось корисним для просування діалогу із зацікавленими сторонами, організаційні принципи яких не включають права людини та мир як пріоритетні: пошук спільної точки, а також використання «ефективного» обговорення у поєднанні з прагматичним підходом сприяв збільшенню взаєморозуміння та довіри.

Такий підхід в перспективі, наскільки ми сподіваємося, повинен відкрити простір для структурних змін, підкріплених міцними політичними, нормативними та фінансовими зобов'язаннями, необхідних для успішного партнерства в інтересах досягнення всіх цілей Програми стабільного розвитку.

### Список джерел:

1. Глобальний Договір: <http://www.unglobalcompact.org>.
2. Керівні принципи щодо бізнесу та прав людини: [https://www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinesshr\\_eN.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinesshr_eN.pdf).
3. Бізнес та міжнародне гуманітарне право. Знайомство із правами та обов'язками господарських підприємств відповідно до Міжнародного гуманітарного права, Міжнародний комітет Червоного Хреста: [https://www.icrc.org/en/doc/assets/files/other/icrc\\_002\\_0882.pdf](https://www.icrc.org/en/doc/assets/files/other/icrc_002_0882.pdf).
4. Brian Ganson, Бізнес та запобігання конфліктам: рамки дій, Женевська платформа миротворчості, 2011 рік: <https://www.gpplatform.ch/sites/default/files/PP%2002%20Business%20and%20Conflict%20Prevention%20-%20November%202011.pdf>.

5. Інтеграція гендерної перспективи в юридично обов'язковий інструмент для транснаціональних корпорацій та інших підприємств, за проектом елементів, запропонованим Головою OEIGWG, 2017 рік: <https://www.wilpf.org/wp-content/uploads/2017/10/Jt-statement-gender-into-the-treaty-October-2017.pdf>.
6. Італійський план дій щодо бізнесу та прав людини: [https://cidu.esteri.it/resource/2016/12/49117\\_f\\_NAPBHRENGFINALEDEC152017.pdf](https://cidu.esteri.it/resource/2016/12/49117_f_NAPBHRENGFINALEDEC152017.pdf).
7. Права людини та бізнес: імплементація принципів та м'якого права на національному, європейському та міжнародному рівнях / Під редакцією Cristiana Carletti, 2016 рік: [https://cidu.esteri.it/comitatodirittiumani/resource/doc/2018/11/all\\_4\\_-\\_human\\_rights\\_and\\_businesseng.pdf](https://cidu.esteri.it/comitatodirittiumani/resource/doc/2018/11/all_4_-_human_rights_and_businesseng.pdf).
8. Третій національний план дій Італії відповідно до Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 (2000) на 2016–2019 роки: [http://www.cidu.esteri.it/resource/2016/12/49123\\_f\\_PlanofAction132520162019.pdf](http://www.cidu.esteri.it/resource/2016/12/49123_f_PlanofAction132520162019.pdf).
9. Третій стовп Програми розвитку ООН в Італійському плані дій: оцінка існуючих Національний план дій та бар'єрів для італійської судової системи / Marta Bordignon, Giacomo Maria Cremonesi (внесок в італійський план дій з питань бізнесу та прав людини): [https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/documents/NAP%20contribution\\_Bordignon-Cremonesi\\_DEF.pdf](https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/documents/NAP%20contribution_Bordignon-Cremonesi_DEF.pdf).

**Gulnara Shahinian,**

*UN Special reporter on contemporary forms of slavery OHCHR 2008–2014,  
Chair of «Democracy Today» (Armenia)*

## **WOMEN IN INFORMAL ECONOMY; ACTUALITIES, VULNERABILITIES NEED FOR COMPREHENSIVE PROTECTION**

Current political processes, registered sharp decline in human rights protection and social guaranties, raise concerns on its implications towards protection for all and especially those 2 billion women and men, whose labor is highly demanded in modern labor market, but typically invisible, unprotected and vulnerable to such challenges – women and men in informal labour.

This situation also calls for stronger responsibility of states to rethink the relationship and policies, look into the development of viable protection mechanisms, innovative methodologies to meet the raising challenges and I are sure this conference is a good platform to discuss it.

Having a very long history this type of labor is on the rapid rise in the modern world. It takes a variety of forms and definitional shades from the residual ones' in the form of still existing slavery, bonded labor and other 'slavery-like situations «emerging in shadows of home economies and the rise in their modern equivalents. Just a very well known regional example: initiated by women as temporary survival «strategies» after a political collapse in Eastern Europe and former CIS forms of shadow occupation such as «shuttle trade», or art crafts makers, home bakers, or so much demanded migrant domestic and care workers. Sadly to note that these existential strategies developed by women as temporary survival measures happened to have a «long life» and even alongside with the other forms of informal work some transmuted into new forms of dangerous unprotected labor, moved women from shops to street sidewalks or turned onto serfs on agricultural lands.

The majority of this is unprotected, risky informal labor was done by women and man unaddressed, unnoticed represents the enormous loss of intellectual, educations and creative power and potential for the society. The important group of employed in the informal economy are migrant workers, the majority of whom according to researchers are women. The jobs they find are often precarious, with restrictive migration policies and labor laws in some

countries even tying immigration status to labor contract such as Kafala in The Gulf States or type of labor contract in Great Britain which puts women in complete dependence from employers enslaving them, leaving them without any right to bargain their situation. International protection related to domestic workers developed and adopted by the states is rarely enforced and evoked in courts in many countries.

According to ILO more than 2 billion women and men around the world are in informal labor which makes about two-thirds of the modern workforce. (ILO 2018). To classify the phenomena I will use an operational definition of ILO provided in International Labour Conference Recommendation 204 (2015). This definition considers all people working in an unregistered business (whether the owner or an employee); contributing household workers; and own accounts workers and employees without a recognized employment relationship to be in informal employment.»

The statistic is immense, though realistically it is even much higher when we speak on hidden, shadow incalculable activity such as informal labor, which is not always easy to identify. Informality makes people almost invisible and harder to reach through mainstream institutional interventions in protecting their rights and social inclusion.

In current times globally economies, political systems' social relations are in a process of fluctuations and turbulence and instability. Name just some: climate change, economic recession, unprecedented scale of migration, conflicts, and wars, sharp decline in human rights protection strongly observed in the recent years, raise in tribalism and residual and emerging colonial attitudes are issues of global transnational concerns that provide complex impact on lives of people and gender relations and especially the most vulnerable. The globalization of value chains and government cuts to social spending are just some of the factors that push people into informal employment.

Pecuniary enough global policies are echoed by restrictive policies by the states that impact all, specifically women.

The increase of conflicts and wars and change in their nature has also a strong impact on gender roles in society enhancing inequality and making it even more pronounced than in other operating environments. There have been several studies and reports underscoring that during conflicts opportunities for gender-based discrimination and violence increase as systems are weakened and protection almost absent. Women in conflict situations are 'disproportionately exposed to sexual violence', which can include trafficking of women and girls

for sexual exploitation and child labor. Similarly, in post-conflict situations, women and girls are at greater risk of trafficking-related sexual exploitation and gender-based violence.

In its reports the UN stresses that conflict and post-conflict situations can disproportionately affect women's access to, and management of, land and other natural resources because of their reliance on these resources for their livelihoods and their responsibility for fulfilling their families' needs. UN Working Group on Business and Human Rights, in its report, noted that 'some business platforms suggest that addressing root causes is the next frontier for business'. However, there is a pronounced tendency by some industry leaders in limiting their responsibility for the social protection of workers and some national governments trying to cut social spending. This global pattern seemed to be encouraged under the policies of international organizations. For example, in the 1990s, World Bank and IMF reforms obliged recipient countries to incorporate more flexibility into their labor codes. As a result, the traditional provision of social security has been returned to workers themselves, who shift into a life of declining earnings and with their rights and their ability to organize themselves undermined. The net result is that hundreds of millions of workers have themselves absorbed the non-wage costs of production and as a result live below poverty lines with little or no social protection.

The sequence of unsafety caused by these factors adds up to an increase in vulnerabilities and exploitative working conditions in informal sectors. Women are not necessarily more likely to be engaged in informal employment than men, but in the informal sector the occupations, job security, and incomes of women tend to be different from those of men (ILO, 2018). It has to be mentioned that women experience vulnerability because they are women and then working in an informal economy.

While there has been developed number of international legal instruments addressing informal labor directly or through some articles, international law such as ILO convention 182 on domestic workers, ILO convention 177 on Homework, Convention on rights of migrant workers and their families and recommendations of UN CEDAW, UN Palermo Protocol to prevent, punish and suppress trafficking in humans, Domestic protection is still weak, inexistent or not enforced. The UNGPs are the first global set of guidelines on business and human rights and are seen as a cornerstone of the business and human rights and are understood in the context of State obligations of nondiscrimination and their regulation of companies and non-state actors. Despite the importance

of women in the business and human rights context, there is very limited mention of the issue in the UNGPs. However, they make a brief mention of the unique risks women face, among a list of other groups, but of course no mentioning shadow economy workers. These Guiding Principles should be implemented in a non-discriminatory manner, with particular attention to the rights and needs of, as well as the challenges faced by, individuals from groups or populations that may be at heightened risk of becoming vulnerable or marginalized, and with due regard to the different risks that may be faced by women and men.

There have been numerous cases registered in several countries when women's informal employment turned to exploitation and trafficking and or cases of migrant domestic workers reported to be killed or raped. Many such criminal acts against domestic workers have been registered with no responses from the Governments, with some traditional explanations that the women have traveled informally, or no diplomatic relations between the states to solve the issue. Protective framework for informal workers is inexistent: neither their working environment nor they receive protection under health and safety regulation, no secure contracts and protection under the law. Women are vulnerable to various forms of exploitation by employers, such as forced labor and sexual exploitation and trafficking as they often work without written contracts or fake ones. In Ghana women porters who were coming with their small children to capital to work as porters had to sleep together with their children in market space under the open air. Cases of violence, rape, and robbing have been quite frequent. Benefits such as overtime pay, a minimum wage, paid vacation and sick leave, health insurance, unemployment insurance, maternity benefits, and parental leave do not exist for them. They have little or no formal means of managing risk, are not covered with pension benefits or access to childcare. They experience double discrimination first as women, second as informal workers. As was mentioned previously women dominate the informal economy though according to studies even in such risky jobs women's income is lower than men's.

It is widely assumed that informal workers operate outside the realm of labor laws. In many countries the existing laws are punitive and they are excluded from the protection by law, their livelihoods are compromised as well human rights violated. Often they become subjects of police harassment and are treated as criminals. Policies toward informal workers in some counties solely are addressed in the realm of poverty alleviation projects, particularly

for women. While there have been developed many models to address the rights of informal workers, they are rarely implemented.

In conclusion, I will present some recommendations.

The policy of social inclusion is one of the keys to the current situation and must be applied to informal workers maximally embracing them in the provision of social protection schemes, such as health insurance, pensions, and maternity benefits, improving occupational safety and reducing work hazards, improving access to childcare. It is important to «formalize their existence» through building informal workers' organizations, alliances, and networks which are some of the ways that can be undertaken to improve the conditions of informal workers, especially women. Improving the conditions of informal workers, therefore, must have to take a gendered approach.

Like any other workers, informal workers need protections from the states and as any other citizen states must demonstrate due diligence in providing strong protection to them. It is important to develop on a local level regulatory framework that protects the rights of informal workers and provides them with stability and security. Well encompassing understanding the interests of informal workers' legal framework can encourage economic development that will allow them to achieve their full potential.

Formalizing the informal economy would mean extending recognition, voice, economic opportunity, social protection and realizing 'decent work for the informal economy, which in turn will build the capacity and organizational strength to claim rights as citizens and workers. Addressing the conditions of female informal workers contributes to poverty reduction as it means improving the lives of at least half of the working population in many countries. When living and working conditions of female informal workers improve, so does their productivity, which leads to increased income, contributes to overall economic growth, and reduces poverty in the long term. Gender inequity in the informal economy will have to be taken into account in development planning. Such action will contribute to aiding effectiveness. Being good such policies need to be taken with special care not to allow collateral damage and leave the decision to women, as many are involved in informal work based on their decision. So it requires also enhancing the confidence of people in the state system. Another interesting proposal will be introducing basic income, the policy that found it's very good results in some countries and which provided people with better stability and choice.

*Global Compact and UN Women have introduced women's empowerment principles as a joint undertaking on how businesses can respect women's rights and support women's empowerment. CEOs from 604 companies have signed on thus far. 7 principles cut across the promotion of women's leadership and entrepreneurship, education, and training, equal opportunities and nondiscrimination in the workplace as well as laws that protect their health and safety and protect them exploitation. They also promote transparency, measuring and reporting on these key issues. Another proposal to protect migrant workers is use of *Maastricht Principles on Extraterritorial Obligations of States in the area of Economic, Social and Cultural Rights* are a set of principles adopted by a set of international human rights experts and represent a consensus view as to where international law is at in terms of States extraterritorial obligations. While they focus on State obligations and the behavior of businesses overseas, they incorporate principles of gender equality. Specifically, the responsibility of States extends to acts and omissions of non state actors. Additionally, the Masstricht Principles require that States observe human rights principles relevant to women such as the right to participate in decision-making, non-discrimination and gender equality.*

These are just some proposals and ideas and I hope we will be discussing many interesting approaches in time of the conference. Thank you.



**Валерія Поєдинок,**  
*доктор юридичних наук, професор,*  
*професор кафедри господарського права*  
*Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

## **РЕГУЛЮВАННЯ ІНВЕСТИЦІЙ ТА ПРАВА ЛЮДИНИ: ТОЧКИ ПЕРЕТИНУ**

Існує дуже багато ситуацій, коли неналежне регулювання інвестиційної діяльності призводитиме до порушення прав людини. Приватизовані або передані в концесію функції водо- або тепlopостачання, приватна медицина, забудова територій, розвідка надр, переробка або утилізація небезпечних відходів та інші види діяльності, пов'язані з ризиками для довкілля, є лише найбільш очевидними прикладами.

Регулювання інвестиційної діяльності та імплементація міжнародно-правових зобов'язань в сфері прав людини зазвичай здійснюються різними державними органами або їх підрозділами. Перші, зосереджуючи свої зусилля суто на підвищенні рівнів інвестицій та торгівлі, можуть «не бути налаштованими» на врахування негативних впливів інвестицій на права людини, або й не знати про зобов'язання держави в сфері прав людини. Зі свого боку, другі можуть не прагнути активної взаємодії з першими, оскільки не вважають це необхідним, або ж питання інвестицій знаходиться поза межами їх професійної експертизи. Це призводить до неврахування міркувань прав людини в інвестиційній політиці.

Вказана проблема підкреслюється в Керівних принципах ООН у сфері бізнесу і прав людини. Принципи 8, 9 і 10 закликають держави застосовувати широкий підхід до регулювання питань бізнесу та прав людини, який включає забезпечення узгодженості політики щодо інвестицій на внутрішньому та міжнародному рівнях. Вважаємо за необхідне наголосити на принципі 9, який прямо згадує окремі інструменти інвестиційного права: державам слід зберігати достатню внутрішню свободу для виконання своїх зобов'язань щодо прав людини при здійсненні цілей політики в сфері бізнесу у відносинах з іншими державами або підприємствами, наприклад, *через міжнародні інвестиційні угоди або інвестиційні договори* (курсив наш. – В. П). У коментарі до цього принципу

зазначено: «Економічні угоди, які укладаються державами, чи то з іншими державами, чи то з суб'єктами господарювання, – як-от двосторонні інвестиційні угоди, угоди про вільну торгівлю або ж договори на реалізацію конкретних інвестиційних проєктів, – створюють для держав економічні можливості. Однак вони також можуть впливати на внутрішню регуляторну свободу держав. Наприклад, умови міжнародних інвестиційних угод можуть обмежувати можливості держав з впровадження нового законодавства щодо прав людини, або ж, якщо вони роблять це, – створювати для них ризики позовів до міжнародного інвестиційного арбітражу. Відтак держави повинні забезпечити збереження адекватної політики та регуляторної спроможності захищати права людини, водночас надаючи необхідний захист інвестору» [1].

Фахівці проєкту «Інвестиції та права людини», що здійснюється на базі Лабораторії з поглибленого вивчення світової економіки Лондонської школи економіки та політичних наук виділяють три фокус-сфери у регулюванні інвестицій:

- *заходи політики, закони та підзаконні акти* – як прямо спрямовані на сприяння, забезпечення здійснення та захист інвестицій, так і в пов'язаних сферах (охорона довкілля, охорона праці, права власності, корпоративні права);

- *договори між державою та інвестором*, які становлять частину правового режиму інвестицій та впливають на реалізацію зобов'язань держави та інвесторів щодо прав людини;

- *міжнародні інвестиційні угоди* – як спеціально присвячені інвестиціям, як-от двосторонні угоди про взаємне сприяння та захист інвестицій, так ширші за покриттям угоди про економічне партнерство, як-от угоди про вільну торгівлю, що містять розділи (положення) щодо інвестицій [2].

Такий підхід уявляється обґрунтованим, оскільки враховує широке коло інструментів, за допомогою яких може здійснюватися вплив держави на реалізацію прав людини. Розглянемо кожен з фокус-сфер детальніше.

**Заходи політики, закони та підзаконні акти.** Держава зобов'язана не тільки поважати права людини на своїй території, а й забезпечувати, щоб приватні особи, включаючи іноземних інвесторів, не порушували ці права. Це прямо передбачено ч. 1 ст. 2 Міжнародного пакту про громадянські та політичні права 1966 р., згідно з якою кожна держава

зобов'язується поважати і забезпечувати всім особам, що перебувають у межах її території та під її юрисдикцією права, визнані в цьому Пакті. Відтак права людини, строго кажучи, не мають прямого горизонтального ефекту в сенсі можливого застосування як *міжнародного права* у відносинах між громадянами та/або корпораціями. Оскільки первісне зобов'язання поважати та забезпечувати повагу до прав людини стосується держави, інвестори не можуть вважатися прямими носіями міжнародно-правових зобов'язань у галузі прав людини.

Водночас, як вказав Комітет ООН з прав людини, «...позитивні зобов'язання держав-учасниць забезпечувати права Пакту будуть повністю виконуватися лише в тому випадку, якщо особи захищатимуться державою не лише від порушень прав її агентами, а також і від дій, вчинюваних приватними особами чи організаціями, які можуть перешкоджати реалізації прав Пакту, оскільки підлягають застосуванню між приватними особами чи організаціями» [3].

Все більшого значення в контексті вищезазначених зобов'язань держави набуває концепція «*due diligence*», про що, зокрема, також зазначав Комітет з прав людини. Зміст цієї концепції в галузі прав людини загалом полягає в тому, що держави повинні нести відповідальність за дії приватних осіб у разі, коли вони не здійснюють «*due diligence*» щодо запобігання або реагування на порушення. Концепція «*due diligence*» рідко визначається в деталях, однак вказує швидше на обов'язок дії, ніж на результат. Видається, що її можна визначити як вжиття державою усіх необхідних заходів щодо запобігання, покарання, розслідування або відшкодування зловживань з боку третіх осіб, включаючи корпорації [4, с. 2].

**Договори між інвестором і державою.** Тимчасом як коло правових питань, які стосуються зазначених договорів і водночас прав людини, є широким, вважаємо за доцільне зупинитися на питанні *стабілізаційних застережень* як одному з найбільш суттєвих і проблемних у зазначеному контексті. У зарубіжній практиці під стабілізаційними застереженнями (*stabilization clauses*) розуміють положення договорів, які гарантують інвестору незмінність правових умов інвестиційної діяльності або виплату компенсації у разі несприятливих змін.

Останніми роками такі положення стали об'єктом занепокоєння з боку захисників прав людини, довкілля та сталого розвитку. Ці групи висловили побоювання того, що стабілізаційні застереження можуть

порушувати міжнародно-правові зобов'язання держави щодо здійснення регулювання, яке забезпечувало б захист прав людини на тлі великих інвестиційних проєктів. Зокрема, правозахисні групи звертали увагу на обов'язок приймаючої держави регулювати питання охорони здоров'я, безпеки, недискримінації, зайнятості та праці, захисту культурної спадщини тощо.

Захисники довкілля та сталого розвитку попереджають, що стабілізація може бути загрозою для здійснення інвестиційної діяльності в екологічно безпечний спосіб та у відповідності до цілей сталого розвитку. Вони стурбовані тим, що стабілізаційні застереження можуть спричиняти надмірний перекис інвестиційних домовленостей на користь інвесторів та спотворення належної ділової практики, оскільки вони усуватимуть комерційні ризики, які нормальним чином повинні бути несені інвесторами [4, с. 5].

**Міжнародні інвестиційні угоди.** На перший погляд, права людини та міжнародні інвестиції регулюються цілком різними галузями міжнародного права. Традиційно міжнародні інвестиційні угоди не містили жодних згадок про права людини. Втім, упродовж останніх десятиліть стало очевидним, що питання прав людини у різні способи взаємодіють з інвестиційним правом.

*По-перше*, існує подібність між засобами захисту, які надаються інвесторам згідно з міжнародним інвестиційним правом та засобами захисту згідно з міжнародними договорами про права людини: прикладом можуть бути, відповідно, положення про експропріацію інвестицій та положення про захист права власності на підставі ст. 1 Першого протоколу до Європейської конвенції про захист прав людини. Втім, тут не йдеться про застосування міжнародних договорів про права людини як *таких* при вирішенні спорів міжнародними інвестиційними арбітражами; зазначені арбітражі подекуди посилаються на практику, скажімо, Європейського суду з прав людини, але лише як на джерело натхнення.

*По-друге*, інвестори, що здійснюють діяльність в іноземній країні, можуть бути пов'язаними певними зобов'язаннями щодо прав людини, що існують у внутрішньому законодавстві приймаючої країни. Спостерігається тенденція до включення до міжнародних інвестиційних угод так званих «вимог законності» (legality requirements), які вимагають від іноземного інвестора дотримуватися права приймаючої країни – включаючи зобов'язання в сфері прав людини. Так, наприклад, Модельна

двостороння інвестиційна угода Франції включає до визначення інвестицій таке застереження: «...При цьому розуміється, що згадані інвестиції повинні вкладатись або були вкладені згідно з законодавством Договірної Сторони, на території або в морській зоні якої здійснена інвестиція, до або після набрання чинності цією Угодою».

Загальною ідеєю таких положень є заборона надання міжнародно-правового захисту інвестиціям, здійсненим з порушенням законодавства приймаючої держави і, отже, заборона арбітражу визнавати юрисдикцію щодо позову, який ґрунтується на «незаконному» капіталовкладенні. Останніми роками арбітражі вкладають таку вимогу в міжнародні інвестиційні договори навіть за відсутності в їх тексті прямих положень про це. Ця практика впливає із застосування загального принципу, згідно з яким інвестиції, здійснені з порушенням законів приймаючої держави, не можуть отримувати переваги від захисту згідно з міжнародною інвестиційною угодою.

На даний момент практика застосування прав людини в рамках «вимоги законності» відсутня, що, втім, не виключає ймовірної появи такої практики в майбутньому. Можна з упевненістю стверджувати, що у разі, коли права людини були інтегровані у внутрішнє законодавство приймаючої держави, і зобов'язання щодо прав людини, таким чином, становлять частину внутрішнього законодавства приймаючої держави, порушення таких зобов'язань іноземним інвестором призведе до відмови в застосуванні міжнародної інвестиційної угоди до інвестицій. Отже, арбітраж, який розглядає позов стосовно інвестицій, здійснених з порушенням прав людини, повинен відмовитись від юрисдикції [5, с. 14–15].

У низці рішень міжнародних інвестиційних арбітражів висловлено позицію, згідно з якою лише нетривіальні порушення законодавства приймаючої держави можуть призводити до вищезазначених наслідків. Так, у справі *Kim and others v. Uzbekistan* арбітраж зазначив, що «вимога законності» застосовується тільки у разі «порушення законодавства, яке має своїм наслідком завдання шкоди відповідно суттєвому інтересу приймаючої держави (п. 366) [6]. З очевидністю, порушення прав людини належатиме саме до таких серйозних порушень.

*По-третє*, права людини можуть «вступати у гру» як [міжнародне] право, що підлягає застосуванню міжнародним інвестиційним арбітражем. Це слід пов'язати з обмеженою юрисдикцією арбітражів, що створюються на підставі міжнародних інвестиційних угод.

Оскільки прямий доступ іноземних інвесторів до інвестиційного арбітражу допускається лише тому, що він є частиною захисту, надаваного інвестору в зв'язку зі спорами, що випливають з інвестицій, юрисдикція арбітражу водночас *обмежується* такими спорами (так, ст. 25 Конвенції про порядок вирішення інвестиційних спорів між державами та іноземними особами обмежує юрисдикцію Міжнародного центру з вирішення інвестиційних спорів (МЦВІС) «будь-якими правовими спорами, що виникають безпосередньо з інвестицій»); однак обмежений обсяг юрисдикції не означає, що арбітраж не може в принципі розглядати питання прав людини, порушені однією із сторін як право, що підлягає застосуванню. Попри переважну відсутність будь-яких конкретних приписів щодо прав людини в самих міжнародних інвестиційних угодах, їхні компромісні положення зазвичай вказують на широке коло інструментів міжнародного права, які можуть бути застосовані при вирішенні спору. Наприклад, ст. 42 вищезгаданої Конвенції МЦВІС встановлює, що «арбітраж розглядає спір згідно норм права відповідно до згоди сторін. У випадку відсутності згоди сторін Арбітраж застосовує право Договірної держави, що виступає як сторона в спорі, а також норми міжнародного права, які можуть бути застосовані». Або ж ч. 6 ст. 26 Договору до енергетичної хартії вказує, що «арбітраж розв'язує спірні питання відповідно до цього Договору та застосовних норм і принципів міжнародного права». Отже, не слід принципово виключати можливість звертання арбітражів до питань прав людини, швидше навпаки.

Зокрема, порушення інвестором прав людини може використовуватися приймаючої державою для захисту від позову інвестора. Приймаюча держава може стверджувати, що дотримання нею міжнародних зобов'язань щодо прав людини може виправдовувати порушення міжнародної інвестиційної угоди. У справі *Urbaser v. Argentina* [7] вперше інвестиційним арбітражем визнано юрисдикцію щодо зустрічного позову держави з прав людини.

Спір у справі *Urbaser v. Argentina* виник в результаті фінансової кризи в Аргентині в 2001–2002 роках. Позивач був акціонером концесіонера, який надавав послуги з водопостачання та водовідведення в Буенос-Айресі. Надзвичайні заходи Аргентини викликали фінансові втрати концесіонера, внаслідок чого він став неплатоспроможним. Позивач розпочав арбітраж МЦВІС проти Аргентини за порушення Угоди про сприяння та захист інвестицій між Іспанією та Аргентиною. Аргентина подала зу-

стрічний позов на підставі ст. 46 Конвенції МЦВІС, стверджуючи, що іноземний інвестор не здійснив необхідні інвестиції, що призвело до порушення прав людини на воду на території концесії.

Арбітраж відкинув позицію позивача про те, що як недержавний суб'єкт він не був зв'язаний зобов'язаннями з прав людини (п. 1194 рішення). Арбітраж вважав, що, оскільки корпорації є одержувачами прав за двосторонніми інвестиційними угодами, вони є суб'єктами міжнародного права та можуть також нести обов'язки в міжнародному праві (п. 1995). Арбітраж послався на Загальну декларацію прав людини (ЗДПЛ) та Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права (МПЕСКП) для встановлення існування зобов'язань щодо прав людини, пов'язаних з правом на воду (п. 1196–1197). Крім цього, він застосував статтю 30 ЗДПЛ та статтю 5 (1) МПЕСКП для встановлення того, що приватні сторони зобов'язані виконувати зобов'язання з прав людини. Арбітраж також спирався на Тресторонню декларацію принципів щодо багатосторонніх підприємств та соціальної політики Міжнародної організації праці для підтримки цієї позиції (п. 1198). Використовуючи термінологію, викладену в цих положеннях, арбітраж дійшов висновку, що крім прав людини на воду, існує також «загальний обов'язок державних та приватних сторін не займатися діяльністю, спрямованою на знищення таких прав» (п. 1199).

Разом з тим, арбітраж встановив, що відповідач змішав обов'язок концесіонера щодо надання послуг водопостачання та водовідведення з зобов'язанням забезпечувати право людини на воду (п. 1206). Арбітраж відзначив, що обов'язки концесіонера ґрунтуються на концесійному договорі або внутрішньому законодавстві (п. 1209–1210). У свою чергу, арбітраж не мав юрисдикції щодо питань, що стосуються внутрішнього законодавства Аргентини (рішення про юрисдикцію). Враховуючи те, що відповідач не визначив незалежного зобов'язання в міжнародному праві, яке було б обов'язковим для позивача, зустрічний позов не був успішним.

Рішення у справі *Urbaser v Аргентина* створює прецедент для зустрічного позову приймаючої держави з прав людини. Втім поки що залишається відкритим питання про матеріальне право, яке може скласти основу такого зустрічного позову. Тому наступним етапом впровадження прав людини в інвестиційний арбітраж буде більш точне визначення того, які права можуть сформулювати основу зустрічного позову приймаючої держави.

## Список використаних джерел

1. United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights. URL: [https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf).
2. Regulating Investment. URL: <http://blogs.lse.ac.uk/investment-and-human-rights/connections/regulating-investment/>.
3. Human Rights Committee, General Comment No. 31 [80] Nature of the General Legal Obligation Imposed on States Parties to the Covenant, UN Doc. CCPR/C/21/Rev. 1/Add. 13 (26 May 2004).
4. Business & Human rights: The Role of States in Effectively Regulating and Adjudicating the Activities of Corporations with Respect to Human Rights: Background Note. URL: <https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/reports-and-materials/Copenhagen-8-9-Nov-2007-background.pdf>.
5. Eric De Brabandere, Human Rights and International Investment Law. URL: <https://ssrn.com/abstract=3149387>.
6. Vladislav Kim, Pavel Borissov, Aibar Burkitbayev, Almas Chukin, Lyazzat Daurenbekova, Adal Issabekov, Damir Karassayev, Aidan Karibzhanov, Aigul Nurmakhanova, Kairat Omarov, Nikolay Varenko and Gulzhamash Zaitbekova v Republic of Uzbekistan, ICSID Case No. ARB/13/6, Decision on Jurisdiction, 8 March 2017.
7. Urbaser S.A. and Consorcio de Aguas Bilbao Bizkaia, Bilbao Biskaia Ur Partzuergoa v The Argentine Republic, ICSID Case No. ARB/07/26, Award, 8 December 2016.



**Інна Кульчій,**

*к. ю. н., асистент кафедри земельного та аграрного права  
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

## **АГРОБІЗНЕС ТА ПРАВА ЛЮДИНИ В УКРАЇНІ: ВИКЛИКИ СЬОГОДЕННЯ**

Беззаперечним є той факт, що бізнес тісно пов'язаний з правами людини, зокрема, в аспекті їх належної реалізації. У зв'язку з цим, на міжнародному рівні Радою ООН з прав людини було прийнято Керівні принципи ООН щодо бізнесу та прав людини (червень 2011 р.). З метою їх імплементації, держави – члени ООН повинні розробити національні плани дій. Проте однією з передумов розроблення Національного плану дій у сфері бізнесу і прав людини в Україні є визначення тих видів підприємницької діяльності, які становлять ризик порушення прав людини. В цьому аспекті окрему увагу слід звернути на агробізнес.

За даними Міністерства аграрної політики та продовольства України традиційно протягом останніх років частка продукції АПК у загальному експорті товарів з України становить близько 40%. Таке лідерство фактично означає, що агропромисловий сектор забезпечує валютну та економічну стабільність країни [1]. Зайнятість населення у сільському, лісовому та рибному господарствах країни у 2018 році сягнула позначки в 2937,6 тис. осіб, що дорівнює 18% від усього зайнятого населення країни [2]. Ці та інші фактори зумовлюють актуальність виявлення ризиків порушення прав людини в агробізнесі.

Категорія «агробізнес» останнім часом набула своєї популярності в засобах масової інформації, серед громадськості та в науковому обороті. Хоча правового визначення цього поняття наразі й не існує. В цьому аспекті доцільно погодитися з Г. С. Корнієнко, яка під «агробізнесом» пропонує розуміти сукупність відносин, які формуються щодо: виробництва сільськогосподарської продукції та сировини; переробки; зберігання; транспортування та реалізації виробленої продукції; матеріально-технічного забезпечення виробників сільськогосподарської продукції [3, с. 137].

Вочевидь, агробізнес – це діяльність господарюючих суб'єктів, що пов'язана з виробництвом, переробкою чи реалізацією сільськогосподарської продукції, яка здійснюється з метою отримання прибутку.

Керівні принципи ООН щодо бізнесу та прав людини передбачають вимогу до бізнесу – поважати права людини, в свою чергу обов’язок держави всебічно захищати права людини. Між тим, вітчизняний законодавець не оперує категорією «суб’єкти агробізнесу». При цьому в науці аграрного права поширеною є концепція поділу сільськогосподарських підприємств на підприємства кооперативного (сільськогосподарські кооперативи, фермерські господарства) та корпоративного (господарські товариства) типів залежно від процедури утворення та особливостей функціонування. У відсотковому співвідношенні ситуація з організаційно-правовими формами у сільському господарстві наступна: фермерські господарства 74,9%; господарські товариства 15,3%; приватні підприємства 7,1%; кооперативи 7,1%; державні підприємства 0,4% підприємства інших форм господарювання 1,3% [2].

Проте поза увагою Держстату залишаються агрохолдинги, які є ключовими гравцями ринку. Так, за дослідженням Українського клубу аграрного бізнесу станом на 2018 р. їх кількість становить 85 та в їхньому обробітку знаходиться третина всіх земель сільськогосподарського призначення (5,62 млн га) [4]. Окрім того, вони є найбільшими роботодавцями в сільському господарстві.

Між тим, правове регулювання їх діяльності здійснюється Законом України «Про холдингові компанії в Україні», який не відображає специфіки їх функціонування. Законодавством України також не передбачено обмеження щодо земельних ділянок, які можуть перебувати в їхньому користуванні. Хоча така практика є поширеною в країнах ЄС.

Така ситуація призводить до того, що агрохолдинги досить часто стають монополістами на ринку, в той час, коли малі та середні виробники сільськогосподарської продукції мають обмежений доступ до земельних, природних та інших ресурсів. Адже, найчастіше агрохолдинги – це вертикально інтегровані об’єднання, в рамках яких сконцентровані всі стадії – виробництва, переробки та реалізації сільськогосподарської продукції. Тож конкурувати малим та середнім підприємствам з такими суб’єктами фактично неможливо. Між іншим, аналіз аграрного законодавства України дає підстави стверджувати, що воно не містить норм, які б передбачали механізм належної обачності суб’єктів агробізнесу у сфері прав людини.

Відсутність ефективного механізму отримання державної підтримки є ще однією проблемою в агробізнесі. Так, в Україні існує спеціальний Закон від 24 червня 2004 р. «Про державну підтримку сільського госпо-

дарства України», який визначає основи державної політики у бюджетній, кредитній, цінovій, регуляторній та інших сферах державного управління щодо стимулювання виробництва сільськогосподарської продукції та розвитку аграрного ринку, а також забезпечення продовольчої безпеки населення. Проте доступ до отримання цієї підтримки є обмеженим та непропорційним. Досить часто гроші, які виділяються з державного бюджету отримують не малі та середні виробники сільськогосподарської продукції, а ті ж агрохолдинги.

Так, основним гаслом державної підтримки 2018 року стало виділення малим фермерським господарства допомоги з бюджету у розмірі 1 млрд грн. Проте за перше півріччя 2018 року аграрні виробники змогли освоїти лише близько 10%. Така ситуація виникла через відсутність фінансової звітності у малих підприємств та небажання банків працювати з суб'єктами, в яких земельний банк становить менше 500 га, що свідчить про порушення принципу рівності всіх організаційно-правових форм.

Між тим, одним із найголовніших викликів сьогодення залишається дотримання з боку держави соціальних стандартів та гарантій сільськогосподарського населення. Конституція України визнала людину найвищою соціальною цінністю. Реалізація цієї надважливої норми можлива лише при реальному захисті та гарантуванні соціальних прав всіх верств населення, в тому числі і сільських жителів.

Закон України від 5 жовтня 2000 р. «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» визначає правові засади формування та застосування державних соціальних стандартів і нормативів, спрямованих на реалізацію закріплених Конституцією України та законами України основних соціальних гарантій. До яких належать: 1) державні соціальні стандарти у сфері доходів населення; 2) державні соціальні нормативи у сфері надання соціальних послуг; 3) державні соціальні нормативи у сфері житлово-комунального обслуговування; 4) державні соціальні нормативи у сфері транспортного обслуговування та зв'язку; 5) державні соціальні нормативи у сфері охорони здоров'я; 6) державні соціальні нормативи у сфері забезпечення навчальними закладами; 7) державні соціальні нормативи у сфері обслуговування закладами культури; 8) державні соціальні нормативи у сфері обслуговування закладами фізичної культури та спорту; 9) державні соціальні нормативи у сфері побутового обслуговування, торгівлі та громадського харчування.

Законом України від 17 жовтня 1990 р (в редакції від 15 травня 1992 р.) «Про пріоритетність соціального розвитку села та агропромислового комплексу в народному господарстві» передбачено умови, зміст і межі пріоритетності розвитку соціальної сфери села та агропромислового комплексу в структурі народного господарства. Він був покликаний сприяти соціальній захищеності сільського населення. Проте аналіз нормативного акту дає підстави стверджувати, що більшість його норм не мають механізмів реалізації, а сам він носить здебільшого декларативний характер.

Ситуація в сільській місцевості є надзвичайно складною: низький рівень народжуваності, великий рівень міграції сільського населення, низький рівень заробітних плат, недотримання сільськогосподарськими підприємствами заходів щодо охорони праці, обмежений доступ до соціальних послуг – призводить до дисбалансу розвитку сільських та міських територій.

Отже, агробізнес є перспективним напрямом підприємницької діяльності в нашій державі. Разом з тим, існують великі ризики порушення прав людини, які з ним пов'язані (доступ до ресурсів, рівність організаційно-правових форм, порушення соціальних прав сільських жителів та ін.). Все це вимагає розроблення та запровадження скоординованої державної аграрної політики, в основі якої повинні бути права людини, що в свою чергу, потребує подальшого дослідження цієї тематики та спільних зусиль представників агробізнесу, науковців, органів державної влади та місцевого самоврядування.

### **Список використаних джерел:**

1. Офіційний сайт Міністерства аграрної політики та продовольства України. Режим доступу: <https://minagro.gov.ua/ua/news/silске-gospodarstvo-zalishayetsya-odnim-iz-klyuchovih-rushiyiv-ukrayinskoyi-ekonomiki-kovalova>.
2. Офіційний сайт Державної служби статистики України. Режим доступу: [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2014/rp/zn\\_ed/zn\\_ed\\_u/zn\\_ee\\_2013\\_u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2014/rp/zn_ed/zn_ed_u/zn_ee_2013_u.htm)
3. Корнієнко Г. С. «Агробізнес» як правова категорія. Актуальні проблеми екологічного, земельного та аграрного законодавства в сучасних умовах: матеріали «Круглого столу»(Харків, 1 берез. 2019 р.) / за заг. ред А. П. Гетьмана та М. В. Шульги. – Харків: Право, 2019. С. 135–137.
4. Офіційний сайт українського клубу аграрного бізнесу. Режим доступу: [http://ucab.ua/ua/pres\\_sluzhba/novosti/v\\_ukraini\\_stalo\\_menshe\\_agrokhodiv](http://ucab.ua/ua/pres_sluzhba/novosti/v_ukraini_stalo_menshe_agrokhodiv).

**Олена Савчук,**

*к. ю. н., науковий співробітник НДІ правового забезпечення  
інноваційного розвитку Національної академії правових наук України*

## **БІЗНЕС І ПРАВА ЛЮДИНИ: ЕКОЛОГІЧНІ ВИКЛИКИ СЬОГОДЕННЯ**

У Конституції України зазначається, що кожен має право на безпечне для життя і здоров'я довкілля та на відшкодування завданої порушенням цього права шкоди. Закон України «Про охорону навколишнього природного середовища» визначає право кожного громадянина України на безпечне для його життя та здоров'я навколишнє природне середовище. Якість довкілля є однією із складових якості життя.

Ініціатива активного захисту довкілля бере свій початок з 2000 року, коли було підписано Глобальний договір ООН, який представляє собою не тільки політичну платформу, але й основу для діяльності компаній, які підтримують ідею впровадження відповідальних відносин у сфері бізнесу і вирішення проблем, які постають у зв'язку з глобалізацією. Даний договір пропонує діловим колам прийняти, підтримувати і втілювати в життя, в межах своїх сфер впливу, набір базових цінностей в області прав людини, стандартів праці, боротьби з корупцією та охорони навколишнього середовища. Зокрема, дотримуватись превентивного підходу до вирішення екологічних проблем; здійснювати ініціативи, спрямовані на підвищення відповідальності за стан навколишнього середовища; сприяти розвитку та поширенню екологічно безпечних технологій<sup>1</sup>.

На сьогодні впровадження економічних реформ і спрямування до Європейського союзу передбачає дотримання екологічно орієнтованого розвитку економіки, що неможливо без активізації інноваційно-інвестиційних процесів. Розвиток економіки України та розв'язання існуючих еколого-економічних проблем має ґрунтуватися на екологічно орієнтованій інноваційній діяльності. Передумовою виходу з еколого-економічної кризи є розробка і впровадження інновації з високим ступенем екологічності та економічної ефективності (екологічні інновації)<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Принципи Глобального договору ООН. URL: <http://www.globalcompact.org.ua>.

<sup>2</sup> Фостолович В. А. Екологічні інновації – джерело ефективного управління підприємством. URL: <http://magazine.faaf.org.ua/ekologichni-innovacii-dzherelo-efektivnogo-upravlinnya-pidприємством.html>.

До екологічних інновацій можна віднести: 1) розробку, створення та впровадження нових технологічних процесів та технологічних циклів розробки і погодженого розвитку усіх функціональних ланцюжків з видобутку ресурсів, їх переробки, використання відходів та відтворення цих ресурсів; 2) розробку та застосування ресурсозберігаючої техніки, розробку і впровадження маловідходних і безвідходних технологій, зокрема енергозберігаючих, розвиток технологій, що забезпечують комплексне освоєння природних ресурсів, розробку біотехнологій; 3) освоєння нових територій, а також розширення діючих з урахуванням екологічної безпеки населення і виробництва; 4) розробку і випуск нових екологічно чистих продуктів і створення потужностей для їх виробництва, розробку варіантів використання нових та поновлюваних джерел енергії; 5) впровадження нових організаційних форм, включаючи удосконалення організаційно-територіальної структури потенційно небезпечних виробництв з метою зниження їх екологічної небезпеки; 6) формування нового мислення у розроблювачів інновацій з точки зору необхідності його екологізації шляхом впровадження обов'язкової екологічної освіти<sup>1</sup>.

Закон України про «Пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні» стратегічними пріоритетними напрямками інноваційної діяльності на 2011–2021 роки поряд з іншими визначає широке застосування технологій більш чистого виробництва та охорони навколишнього природного середовища (ч. 6 ст. 4)<sup>2</sup>.

З прийняттям ЗУ «Про основні засади (стратегію) екологічної політики України на період до 2030 року було встановлено коло головних завдань, які потребують вирішення, зокрема, визначення та систематизування екологічних викликів та загроз і зменшення їх кількості, та головне – зміни в державному управлінні та формуванні нової екологічної політики.

Основними засадами державної екологічної політики визначено: збереження такого стану кліматичної системи, який унеможливить підвищення ризиків для здоров'я та благополуччя людей і навколишнього природного середовища; досягнення Україною Цілей Сталого Розвитку (ЦСР), які були затверджені на Саміті Організації Об'єднаних Націй зі сталого розвитку у 2015 році; сприяння збалансованому (сталому) роз-

---

<sup>1</sup> Лапко О. Екологічний фактор в інноваційній діяльності. Економіка України. 2008. №8. С. 69–75 (с. 69).

<sup>2</sup> Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні. Закон України. Відомості Верховної Ради України. 2012. №19–20. Ст. 166.

витку шляхом досягнення збалансованості складових розвитку (економічної, екологічної, соціальної), орієнтування на пріоритети збалансованого (сталого) розвитку; інтегрування екологічних вимог під час розроблення і затвердження документів державного планування, галузевого (секторального), регіонального та місцевого розвитку та у процесі прийняття рішень про провадження планованої діяльності об'єктів, які можуть мати значний вплив на довкілля; міжсекторальне партнерство та залучення заінтересованих сторін; запобігання виникненню надзвичайних ситуацій природного і техногенного характеру, що передбачає аналіз і прогнозування екологічних ризиків, які ґрунтуються на результатах стратегічної екологічної оцінки, оцінки впливу на довкілля, а також комплексного моніторингу стану навколишнього природного середовища; забезпечення екологічної безпеки і підтримання екологічної рівноваги на території України, підвищення рівня екологічної безпеки в зоні відчуження; забезпечення невідворотності відповідальності за порушення природоохоронного законодавства; застосування принципів перестороги, превентивності (запобігання), пріоритетності усунення джерел шкоди довкіллю, «забруднювач платить»; відповідальність органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування за доступність, своєчасність і достовірність екологічної інформації; стимулювання державою вітчизняних суб'єктів господарювання, які здійснюють скорочення викидів парникових газів, зниження показників енерго- та ресурсоемності, модернізацію виробництва, спрямовану на зменшення негативного впливу на навколишнє природне середовище, у тому числі вдосконалення системи екологічного податку за забруднення довкілля та платежів за використання природних ресурсів; упровадження новітніх засобів і форм комунікацій та ефективної інформаційної політики у сфері охорони навколишнього природного середовища.

Процеси глобалізації та суспільних трансформацій підвищили пріоритетність збереження довкілля, а отже, потребують від України вжиття термінових заходів. Протягом тривалого часу економічний розвиток держави супроводжувався незбалансованою експлуатацією природних ресурсів, низькою пріоритетністю питань захисту довкілля, що унеможливило досягнення збалансованого (сталого) розвитку – як зазначається у Стратегії.

Закон України «Про оцінку впливу на довкілля», прийнятий у 2017 р., у свою чергу, встановлює правові та організаційні засади оцінки впливу

на довкілля, спрямованої на запобігання шкоді довкіллю, забезпечення екологічної безпеки, охорони довкілля, раціонального використання і відтворення природних ресурсів, у процесі прийняття рішень про провадження господарської діяльності, яка може мати значний вплив на довкілля, з урахуванням державних, громадських та приватних інтересів.

Сьогодні екологічне підприємництво розвивається, в основному, за такими напрямками: виготовлення, установка й експлуатація природоохоронних (очисних) засобів; розробка та впровадження екологічно чистих технологій; виробництво екологічно чистих продуктів; переробка, транспортування та ліквідація відходів; торгівля екологічними технологіями, продуктами й відходами; енергозбереження, збереження земельних ресурсів; водний, повітряний контроль, екоаудит і екоекспертиза; екотуризм, екологічна медицина та професійна безпека; інформаційні технології. Робота на ринку звичайно ускладнюється і водночас стимулюється конкурентною боротьбою. Особливо це стосується ринку екологічних товарів<sup>1</sup>.

Впливові бізнес-групи розглядають відновлювальну енергетику як неосвоєний ринок нових можливостей. Вітер, сонце, вода, біомаса, побутові відходи, тощо – тепер це не лише більш чисті та безпечні для довкілля енергетичні ресурси, але й привабливі довгострокові інвестиції. Компанії не тільки публічно демонструють свою екологічну відповідальність, скорочуючи об'єми спожитих ресурсів та зменшуючи забруднення довкілля, але й отримують практичний зиск, такий як зниження витрат на виробництво товарів, надання послуг і покращення іміджу у стосунках із стейкхолдерами<sup>2</sup>.

Орієнтація на інноваційний шлях розвитку економіки України, що визначена одним із принципів державної політики, зобов'язує запроваджувати європейські стандарти, поряд з іншими сферами, у сферу раціонального та ефективного природокористування, спрямуванням якої є запобігання шкоді здоров'ю, забезпечення екологічної безпеки, охорони довкілля, раціонального використання і відтворення природних ресурсів. Екологічне підприємництво ж, на сьогодні, є запорукою підвищення конкурентоспроможності бізнесу у сучасних умовах.

---

<sup>1</sup> Фостолович В. А. Екологічні інновації – джерело ефективного управління підприємством. URL: <http://magazine.faaf.org.ua/ekologichni-innovacii-dzherelo-efektivnogo-upravlinnya-pidpriemstvom.html>.

<sup>2</sup> Герасименко В. Г. Розвиток «зеленого бізнесу» в контексті енергетичної та екологічної безпеки держави. Збірник наукових праць ВНАУ. № 1 (56). Том 2. 2012. С. 49–55 (с. 54).



**Юлія Размстаєва,**  
*к. ю. н, Національний юридичний  
університет ім. Ярослава Мудрого,  
м. Харків, Україна*

## **ІТ-КОМПАНІЇ І БОРОТЬБА З ПОРУШЕННЯМИ ПРАВ ЛЮДИНИ В ІНТЕРНЕТІ: ПРОВІДНІ ПРАКТИКИ**

У цифрову епоху і концепція, і механізми здійснення та захисту прав людини піддаються великим змінам. Останні пов'язані як з розвитком інформаційної економіки, технологій, зростанням впливу діяльності бізнесу на правові системи, так і з проблемами правового регулювання та застосування права у глобалізованому світі. Особливого значення набуває діяльність компаній, які працюють у сфері ІТ, як національних, так і транснаціональних.

На сьогодні зобов'язання бізнесу щодо прав людини закріплені у низці міжнародних актів як обов'язкові та рекомендаційні, впроваджені на рівні окремих держав, а також підтримуються певними бізнес-структурами у добровільному порядку, однак цього недостатньо для забезпечення належного рівня реалізації та захисту прав.

Ключовими проблемами тут виступають такі: 1) відсутність єдиної моделі зобов'язань бізнесу щодо прав, як у сенсі теоретичної основи, так і регулятивного забезпечення; 2) складність прогнозування характеру та розміру впливу, який чинить бізнес на права людини у цифрову епоху, передовсім зважаючи на швидкий і нерівномірний характер розвитку; 3) спротив впровадженню зобов'язань у сфері прав людини з боку значної частки бізнесу, представників державної та місцевої влади. Слід зазначити, що такий спротив базується не лише на бажанні зберегти поле для можливих порушень та корупції, а й – частково – на розумінні того, що, зважаючи на особливості економічної діяльності у сучасному світі та побудову зв'язків через кордони, основний тягар зобов'язань будуть нести розвинуті держави.

У той же час, як підкреслює Генеральна Асамблея ООН у резолюції «Глобалізація і її вплив на здійснення в повному обсязі всіх прав людини» від 19 грудня 2016 р., «відповідальна діяльність транснаціональних корпорацій та інших підприємств може сприяти заохоченню, захисту і здій-

сненню всіх прав людини, зокрема економічних, соціальних і культурних»<sup>1</sup>. Бізнес може бути провідником нової моделі поваги до прав людини, їх ретельного забезпечення та ефективного захисту й відновлення у разі порушень. Приміром, вдало побудована рекламна кампанія потужної корпорації, сфокусована на окремих правах, здатна принести користь не лише самій бізнес-структурі, а й суспільству, сприяти соціальним змінам, виконувати роль освітнього інструменту тощо.

За останнє десятиріччя з'явилося декілька важливих досліджень і публікацій, у яких розглядаються необхідність перегляду зобов'язань у сфері прав людини та включення бізнесу у коло зобов'язаних осіб, стандарти, які мають бути впроваджені, нормативно-правова база, проблеми, з якими стикаються усі зацікавлені сторони, механізми залучення корпорацій до відповідальності<sup>2</sup>. Вимальовуються тенденції до зростання популярності горизонтального права прав людини та відповідальності недержавних суб'єктів. Зокрема, визначається, що відбулася зміна «глобальних суб'єктів, занепокоєних правами людини, від майже ексклюзивної уваги до зловживань, допущених урядами, до ретельного контролю діяльності бізнес-підприємств»<sup>3</sup>. При розгляді небезпеки для прав людини і потенційних обов'язків бізнесу, висловлюється думка про два шляхи вирішення питання – опосередкований та прямий, де перший відповідає непрямому виведенню зобов'язань для бізнесу, а другий відображає безпосередні та прямі зобов'язання<sup>4</sup>. Активно обговорюється реалізація таких зобов'язань, заснована на стратегії «належної обачності», як способу вирішення проблем в умовах глобалізації та інформатизації, корпоративна відповідальність та стимули добровільного їх дотримання<sup>5</sup>.

---

<sup>1</sup> Globalization and its impact on the full enjoyment of all human rights. Resolution adopted by the General Assembly on 19 December 2016. A/RES/71/197.

<sup>2</sup> Див.: Baumann-Pauly D., Nolan J. (eds.), *Business and Human Rights. From Principles to Practice*. Routledge, 2016. 350 p.; *Corporate Accountability for Human Rights Abuses: A Guide for Victims and NGOs on Recourse Mechanisms*, FIDH, 2016 (3rd Edition). 604 p.; Ruggie J. *Just Business. Multinational Corporations and Human Rights*. Amnesty International Global Ethics Series, W. W. Norton & Company, New York, 2013. 225 p.

<sup>3</sup> Ratner, S. *Corporations and Human Rights: A Theory of Legal Responsibility*. Yale Law Journal. 2001. Vol. 111. No. 3. P. 443–545, p. 446.

<sup>4</sup> Knox J. H. *Horizontal Human Rights Law*. The American Journal of International Law. 2008. Vol. 102. No. 1. P. 1–47., p. 47.

<sup>5</sup> Shackelford S. J. *Human Rights and Cybersecurity Due Diligence: A Comparative Study*. University of Michigan Journal of Law Reform. 2017. Vol. 50. No. 4. P. 859–885, p. 860; Ramasastry, A. *Corporate Social Responsibility Versus Business and Human Rights: Bridging the Gap Between Responsibility and Accountability*. Journal of Human Rights. 2015. Vol. 14. No. 2. P. 237–259, p. 251–252.

Одночасно з'являються модельні міжнародні та національні правові акти, які можуть становити регулятивну базу для вирішення проблем бізнесу та прав людини у цифрову епоху. Перш за все, це такі документи, як Керівні принципи ООН щодо бізнесу та прав людини: Реалізація Рамкової програми Організації Об'єднаних Націй «Захист, повага і засоби захисту», Глобальний договір ООН, Керівні принципи ОЕСР щодо багатонаціональних підприємств: Рекомендації для відповідального ведення бізнесу в глобальному контексті, Декларація ОЕСР про міжнародні інвестиції та багатонаціональні підприємства, рішення та рекомендації до неї. До того ж, як на рівні ООН, так і на рівні міжурядових груп, громадянського суспільства та академічної спільноти точаться дискусії щодо природи й меж таких зобов'язань, їх забезпечення та наслідків недотримання.

В Україні як загальний регулятивний орієнтир може бути застосовною Національна стратегія у сфері прав людини, затверджена Указом Президента України від 25 серпня 2015 р. № 501/2015. Крім того, передбачається прийняття Національного плану дій щодо бізнесу та прав людини, що включає взаємодію усіх зацікавлених сторін.

Слід зазначити, що зобов'язання для бізнесу часто сфокусовані на певних групах прав, перш за все, екологічних і трудових, а також заборони дискримінації. При цьому більшість наявних міжнародних документів містить загальне формулювання про обов'язок поважати права, дотримуватися і прямо не порушувати їх. Зокрема, Глобальний договір ООН, як стандарт для бізнесу, що містить десять основних принципів, передбачає повагу та дотримання прав людини, обов'язок не брати участі у їх порушенні прав, підтримувати свободу асоціацій, визнавати право на колективний договір, підтримувати ліквідацію примусової, а також дитячої праці, усіх форм дискримінації в професійній діяльності, обережний підхід до екології, посилення відповідальності у цій сфері та поширення екологічно безпечних технологій, боротися проти усіх видів корупції<sup>1</sup>. Відкритими залишаються питання щодо непрямого впливу на права, а також ступеню відповідальності компанії за співучасть у порушеннях. Приміром, перенесення виробництва до держави з авторитарним режимом заради здешевлення або ведення справ з контрагент-

---

<sup>1</sup> UNGC. (2015). United Nations Global Compact: The Ten Principles. Available at: <https://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/index.html> [Accessed 18 August 2019].

том, стосовно якого є докази систематичного та грубого ураження прав працівників.

Потрібно сказати, що у будь-якому разі публічна влада не відсторонюється від сфери бізнесу і прав людини, віддавши цю сферу на розсуд компаніям та громадянському суспільству. Навіть м'який варіант зобов'язань передбачає, що держава має створити такий регулятивний клімат, який би сприяв усвідомленню бізнесом своєї соціальної відповідальності<sup>1</sup>.

У інформаційному суспільстві ресурсами для бізнесу стають увага та довіра користувачів послуг і покупців товарів. Діяльність у «сірих зонах» права, етики та технологій обіцяє значні прибутки. Тому інтереси бізнесу можуть докорінно розходитися з доктриною прав людини. Зокрема, ключові висновки рейтингу дотримання цифрових прав вже декілька років поспіль підтверджують неадекватність розкриття приватних даних, непрозору обробку та використання інформації компаніями. У 2017 році оцінки найпопулярніших компаній серед Інтернет та мобільних компаній розподілилися так: найвищі оцінки отримали Google (65%), Microsoft (62%) та Yahoo! (58%), тоді як найнижчі – компанії Baidu (13%), Mail.ru (22%) та Tencent (22%). У 2018 році 17 з 22 ключових компаній покращили показники, принаймні, в одній з областей, однак їх режими збереження приватності залишаються далекими від ідеальних<sup>2</sup>.

Додаткового виміру проблемі прав людини та діяльності компаній додає той факт, що бізнес-структури часто діють у сфері новітніх прав, таких як заборона клонування, розумна біоінженерія, збереження анонімності, цифрова ідентичність, право на Інтернет тощо. Зосередження в руках корпорацій, передовсім, IT-компаній, інноваційних технологій, з регулюванням яких погано справляються традиційні правові інструменти, може бути доволі небезпечним.

Під ударом опиняються і визнані права людини. Так, глобальна діяльність бізнесу може впливати на інформаційні обміни, та, за наявності цифрових інструментів і панування у комунікаційному просторі, суттєво вплинути на свободу вираження поглядів, плюралізм і культурне різноманіття, демократичні процеси та здійснення політичних прав.

---

<sup>1</sup> Ramasastry, A. Corporate Social Responsibility Versus Business and Human Rights: Bridging the Gap Between Responsibility and Accountability. *Journal of Human Rights*. 2015. Vol. 14. No. 2. P. 237–259, p. 251.

<sup>2</sup> The Ranking Digital Rights 2018 Corporate Accountability Index. Available at: <https://rankingdigitalrights.org/index2018/> [Accessed 21 August 2019].

У проблематиці зобов'язань для ІТ-компаній, слід врахувати й намагання багатьох держав застосувати екстратериторіальну юрисдикцію до питань, пов'язаних з інформаційними обмінами. Зіткненням сприяє той факт, що ведення діяльності таких компаній часто відбувається у кіберпросторі, дані передаються через території багатьох держав, а зв'язок деяких операцій складно прослідкувати.

Критика можливості впровадити універсальні стандарти стосовно зобов'язань бізнесу, у тому числі ІТ-компаній, у сфері прав, базується також на справедливих побоюваннях про неможливість застосування їх до усіх кампаній, зважаючи на їх варіативність і відмінності діяльності, а також на побоюваннях, що менеджери можуть не знати, що фірми якимось чином впливають на права<sup>1</sup>. Відома справа з маніпулюванням переконаннями користувачів за допомогою зібраних Cambridge Analytica даних показала, що прораховувати довгострокові впливи на права людини стає усе складніше. Вразливості, неосвіченість, налаштування алгоритмів під економічну вигоду без урахування наслідків для прав людини можуть бути використані для того, щоб перетворити платформу Facebook з мережі для спілкування, творення та розповсюдження контенту на інструмент втручання до виборчих процесів та пропагування ворожнечі. Разом з тим, маючи у розпорядженні гнучкі засоби реагування на нові виклики, Facebook одним з перших запропонував ефективні політики захисту конфіденційності, боротьби з мовою ненависті, поведження з цифровими останками тощо.

Сучасні компанії можуть бути зацікавлені не лише у формуванні позитивного іміджу та просуванні соціальної відповідальності, а також у збереженні стійкої довіри користувачів у цифрову епоху. За останні роки стало звичайним, як зазначається, те, що «оператори пошукових систем чи соціальних мереж мають власну політику щодо свободи і обмежень в Інтернеті та накладають обмежувальні заходи на основі самостійно розроблених критеріїв і способів бачення міжнародних проблем»<sup>2</sup>. Це

---

<sup>1</sup> Aaronson, S. A., Higham, I. Re-Righting Business: John Ruggie and the Struggle to Develop International Human Rights Standards for Transnational Firms. *Human Rights Quarterly*. 2013. Vol. 35, Issue 2. P. 333–364, p. 338.

<sup>2</sup> П. М. Сухорольський. Вплив транснаціональних ІТ-компаній на права людини та проблеми еволюції міжнародного права. Сучасні проблеми міжнародного права. *Liber Amicorum* до 60-річчя проф. М. В. Буроменського: моногр. / авт. кол.; за ред. В. М. Репецького та В. В. Гутника. Львів; Одеса: Фенікс, 2017. 564 с. С. 336–360., с. 346.

може мати не лише негативні наслідки для реалізації відповідних прав людини, але, навпаки, виступати важливим елементом саморегуляції конфліктів і порушень у кіберпросторі.

Деякі компанії надають можливість звертатися за відновленням порушеного права за допомогою швидких і зрозумілих процедур. Інші – демонструють захист прав на рівні, вищому за той, що є у певній національній правовій системі. Не слід забувати і про те, що такий рівень може вимагатися від компаній-контрагентів, а також органів публічної влади, які мають намір співпрацювати з потужними європейськими та американськими корпораціями. І це виступає додатковим стимулом приведення конкретних правових практик у відповідність до високих стандартів.

Отже, бізнес в цілому та ІТ-компанії зокрема здійснюють серйозний вплив на права людини у цифрову епоху. При цьому, компанії мають змогу діяти відповідально чи обирати найсприятливіший для безвідповідальної діяльності правовий режим.

Питання наслідків для прав людини від діяльності компаній, що працюють у сфері ІТ, потребують подальших досліджень. На сьогодні на міжнародному рівні та рівні більшості національних правових систем світу відсутні універсальні обов'язкові стандарти для бізнесу у відповідній сфері. Однак вимальовуються тенденції до застосування автономного правового регулювання та інструментів «м'якого права», корпоративних норм й ефективних цифрових інструментів. Поширення кращих практик захисту прав людини онлайн здатне сприяти просуванню концепції та систем захисту прав на всіх рівнях.

### **Список використаних джерел:**

1. Aaronson, S. A., Higham, I. Re-Righting Business: John Ruggie and the Struggle to Develop International Human Rights Standards for Transnational Firms. *Human Rights Quarterly*. 2013. Vol. 35, Issue 2. P. 333–364.
2. Baumann-Pauly D., Nolan J. (eds.), *Business and Human Rights. From Principles to Practice*. Routledge, 2016. 350 p.
3. Corporate Accountability for Human Rights Abuses: A Guide for Victims and NGOs on Recourse Mechanisms, FIDH, 2016 (3rd Edition). 604 p.
4. Corporate Accountability for Human Rights Abuses: A Guide for Victims and NGOs on Recourse Mechanisms, FIDH, 2016 (3rd Edition). 604 p.
5. Globalization and its impact on the full enjoyment of all human rights. Resolution adopted by the General Assembly on 19 December 2016. A/RES/71/197.

6. Knox J. H. Horizontal Human Rights Law. *The American Journal of International Law*. 2008. Vol. 102. No. 1. P. 1–47.
7. Ramasastry, A. Corporate Social Responsibility Versus Business and Human Rights: Bridging the Gap Between Responsibility and Accountability. *Journal of Human Rights*. 2015. Vol. 14. No. 2. P. 237–259.
8. Ratner, S. Corporations and Human Rights: A Theory of Legal Responsibility. *Yale Law Journal*. 2001. Vol. 111. No. 3. P. 443–545.
9. Ruggie J. *Just Business. Multinational Corporations and Human Rights*. Amnesty International Global Ethics Series, W. W. Norton & Company, New York, 2013. 225 p.
10. Shackelford S. J. Human Rights and Cybersecurity Due Diligence: A Comparative Study. *University of Michigan Journal of Law Reform*. 2017. Vol. 50. No. 4. P. 859–885.
11. The Ranking Digital Rights 2018 Corporate Accountability Index. Available at: <https://rankingdigitalrights.org/index2018/> [Accessed 21 August 2019].
12. UNGC. (2015). United Nations Global Compact: The Ten Principles. Available at: <https://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/index.html> [Accessed 18 August 2019].
13. П. М. Сухорольський. Вплив транснаціональних ІТ-компаній на права людини та проблеми еволюції міжнародного права. *Сучасні проблеми міжнародного права. Liber Amicorum до 60-річчя проф. М. В. Буроменського*: моногр. / авт. кол.; за ред. В. М. Репецького та В. В. Гутника. Львів; Одеса: Фенікс, 2017. С. 336–360.

**Illya Kolosov,**  
*Postgraduate of Labour Law Department,  
Yaroslav Mydrui National Law University  
Kharkov, Ukraine*

## **ACTUAL PROBLEMS OF SOCIAL INSTABILITY'S OVERCOME AS CHALLENGE FOR THE NEW DEMOCRACIES**

New economic conditions, globalization and unionization's impact provoke social instability in countries developed, which leads to need of new strategies to its overcome in respect to state's safety and people's welfare.

Particularly, last decades have attested increasingly research interest in area of labour disputes, which have furthermore social effect or, unfortunately, affect. Many contemporary studies focus on features of court process methods of labour disputes resolution and ADR-ones.

Over the last decade, research on aforesaid field has increasingly demonstrated the need of summarizing essential scientific doctrine and systematization knowledge obtained from variety of world countries' labour disputes legislation.

Blatman's contribution (Blatman, 2006) maintained that «there are 7 mainly features of labour court's proceedings ...:

«1) ***The seizure of the court is simplified.*** The claim has just to be filed before a clerk or sent to the court. Then the parties are summoned by the clerk's office.

2) ***Rules for appearance before the court are supple*** = no need for a party to appear by a lawyer before the labour court = Representation by employees or employers belonging to the same branch of industry is allowed = Same thing with union representatives = Husband or wife can appear to

3) ***Oral proceedings.*** The principle is that written procedure is not required. Parties can argue orally before the judges. But this has the consequence that parties must appear (in person or by a representative), otherwise their written statements would not be taken into account.

4) ***Unicity of the labour instance.*** All claims stemming from the same contract of employment between the same parties must be subjected to an only instance (unless the grounds of the new submissions would be born or revealed



after the first instance before the labour court). This goal of this rule is to avoid the splitting and the multiplication of disputes about a same contract. In order to favour a certain peace in the business and not to divert it from its missions. As a consequence, new claims are qualified before the court of appeal, in its social chamber.

5) ***Mission of enquiring lay-judges.*** Labour court counsellors can be appointed by the Office of conciliation or the judgement panel in order to gather necessary information for the judgment. The «conseillers rapporteurs» can go inside the undertaking, hear parties or other people and get documents. Once they have finished their investigations, they write down a report that is transmitted to the ruling panel. They also are qualified to record the conciliation of the parties.

6) ***Provisional execution of rulings.*** Rulings of the conciliation office, interim orders and decisions of the ruling panel that order the delivery of certain documents or the payment of wages and notice, are immediately enforceable.

7) ***Appeal before the appellate jurisdiction (Cour d'appel) and before the supreme court (Cour de cassation).*** (a) Appeal before the social chamber of the court of appeal. This panel is specialised into social cases. There is no need to appear by a lawyer or solicitor before this chamber. Proceedings are oral. A professional judge is commissioned for the purpose of accelerating the procedure by provoking exchanges of statements before the hearings. b) Petition in cassation. The social chamber of the «Cour de cassation» (french supreme regulating court) is a specialised panel of this court, only comprised of professional judges. It deals with petitions lodged against: – some rulings of the labour court (last resort) on account of the feeble amount of the dispute; et des juges d'instance (contentieux de l'élection des conseillers prud'hommes ou de l'élection des instances représentatives du personnel); – rulings of the judge (juge d'instance) stating in labour election matters; – judgments of the social chambers of the courts of appeal» [2].

Conversely to aforesaid benefits, Esplin et al. (Esplin, 2007) reported that «the current employment dispute system in the UK is closely aligned with the creation of the Industrial Tribunal system and the statutory right to claim unfair dismissal introduced in the Industrial Relations Act 1971. The 1971 legislation flowed from the recommendations of the «Donovan Commission» set up to review the state of employment relations. Although primarily focused on collective bargaining and the part played by trade unions, Donovan's concept of a Labour Tribunals system was one which was a type of people's court, easily

accessible, speedy, informal and inexpensive dispute resolution mechanism. In reality, Employment Tribunals (as they are now called) are specialist courts with a legally qualified Chair. Even the greatest supporter of the employment Tribunal system would probably concede that Employment Tribunals are now very far removed from any notion of a «people's court». The Tribunals of today deal with increasingly complex and expensive litigation.» [1, p. 4].

Meanwhile, ILO's standards consist in «supports member States to strengthen machinery for labour disputes settlement, in line with international labour standards and in consultation with the social partners, by:

- **Establishing legal and regulatory frameworks;**
- **Building effective dispute resolution systems** and services within the labour administration and by independent statutory institutions and specialized labour courts;
- **Capacity building** through specialized training focused on negotiation skills and conciliation / mediation skills, as well as on international labour standards;
- **Sharing knowledge** and raising awareness in respect of the advantages of voluntary conciliation, mediation and arbitration mechanisms; and
- **Sharing experiences** of labour court judges on issues of common interest and concern.

The objective of the program is to support the establishment or revitalization of voluntary, free-of-charge and expeditious mechanisms for labour disputes settlement to help employers and workers and their organizations resolve their disputes through conciliation and arbitration and where necessary provide recourse to specialised labour courts. To support these objectives, the ILO provides a range of services to governments, workers' and employers' organizations:

- **Assisting constituents** with the drafting or reform of labour legislation that regulates the mechanisms and procedures of labour dispute settlement; and
- **Supporting the development of voluntary, effective and financially viable systems** for the prevention and settlement of labour disputes through mediation, conciliation and arbitration...

Together with the International Training Centre of the ILO, providing training that can equip social partners and government officials with skills and knowledge of effective methods for preventing and resolving labour disputes.

- Joint union / management negotiations skills training
- Conciliation / mediation skills training

- Building effective labour dispute resolution systems
- Arbitration skills training
- Training for Labour Court Judges.»[3]

In respect to these circumstances, we repeatedly provided implication about necessity of the Labour Processual Code creation with inclusion of advantages and exclusion of disadvantages aforesaid.

Gladly report, that such draft of Code has already created by the efforts of scientists of Labour Law Department Yaroslav Mydru National Law University.

For the first time for Ukraine proposed a new, modern system of collective labour disputes resolution, which was restricted to bring before court with exclusion of strikes' legality cases until contemporary.

This draft has significant differences between Civil Processual Code (which norms are currently appropriate for the labour disputes' resolution) in part of ways of court defence and forms of court settlement, preliminary hearings and process principles, court's composition, appeals and cassation etc.

Aforesaid differences show the specificity and complexity of labour legal relationships and evidently lead to provide an implication about inadmissibility of its regulation by other branches of law.

Realization of these contributions presumably effected subsequently increase the level of legal framework in field of courts' labour disputes resolution, from the one hand, and permit to decline social instability in the legal way, from the other hand.

## **REFERENCES:**

1. Employment dispute resolution in Great Britain: the case for change an international perspective. David Esplin MSc. Honorary Senior Research Fellow Centre for Research in Employment Studies Employment Research Service University of Hertfordshire Business School Hatfield Herts AL10 9AB. P. 4–17.
2. Labour Court System in France. Contribution of Mr Michel Blatman, Conseiller à la Chambre sociale de la Cour de Cassation française (social chamber of the French supreme court) (June 2006). [E – resource]. E – data – Website: <http://ealcj.org> Way to access: <http://ealcj.org/wp-content/uploads/2015/12/francesummary.pdf> (Day of address to it is August, 31, 2019).
3. Labour dispute prevention and resolution. [E – resource] – E – data. – Way to Access: <http://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-dispute/lang-en/index.htm> (Day of address to is August, 31, 2019).

**Лідія Нестеренко,**  
*асистентка кафедри публічного права  
юридичного факультету Чернівецького  
національного університету імені Юрія Федьковича*

## **МОЖЛИВОСТІ УТВЕРДЖЕННЯ КЕРІВНИХ ПРИНЦИПІВ ООН ЩОДО БІЗНЕСУ І ПРАВ ЛЮДИНИ НА ПРИКЛАДІ ВЗАЄМОДІЇ БДЖОЛЯРІВ ТА САДІВНИКІВ БУКОВИНИ**

Бджільництво – надзвичайно цінна галузь сільського господарства, яка дає мед, віск, квітковий пилок, маточне молочко і бджолину отруту. Розвиток даної галузі важливий не лише для економіки, а й для екології. Без бджіл не буде ефективного запилення рослин, відповідно ми матимемо глобальну продовольчу кризу, що в свою чергу вплине на соціум. Концепція сталого розвитку рекомендована на міжнародній конференції країн членів ООН в 1992 році в Ріо-де-Жанейро як основа розвитку світової спільноти в умовах глобалізації та містить базові принципи, які покликані покласти в основу розвитку економіки екологічні та соціальні чинники.

З урахуванням даного принципу: врахування екологічних, соціальних та економічних аспектів при прийнятті будь-яких державних рішень, відбувається розвиток такої сфери агробізнесу як бджільництво. На сьогоднішній день в Україні діє базове законодавство, що врегульовує питання функціонування та розвитку такої галузі сільського господарства. Так, Законом України «Про бджільництво» від 22.02.2000 р. визначено, що земельні ділянки надаються для зайняття бджільництвом пасічникам на загальних засадах визначених Земельним кодексом та Законом України «Про оренду землі», з урахуванням особливостей передбачених Лісовим кодексом України. Передбачено основні вимоги до розміщення самих пасік на ділянці відповідно до ветеринарно-санітарних правил, санітарних правил планування та забудови населених пунктів, правила облаштування стаціонарних пасік тощо.

З відкриттям європейського ринку дрібне домашнє бджільництво почало переростати в потужну галузь. Тим не менше ми маємо низку проблем на шляху становлення даної галузі сільського господарства.

Однією із законодавчих вимог до пасічників є реєстрація пасіки. Вона здійснюється за місцем проживання фізичної особи або за місцезнаходженням юридичної особи відповідно до Порядку реєстрації пасік, затвердженому наказом Міністерства аграрної політики України від 20.09.2000 р.

За даними неофіційної статистики виробничий фонд даної галузі налічує близько 4000 тис. бджолярів та понад 3,7 млн. бджолосімей. Валове річне виробництво меду сягає 80 тис. тон. В той же час близько 20–30% пасік в Україні є не зареєстрованими<sup>1</sup>.

Зареєстрованим державною установою ветеринарної медицини пасікам видається ветеринарно-санітарний паспорт, відповідно до вказаного Порядку, після обстеження пасіки. Він є офіційним документом, який слід пред'являти для отримання ветеринарного свідоцтва або довідки.

Є декілька причин уникнення реєстрації. Найперша, та на нашу думку найважливіша – це низький рівень правосвідомості наших громадян. Рідко коли, якщо це не велике підприємство та не передбачає продаж меду до торгівельних мереж, особи, що починають займатися бджільництвом опрацьовують до початку нормативну правову базу, що регулює дану сферу агровідносин. Інший аспект – це кошти. Державна реєстрація пасік є безкоштовною. А от паспортизація передбачає вкладення певних коштів. Вартість клінічного огляду 1 бджолосім'ї становить 35,67 грн з ПДВ. При чому обстежити потрібно не менше 10% всіх вуликів. Видача паспорту близько 65 грн. Недостатнє фінансове забезпечення дрібних пасічників, спонукає їх до ухилення від реєстрації.

Все це має значні негативні наслідки. Якщо бджоляр не має реєстраційних документів на пасіку, то втрачає можливість претендувати на державну допомогу у розмірі до 25% для покриття витрат на обладнання, пільгові кредити, гранти міжнародних організацій. Якщо вулики із бджолами не занесені до реєстру, то на юридичному рівні їх немає. Відповідно, у випадку стихійного лиха, загибелі сімей довести розміри шкоди та претендувати на певне відшкодування буде юридично неможливо.

Про ймовірну загибель бджолиних сімей потрібно сказати окремо. У 2018р. пасічники втратили 100–120 млн. грн. через загибель 35–40 тис.

---

<sup>1</sup> Реєструємо пасіку: покрокова інструкція. Електронний ресурс: URL: <https://uteka.ua/ua/publication/news-14-delovye-novosti-36-registriruem-paseku-poshagovaya-instrukciya>.

бджолосімей внаслідок використання аграрними господарствами неякісної агрохімії<sup>1</sup>. Це основна причина, що може призвести до масової загибелі бджіл – отруєння засобами захисту рослин, які застосовуються фермерським господарством при обробці полів. Закон України «Про бджільництво» говорить, що юридичні та фізичні особи, які застосовують засоби захисту рослин, зобов'язані дотримуватись чинних нормативно-правових актів, що передбачають охорону бджіл від отруєнь. Фермери зобов'язані не пізніше ніж за три доби до початку обробки полів, через органи місцевого самоврядування, ЗМІ попередити про це пасічників, які знаходяться на території об'єднаних територіальних громад та сільських рад на відстані до 10 км від оброблюваних площ. При цьому, повідомляється дата обробки, назва препарату, ступінь токсичності препарату та строк його дії. Приховування або надання неправдивої інформації про можливу загрозу бджолам при застосуванні засобів захисту рослин, тягне за собою відповідальність. Так реалізується обов'язок держави захищати права людини від порушень з боку третіх осіб, у тому числі з боку бізнесу. А також обов'язок бізнесу поважати права людини, що включає в себе також необхідність проявляти належну обачність щодо можливого негативного впливу тієї чи іншої діяльності на права людини. Проте, притягнути до відповідальності винних осіб ми зможемо тільки тоді, коли власники пасік зі своєї сторони забезпечить виконання всіх вимог чинного законодавства для свого функціонування.

На сьогодні відомі випадки, коли громадськість (пасічники) не чекає активних дій органів влади, які не завжди сумлінно виконують свої повноваження, а самоорганізовується для захисту своїх прав та бізнесу.

Візьмемо до прикладу Чернівецьку область, де останніми роками активно розвивається садівництво. На жаль, не всі садівники при здійсненні своєї діяльності дотримуються вимог законодавства щодо використання речовин для обприскування дерев від шкідників: не попереджають про обприскування, не дотримуються часових обмежень, використовують заборонені речовини. Це відбувається не завжди навмисно, а частіше через незнання, низьку правову грамотність. З огляду на таку поведінку бджолярі декількох сіл згуртувалися, утворили гро-

---

<sup>1</sup> Реєструємо пасіку: покрокова інструкція. Електронний ресурс: URL: <https://uteka.ua/ua/publication/news-14-delovye-novosti-36-registriruem-paseku-poshagovaya-instrukciya>

мадську організацію «Буковинський бджоляр», та почали здійснювати правопросвітню діяльність, пояснюючи садівникам, яку шкоду вони заподіюють не лише своєму бізнесу, бджолам, але й громадянам, які проживають в навколишніх населених пунктах, порушуючи їхнє конституційне право на безпечне для життя та здоров'я довкілля, та як цього можна уникнути. Результатом такої діяльності стало створення на громадських засадах електронної платформи, де були зареєстровані бджолярі та садівники для погодження їх діяльності. Бджолярі повідомляли куди вивозитимуть бджіл, а садівники – коли проводитимуть обприскування та яку речовину використовуватимуть. В результаті зменшилася кількість випадків масової загибелі бджіл та дещо підвищилася урожайність. При цьому, в даному регіоні знизилася кількість застосування несанкціонованих хімічних речовин. Окрім цього, сьогодні за участі представників бізнесу, науковців та громадських організацій іде обговорення звернення до вищих органів влади з пропозицією внести зміни до законодавства та повернути вимогу щодо отримання ліцензії на торгівлю сільськогосподарськими хімікатами, в тому числі пестицидами. При цьому значно спростивши саму процедуру та природу такого ліцензування, зробивши її безкоштовною на основі звичайного повідомлення через мережу інтернет.

Також був розроблений план дій на випадок отруєння бджіл пестицидами та хімікатами. Дотримавшись якого, у разі отруєння зареєстрованих бджіл на полях, їх власник зможе пред'явити агровиробнику претензії та в суді довести обґрунтованість своїх вимог щодо компенсації збитків. На практиці це надзвичайно важко, оскільки потрібно доводити причинно-наслідковий зв'язок між обприскуванням та загибеллю бджіл, потрібно здійснювати дороговартісну експертизу, підтвердити очікуваний, але втрачений прибуток. Наприклад, в своєму рішенні Роменський міськрайонний суд Сумської області лише частково задовольнив вимоги позивача, присудивши часткове відшкодування вартості загибелі сімей бджіл<sup>1</sup>. Тому частіше обидві сторони зацікавлені в позасудовому врегулюванні таких конфліктів та намагаються вирішувати їх шляхом переговорів. З огляду на це, важливим є активний розвиток та підтримка на державному рівні в Україні медіації як способу врегулювання спорів.

---

<sup>1</sup> Рішення Роменського міськрайонного суду Сумської області від 13 лютого 2019 року по справі № 585/4206/18 [Електронний ресурс] // URL: <https://youcontrol.com.ua/catalog/court-document/80138990/>.

Оскільки, як свідчить практика громадяни готові самостійно вирішувати власні конфлікти та брати на себе відповідальність за реалізацію прийнятого рішення. Саме це відбувається в процесі проведення медіації. Медіатор як третя особа лише допомагає сторонам з'ясувати істинний інтерес та потреби сторін в конфлікті. Як зазначають окремі науковці, медіація є природнім правом людини впливати на вирішення власного конфлікту<sup>1</sup>.

Вірно зазначено в аналітичному звіті «Національне оцінювання базових показників у сфері бізнесу та прав людини в Україні», що «українське законодавство не передбачає механізмів забезпечення принесення бізнесом вибачень з приводу негативних наслідків, завданих діяльністю суб'єкта господарювання особі, групі осіб, місцевій громаді чи іншій спільноті. Чинне процесуальне законодавство України не передбачає можливості пред'явлення позовів на захист групових інтересів (колективних позовів), незважаючи на те, що норми матеріального права в деяких випадках допускають їх пред'явлення. Неврегульованим також залишається питання щодо можливості пред'явлення позовів на захист громадського інтересу»<sup>2</sup>. На нашу думку, дані питання ефективно можна вирішувати за допомогою проведення процедури переговорів, діалогу чи медіації (залежить від виду конфлікту та його сторін). Основні принципи яких, такі як конфіденційність, гнучкість, добровільність, незалежність, рівність сторін сприятимуть подальшому налагодженню співпраці представників агробізнесу, громадськості та органів влади з урахуванням принципів сталого розвитку заради майбутнього нашої планети.

Таким чином, шляхом проведення діалогів ми зможемо налагодити комунікацію між громадянським суспільством, бізнесом та органами влади, з'ясувати їх реальні потреби та можливі спільні інтереси, утвердивши основні Керівні принципи ООН щодо бізнесу і прав людини Ухвалені Радою ООН з прав людини.

---

<sup>1</sup> Гаврилук Р. Зумовленість правової природи медіації буттєвим устроєм людського світу // Право України. – 2018. – № 5. – С. 181–195. [Електронний ресурс] // URL: <https://drive.google.com/file/d/1k2Sy2M-qlWbvghywf-Wgg34R9N9sxcH-/view>.

<sup>2</sup> Національне оцінювання базових показників у сфері бізнесу та прав людини. Електронний ресурс: URL: <https://www.google.com.ua/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&ccd=1&ved=2ahUKEwiw0cm7z7rkAhUBVhoKHc2LAdoQFjAAegQIAhAB&url=https%3A%2F%2Fminjust.gov.ua%2Fm%2Finformatsiya-schodo-rezultativ-provedennya-natsionalnogo-otsinyuvannya-bazovih-pokaznikiv-u-sferi-biznesu-ta-pravlyudini-v-ukraini&usg=AOvVaw0qSjDKXgLv7BuUbsnqA1Om>.



**Олена Луценко,**  
*кандидат юридичних наук,*  
*асистент кафедри трудового права*  
*Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

## **ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ГАРАНТІЙ З ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ В УКРАЇНІ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ**

**Вступ.** Принцип свободи праці, вільного вибору професії для осіб з інвалідністю проявляється у функціонуванні систем професійної реабілітації і адаптації, створенні спеціальних робочих місць, фінансуванні державою цільових програм щодо соціальної реабілітації, встановлення пільгових умов функціонування підприємств, де працюють особи з інвалідністю. Обрати чи змінити професію особам з інвалідністю допомагають профорієнтаційні та профдіагностичні консультації, профінформаційні семінари, тренінги та семінари з орієнтації на підприємницьку діяльність. При цьому в їх учасників активізуються зусилля щодо пошуку роботи, зміцнюється впевненість у собі, вони опановують сучасні технології самопрезентації. Відсутність же у особи з інвалідністю професійної підготовки або неадекватність її рівня потребам ринку праці зменшує шанси на працевлаштування і, як наслідок, – на активну життєдіяльність [1, с. 13, 14].

Нині гостро стоять проблеми з працевлаштування осіб з інвалідністю, які потребують негайного вирішення, зокрема недостатньою є кількість спеціалізованих і надомних робочих місць, низька конкурентоспроможність осіб з інвалідністю, невідповідність між заявленими роботодавцями вакансіями та кваліфікацією особи з інвалідністю, медичними показниками і станом здоров'я.

**Виклад основного матеріалу.** Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» [2] заходи щодо сприяння зайнятості населення спрямовуються на: 1) забезпечення відповідності рівня професійної кваліфікації працездатних осіб потребам ринку праці; 2) створення умов для активного пошуку роботи безробітними; 3) підвищення конкурентоспроможності осіб на ринку праці. До заходів щодо сприяння зайнятос-

ті населення належать: 1) професійна орієнтація та професійне навчання; 2) стимулювання діяльності роботодавців, спрямованої на створення нових робочих місць та працевлаштування безробітних; 3) створення умов для самозайнятості населення та підтримка підприємницької ініціативи; 4) сприяння забезпеченню молоді першим робочим місцем та запровадження стимулів для стажування на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, фізичних осіб, які застосовують найману працю, молоді, яка навчається; 5) сприяння зайнятості осіб з інвалідністю; 6) забезпечення участі безробітних у громадських роботах та інших роботах тимчасового характеру (ст. 24).

Особи з інвалідністю, які не досягли пенсійного віку, встановленого ст. 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню (п. 6 ч. 1 ст. 14) [2].

Гарантії з працевлаштування інвалідів як для роботодавців для їх заохочення прийняття на роботу особи з інвалідністю, так і для самих осіб з інвалідністю. Так, роботодавцю, який працевлаштовує на нове робоче місце громадян, зокрема осіб з інвалідністю, та яким надано статус безробітного, за направленням територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, строком не менше ніж на два роки щомісяця компенсуються фактичні витрати у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за відповідну особу за місяць, за який він сплачений.

Компенсація виплачується протягом одного року з дня працевлаштування особи за рахунок коштів, передбачених у бюджеті Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття та Фонду соціального захисту інвалідів (у разі працевлаштування особи з інвалідністю з числа зареєстрованих безробітних, але якій відповідно до законодавства допомога по безробіттю не признається), у визначеному Кабінетом Міністрів України порядку.

Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» від 21.03.1991 р. № 875-ХІІ [3] встановлює, що з метою реалізації творчих і виробничих здібностей осіб з інвалідністю та з урахуванням індивідуальних програм реабілітації їм забезпечується право працювати на підприємствах, в установах, організаціях, а також займа-

тися підприємницькою та іншою трудовою діяльністю, яка не заборонена законом (ст. 17).

Підприємства, установи і організації за рахунок коштів Фонду соціального захисту інвалідів або за рішенням місцевої ради за рахунок власних коштів у разі потреби створюють спеціальні робочі місця для працевлаштування осіб з інвалідністю, здійснюючи для цього адаптацію основного і додаткового обладнання, технічного оснащення і пристосування тощо з урахуванням обмежених можливостей осіб з інвалідністю.

Відмова в укладенні трудового договору або в просуванні по службі, звільнення за ініціативою адміністрації, переведення особи з інвалідністю на іншу роботу без її згоди з мотивів інвалідності не допускається, за винятком випадків, коли за висновком медико-соціальної експертизи стан його здоров'я перешкоджає виконанню професійних обов'язків, загрожує здоров'ю і безпеці праці інших осіб, або продовження трудової діяльності чи зміна її характеру та обсягу загрожує погіршенню здоров'я осіб з інвалідністю.

Забезпечення прав осіб з інвалідністю на працевлаштування та оплачувану роботу, в тому числі з умовою про виконання роботи вдома, здійснюється шляхом їх безпосереднього звернення до підприємств, установ, організацій чи до державної служби зайнятості (ст. 18).

Підбір робочого місця здійснюється переважно на підприємстві, де настала інвалідність, з урахуванням побажань особи з інвалідністю, наявних у неї професійних навичок і знань, а також рекомендацій медико-соціальної експертизи.

Підприємства, установи, організації, фізичні особи, які використовують найману працю, зобов'язані виділяти та створювати робочі місця для працевлаштування осіб з інвалідністю, у тому числі спеціальні робочі місця, створювати для них умови праці з урахуванням індивідуальних програм реабілітації і забезпечувати інші соціально-економічні гарантії, передбачені законодавством, надавати державній службі зайнятості інформацію, необхідну для організації працевлаштування осіб з інвалідністю, і звітувати Фонду соціального захисту інвалідів про зайнятість та працевлаштування осіб з інвалідністю у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Особам з інвалідністю, які не мають змоги працювати на підприємствах, в установах, організаціях, державна служба зайнятості сприяє у працевлаштуванні з умовою про виконання роботи вдома. Особи з ін-

валідністю можуть залучатися до оплачуваних громадських робіт за їх згодою.

Особа з інвалідністю, яка не досягла пенсійного віку, не працює, але бажає працювати, має право бути зареєстрованою у державній службі зайнятості як безробітна. Рішення про визнання особи з інвалідністю безробітною і взяття її на облік для працевлаштування приймається центром зайнятості за місцем проживання особи з інвалідністю на підставі поданих нею рекомендації МСЕК та інших передбачених законодавством документів.

Державна служба зайнятості здійснює пошук підходящої роботи відповідно до рекомендацій МСЕК, наявних у особи з інвалідністю кваліфікації та знань, з урахуванням її побажань. Державна служба зайнятості може за рахунок Фонду соціального захисту інвалідів надавати дотацію роботодавцям на створення спеціальних робочих місць для осіб з інвалідністю, зареєстрованих у державній службі зайнятості, а також проводити професійну підготовку, підвищення кваліфікації і перепідготовку цієї категорії осіб з інвалідністю у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Найбільш розповсюдженою гарантією працевлаштування осіб з інвалідністю є квотування робочих місць. Так, для підприємств, установ, організацій, у тому числі підприємств, організацій громадських організацій осіб з інвалідністю, фізичних осіб, які використовують найману працю, встановлюється норматив робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю у розмірі чотирьох відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб, – у кількості одного робочого місця.

Підприємства, установи, організації, у тому числі підприємства, організації громадських організацій осіб з інвалідністю, фізичні особи, які використовують найману працю, самостійно розраховують кількість робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю відповідно до нормативу і забезпечують працевлаштування осіб з інвалідністю. При розрахунках кількість робочих місць округлюється до цілого значення. Виконанням нормативу робочих місць у кількості вважається працевлаштування підприємством, установою, організацією, у тому числі підприємством, організацією громадських організацій осіб з інвалідністю, фізичною особою, яка використовує найману працю, осіб з інвалідністю, для яких це місце роботи є основним.

До виконання підприємствами, установами, організаціями, фізичними особами, які використовують найману працю, нормативу робочих місць, може бути зараховано забезпечення роботою осіб з інвалідністю на підприємствах, в організаціях громадських організацій осіб з інвалідністю шляхом створення господарських об'єднань підприємствами, установами, організаціями, фізичними особами, які використовують найману працю, та підприємствами, організаціями громадських організацій осіб з інвалідністю з метою координації виробничої, наукової та іншої діяльності для вирішення спільних економічних та соціальних завдань.

Підприємства, установи, організації, у тому числі підприємства, організації громадських організацій осіб з інвалідністю, фізичні особи, в яких за основним місцем роботи працює 8 і більше осіб, реєструються у відповідних відділеннях Фонду соціального захисту інвалідів за своїм місцезнаходженням і щороку подають цим відділенням звіт про зайнятість та працевлаштування осіб з інвалідністю.

Керівники підприємств, установ, організацій, у тому числі підприємств, організацій громадських організацій осіб з інвалідністю, фізичні особи, які використовують найману працю, у разі незабезпечення виконання нормативів робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю, неподання Фонду соціального захисту інвалідів звіту про зайнятість та працевлаштування осіб з інвалідністю несуть відповідальність у встановленому законом порядку.

Підприємства, установи, організації, у тому числі підприємства, організації громадських організацій осіб з інвалідністю, фізичні особи, які використовують найману працю, де середньооблікова чисельність працюючих осіб з інвалідністю менша, ніж встановлено нормативом, щороку сплачують відповідним відділенням Фонду соціального захисту інвалідів адміністративно-господарські санкції, сума яких визначається в розмірі середньої річної заробітної плати на відповідному підприємстві, в установі, організації, у тому числі на підприємстві, в організації громадських організацій осіб з інвалідністю, у фізичної особи, яка використовує найману працю, за кожне робоче місце, призначене для працевлаштування особи з інвалідністю і не зайняте особою з інвалідністю. Для підприємств, установ, організацій, у тому числі підприємств, організацій громадських організацій осіб з інвалідністю, фізичних осіб, де працює від 8 до 15 осіб, розмір адміністративно-господарських санкцій

за робоче місце, призначене для працевлаштування особи з інвалідністю і не зайняте особою з інвалідністю, визначається в розмірі половини середньої річної заробітної плати на відповідному підприємстві, в установі, організації, у тому числі на підприємстві, в організації громадських організацій осіб з інвалідністю, у фізичної особи, яка використовує найману працю. Положення цієї частини не поширюється на підприємства, установи і організації, що повністю утримуються за рахунок коштів державного або місцевих бюджетів.

Порушення термінів сплати адміністративно-господарських санкцій тягне за собою нарахування пені. Пеня обчислюється виходячи з 120 відсотків річних облікової ставки Національного банку України, що діє на момент сплати, нарахованої на повну суму недоїмки за весь її строк. Сплату адміністративно-господарських санкцій і пені підприємства, установи, організації, у тому числі підприємства, організації громадських організацій осіб з інвалідністю, фізичні особи, які використовують найману працю, проводять відповідно до закону за рахунок прибутку, який залишається в їх розпорядженні після сплати всіх податків і зборів (обов'язкових платежів). Суми адміністративно-господарських санкцій і пені, що надійшли до державного бюджету, використовуються Фондом соціального захисту інвалідів [3].

На практиці проблема невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю є дуже поширеною. Проте справа не в тому, що роботодавці не бажають виконувати цей норматив, а в тому, що вони не мають такої можливості, оскільки особи з інвалідністю або не звертаються до центру зайнятості для пошуку підходящої роботи, або ж ті особи з інвалідністю, які зареєстровані у центрі зайнятості, не відповідають за станом здоров'я вакантним посадам. Проілюструємо нашу тезу судовою справою. Так, 23 травня 2019 року Полтавське обласне відділення Фонду соціального захисту інвалідів звернулося до Полтавського окружного адміністративного суду з позовною заявою до Товариства з обмеженою відповідальністю «Сетілайт» про стягнення адміністративно-господарських санкцій за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю та пені за порушення термінів їх сплати.

В обґрунтування своїх вимог позивач посилався на те, що середньо-облікова чисельність осіб з інвалідністю, які працювали у відповідача у 2018 році, менша установленої нормативом відповідно до ст. 19 Закону

України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», а саме, не працевлаштовано 1 особу, тому до 15.04.2019 відповідач повинен був згідно ст. 20 вказаного Закону самостійно сплатити фінансово-господарські санкції, оскільки відповідачем цього не було зроблено, на суму заборгованості було нараховано пеню.

Відповідач проти позову заперечував, просив суд відмовити у задоволенні позовних вимог. Зазначав, що ТОВ «Сетілайт» направлено до Кременчуцького міськрайонного центру зайнятості звіти про наявність вільних робочих місць за формою 3-ПН для працевлаштування осіб з інвалідністю. Однак, у 2018 році особи з інвалідністю не виявили бажання працевлаштуватись у ТОВ «Сетілайт» та не направлялися для працевлаштування центром зайнятості.

Суд, проаналізувавши всі матеріали справи та вислухавши сторін, дійшов висновку, що з аналізу норм Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» вбачається, що обов'язок підприємства щодо створення робочих місць для осіб з інвалідністю *не супроводжується його обов'язком підбирати і працевлаштовувати осіб з інвалідністю на створені робочі місця*, натомість вимагає від нього вжиття заходів для працевлаштування осіб з інвалідністю, визначених у статті 18 Закону.

При вирішенні питання про правомірність стягнення адміністративно-господарських санкцій суд виходить із загальних норм права відносно відповідальності за порушення зобов'язань та встановлення в діях або бездіяльності роботодавця складу правопорушення з метою застосування юридичної відповідальності у вигляді адміністративно-господарських санкцій, при цьому враховує, що елементами правопорушення є вина та наявність причинного зв'язку між самим порушенням та його наслідками.

З огляду на те, що судом встановлено, що відповідач вживав усіх необхідних заходів для працевлаштування осіб з інвалідністю, а саме, створив робочі місця для працевлаштування осіб з інвалідністю, надавав державній службі зайнятості інформацію, необхідну для організації працевлаштування осіб з інвалідністю, звітував Фонду соціального захисту інвалідів про зайнятість та працевлаштування, застосування до нього адміністративно-господарських санкцій та пені за невиконання нормативу робочих місць є необґрунтованим [4].

Таким чином, на нашу думку, обов'язок сплатити адміністративно-господарські санкції, передбачені ч. 1 ст. 20 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» має наставати:

1) в разі порушення роботодавцем вимог ч. 3 ст. 18 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», а саме: не виділення та не створення робочих місць, не надання державній службі зайнятості інформації, не звітування перед Фондом соціального захисту інвалідів про зайнятість та працевлаштування осіб з інвалідністю, оскільки саме ця бездіяльність має своїм фактичним наслідком позбавлення державної служби зайнятості можливості організувати працевлаштування осіб з інвалідністю, або

2) в разі порушення роботодавцем вимог ч. 3 ст. 17, ч. 1 ст. 18 та частин 2, 3, 5 ст. 19 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», що полягає у безпідставній відмові у працевлаштуванні особи з інвалідністю, яка звернулась до роботодавця самостійно чи була направлена до нього державною службою зайнятості.

Схожого висновку дійшов Верховний Суд в постанові від 20.03.2018 р. у справі № 802/707/17-а [5].

У науковій юридичній літературі також зверталася увага на проблему виконання нормативу робочих місць для осіб з інвалідністю, зокрема Н. М. Биба, наполягає на усуненні із Закону «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» імперативної норми про єдиний для всіх роботодавців норматив робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю і про порядок його обчислення. Праця осіб зі зниженою працездатністю в галузях економіки з важкими і шкідливими умовами не повинна мати місце через додатковий ризик для їх здоров'я й життя, а тому при розрахунку нормативів робочих місць для працевлаштування досліджуваної категорії населення потрібно мати на увазі лише ті з них, що не пов'язані з небезпечними умовами праці [6, с. 11].

Вважаємо, що необхідності усувати імператив виконання нормативу робочих місць для осіб з інвалідністю немає, оскільки у ст. 17 зазначеного Закону чітко визначено, що працевлаштування осіб з інвалідністю має відбуватися (1) з урахуванням індивідуальних програм реабілітації, (2) після створення спеціальних робочих місць, здійснивши для цього адаптацію основного і додаткового обладнання, технічного оснащення і пристосування тощо та (3) з урахуванням обмежених можливостей осіб з інвалідністю. Тобто виконання цих умов й означає, що працевлаштувати осіб з інвалідністю можливо лише в тих галузях економіки, де не повинно бути ризику для їх здоров'я й життя.

Інша справа якщо б на державному рівні передбачити додаткові гарантії працевлаштування особи з інвалідністю, які вирізнялися б своєю



ефективністю, позаяк квотування робочих місць, як показує практика, є не досить дієвим заходом і особи з інвалідністю все рівно залишаються «відрізаними» від суспільства.

Пропонуємо звернутися до зарубіжного досвіду встановлення низки гарантій у сфері працевлаштування осіб з інвалідністю, зокрема у Великобританії та Ірландії [7, с. 206–214]. У цих країнах особи з інвалідністю мають широкий спектр соціальних гарантій. Так, цікавими для нас видаються такі гарантії у сфері праці: (1) проходження курсів подальшого навчання (FET); (2) зайнятість у громаді; (3) сільська соціальна схема; (4) схема субсидії заробітної плати; (5) гранти на пристосування робочого місця/ обладнання; (6) грант-інтерв'ю на роботу; (7) гранти на переключача та ін. [8].

Програма «зайнятість у громаді» (*Community Employment programme*) розроблена для того, щоб допомогти особам з інвалідністю, які протягом тривалого строку є безробітними, повернутися до роботи, пропонуючи при цьому неповний робочий день та тимчасові робочі місця у місцевих громадах. Учасники можуть брати участь у роботі за сумісництвом. Після цього цим особам пропонуються постійні робочі місця, керуючись їх досвідом та новими навичками, які вони здобули. В такій програмі можуть взяти участь особи з інвалідністю віком від 21 до 55 років, які отримують кваліфіковану соціальну допомогу протягом 12 місяців. Тривалість такої роботи не може перевищувати 3-х років, а особи з інвалідністю віком від 62 років можуть постійно перебувати на таких робочих місцях до того віку, до якого вони мають право на державну пенсію та за умови наявності вільних місць [9].

Сільська соціальна схема (*Rural Social Scheme*) – пільга спрямована на фермерів з низьким рівнем доходу, рибалок та жінок. Для учасників цієї схеми можуть надаватися такі види робіт, як роботи з екологічного обслуговування (обслуговування та догляд за громадськими та спортивними спорудами), роботи в центрах культури та спадщини, в адміністрації громади та робота з діловодства та ін. Особа з інвалідністю працюватиме 19,5 годин на тиждень, тому негативного впливу на їх фермерську діяльність не має. До того ж таким особам виплачуватиметься соціальна допомога за участь у такій схемі. Участь у схемі не може перевищувати 6 років [10].

Схема субсидії заробітної плати (*Wage Subsidy Scheme*) надає фінансову підтримку роботодавцям, які працевлаштовують осіб з інвалідністю.

Так як інвалідність може обмежувати продуктивність працівника порівняно з іншими працівниками, незалежно від їх здатності виконувати роботу, то схема субсидії заробітної плати компенсує дефіцит продуктивності праці безпосередньо перед роботодавцем. Ця схема доступна роботодавцям приватного сектору економіки, які можуть забезпечити працівникам з інвалідністю від 21 до 39 годин роботи на тиждень. Роботодавець може запропонувати більше 39 годин щотижня, але може претендувати на субсидію лише до 39 годин. Запропонований трудовий договір повинен бути укладений не менше ніж на 6 місяців.

*Wage Subsidy Scheme* включає три блоки:

Перший блок – це виплата субсидії заробітної плати, яка виплачується роботодавцю, якщо у працівника з інвалідністю рівень продуктивності становить від 80% або менше (порівняно з іншими працівниками). Працівник повинен працювати не менше 21 години на тиждень. Проте може встановлюватися певна гнучкість у тому, як обчислюються робочі години на тиждень, наприклад, особа з інвалідністю може працювати й 15 годин за один тиждень, однак при цьому ця особа має відпрацювати 84 години протягом чотирьох тижнів. Субсидія становить 5,30 євро на годину. Максимальна щорічна субсидія – 10 748 євро у випадку встановлення 39-годинного робочого тижня.

Другий блок – це виплата підприємствам, у яких працюють більше 2-х осіб з інвалідністю. Це так званий «грант поповнення», який покриває витрати на нагляд, управління та інші робочі витрати. Цей грант базується на загальній кількості працівників з інвалідністю. Додаткові 10% від субсидії на заробітну плату для 3–6 працівників з обмеженими можливостями та до 50% від субсидії на заробітну плату для 23 і більше працівників з інвалідністю.

Третій блок – це грант для компаній, в яких працюють 30 і більше осіб з інвалідністю. Сума гранту – 30 000 євро на рік [11].

Безкоштовна допомога надається роботодавцям, працівникам та самозайнятим особам, яким потрібно адаптувати робоче місце або придбати спеціалізоване обладнання для персоналу з інвалідністю. Цей грант називається грант на обладнання робочого місця / адаптацію (*Grants for adapting or equipping the workplace for staff with disabilities*). Роботодавець може отримати грант на низку обладнання, включаючи: незначні модифікації споруди, такі як пандуси або модифіковані туалети, сигналізація з мигалками, голосові синтезатори для комп'ютерів або підсилюва-

чі для телефонів тощо. Максимальний розмір гранту – 6 350 євро. Цей грант також може бути використаний для модернізації адаптованого обладнання, яке фінансувалося раніше, та для навчання осіб, щоб вони надалі використовували обладнання [12].

Якщо у особи з інвалідністю є порушення зору або ця особа є сліпою, то можна скористатися додатковою допомогою з читання на роботі (*Personal Reader Grants*). Допомога на особистого читача оплачується не більше як за 640 годин на рік [13].

Якщо особа з інвалідністю має вади слуху або мовні дефекти, вона може отримати грант на оплату допомоги перекладача під час співбесіди з працевлаштування (*Job Interview Interpreter Grant*). Якщо особа з інвалідністю вже працевлаштована, вона також може скористатися цим грантом, щоб заплатити за перекладача, який допоможе їй в адаптаційний період. Якщо співбесіда провадиться з роботодавцем у державному секторі, у цьому випадку грант не надається, оскільки роботодавець платить за перекладача. Департамент з питань зайнятості та соціального захисту сплачує перекладачеві плату за південну сесію (до трьох годин). Вартість становить від 95 до 205 євро, залежно від тривалості та кваліфікації перекладача. Департамент також сплачує вартість проїзду перекладача в громадському транспорті, або ставку в розмірі 0,25 євро за км, коли немає громадського транспорту [14].

**Висновок.** Як бачимо, у зарубіжних країнах наявно набагато більше гарантій, які суттєво поліпшують доступ осіб з інвалідністю до праці. Доцільним вбачається скористатися дієвим досвідом зарубіжних країн у встановленні численних грантів та допомог для працевлаштування осіб з інвалідністю. Вважаємо, що в Україні варто запроваджувати систему стимулювання та заохочення тих підприємств, установ, організацій, які беруть активну участь у працевлаштуванні осіб з інвалідністю як безпосередньо зі місцем роботи, так і вдома. Вирішенням наявних проблем у працевлаштуванні осіб з інвалідністю може стати відхід від примусу роботодавців працевлаштовувати цю категорію осіб, а натомість застосовувати заохочення створювати робочі місця для осіб з інвалідністю. В Україні на державному рівні не впроваджуються активні заходи щодо розвитку для осіб з інвалідністю надомної форми організації праці, хоча така форма реалізації права на працю може стимулювати вітчизняних роботодавців до започаткування та поширення використання надомної форми організації праці для осіб з інвалідністю.

## Література:

1. Чічкань М. В. Правове регулювання соціального захисту інвалідів в Україні: автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2009. 23 с.
2. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 24. Ст. 243.
3. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 21.03.1991 р. № 875-XII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1991. № 21. Ст. 252.
4. Рішення Полтавського окружного адміністративного суду від 10 липня 2019 року Справа № 440/1822/19 URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/82932120> (дата звернення 18.08.2019).
5. Постанова Верховного Суду від 20.03.2018 р. у справі № 802/707/17-а URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/72832730> (дата звернення 18.08.2019).
6. Биба Н. М. Правове регулювання трудових відносин з інвалідами: автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2011. 20 с.
7. Malcolm Sargeant, David Lewis (2010) *Employment Law*. London: Pearson Education Limited. 465 p.
8. Checklist for people with disabilities and long-term illness URL: [https://www.citizensinformation.ie/en/reference/checklists/checklist\\_disability.html](https://www.citizensinformation.ie/en/reference/checklists/checklist_disability.html) (дата звернення 18.08.2019).
9. Community Employment programme URL: [https://www.citizensinformation.ie/en/employment/unemployment\\_and\\_redundancy/employment\\_support\\_schemes/community\\_employment\\_scheme.html](https://www.citizensinformation.ie/en/employment/unemployment_and_redundancy/employment_support_schemes/community_employment_scheme.html) (дата звернення 18.08.2019).
10. Rural Social Scheme URL: [https://www.citizensinformation.ie/en/social\\_welfare/social\\_welfare\\_payments/farming\\_and\\_fishing/rural\\_social\\_scheme.html](https://www.citizensinformation.ie/en/social_welfare/social_welfare_payments/farming_and_fishing/rural_social_scheme.html) (дата звернення 18.08.2019).
11. Wage Subsidy Scheme URL: [https://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment\\_and\\_disability/grant\\_aid\\_scheme\\_for\\_employers\\_with\\_disabled\\_staff.html](https://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment_and_disability/grant_aid_scheme_for_employers_with_disabled_staff.html) (дата звернення 18.08.2019).
12. Grants for adapting or equipping the workplace for staff with disabilities URL: [https://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment\\_and\\_disability/grants\\_for\\_adapting\\_or\\_equipping\\_the\\_workplace\\_for\\_disabled\\_staff.html](https://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment_and_disability/grants_for_adapting_or_equipping_the_workplace_for_disabled_staff.html) (дата звернення 18.08.2019).
13. Personal Reader Grants URL: [https://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment\\_and\\_disability/personal\\_reader\\_grants\\_for\\_blind\\_or\\_visually\\_impaired\\_employees.html](https://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment_and_disability/personal_reader_grants_for_blind_or_visually_impaired_employees.html) (дата звернення 18.08.2019).
14. Job Interview Interpreter Grant URL: [https://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment\\_and\\_disability/job\\_interview\\_interpreter\\_grant\\_scheme.html](https://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment_and_disability/job_interview_interpreter_grant_scheme.html) (дата звернення 18.08.2019).

**Алла Санченко,**  
*канд. юр. наук, ст. наук. співр.,  
керівниця Центру перспективних  
досліджень і співробітництва з прав людини  
в сфері економіки Інституту економіко –  
правових досліджень НАН України*

## **КЕРІВНІ ПРИНЦИПИ ООН З ПИТАНЬ БІЗНЕСУ ТА ПРАВ ЛЮДИНИ В СВІТОВИХ І УКРАЇНСЬКИХ КООРДИНАТАХ СТАЛОГО РОЗВИТКУ**

З формуванням нових органів законодавчої та виконавчої влади Україна вступає у новий етап свого розвитку на порозі другої декади 21-го століття. Водночас, конституційні засади, що непохитно визначають демократичний державний устрій, загально визнані філософсько-правові цінності верховенства права та прав людини залишаються незмінним фундаментом життєдіяльності нашої держави [1]. Вона є учасницею сучасних світових трансформаційних процесів, що означені глобалізацією та європейською інтеграцією. Її членство в міжнародних організаціях – ООН, Світовій організації торгівлі, Організації чорноморського економічного співробітництва, Раді Європи, Організації з безпеки та співробітництва в Європі, Центральній-європейській ініціативі, ін., а також все зростаюча співпраця з ЄС, Організацією економічного співробітництва та розвитку тощо, надають нових перспективних можливостей для динамічного та цілеспрямованого розвитку. Але таке позиціонування накладає на Україну і безліч зобов'язань як на учасника світової та регіональної систем міжнародних відносин, співтворця загального та європейського правового і соціально-економічного простору.

Втім, серед усього масиву зобов'язань основоположним є забезпечення дотримання прав людини, що є також і метою всіх прогресивних процесів сучасності: розвиток задля збереження людства та покращення умов і рівня його життя. Про це свідчать положення статутних документів міжнародних організацій та інтеграційних утворень, міжнародні акти, які ними розробляються та поширюються для застосування серед держав-

членів, стратегії та програми заходів, спрямованих на імплементацію договірних актів.

Особливістю сучасного перебігу подій у світі є інтенсифікація економічних відносин між країнами незалежно від їхнього географічного розташування, що базована на інтересі в отриманні доступу до нових і більш дешевих ресурсів задля подальшого виробництва та продажу товарів і послуг, а також на застосуванні новітніх науково-технічних розробок. Такі обширні можливості економічних взаємовідносин між їх суб'єктами створили ґрунт для формування та діяльності крупних і потужних компаній та багатонаціональних корпорацій. У зв'язку з цим, поряд із позитивними ефектами економічного зростання виникли ризики для прав людини у сфері праці, охорони здоров'я, соціального забезпечення, майнових прав, прав на рівне ставлення та безпечне навколишнє середовище, на саме життя. Адже компанії, переслідуючи свою законну мету отримання прибутку, нерідко допускають вчинення неправомірних дій щодо прав людини, при цьому не отримуючи будь-яких адекватних санкцій та не відшкодовуючи шкоди.

Тому саме ці та інші властивості поточного стану розвитку суспільства опинилися у колі пильної уваги ООН, яка сконцентрувала багаточисельні месиджі щодо занепокоєння порушеннями прав людини та наявний раціональний досвід, перш, у Рамковій програмі «Захист, повага та засоби захисту» 2008 р. [2], потім – у Керівних принципах ООН з питань бізнесу та прав людини 2011 р. [3], й у 2015 році – у Цілях сталого розвитку, закріплених резолюцією Генеральної Асамблеї ООН «Перетворення нашого світу: Порядок денний у сфері сталого розвитку на період до 2030 року» [4].

Універсальність Керівних принципів ООН з питань бізнесу та прав людини (далі – Керівні принципи) полягає в тому, що вони стосуються всіх держав і всіх бізнес-структур, як транснаціональних, так і інших, незалежно від їхнього розміру, галузі, місцезнаходження, власності та структури. Вони констатують триєдину основу, на якій мають базувати свої дії держава, бізнес і суспільство для гармонійного поєднання міжнародно визнаних цінностей, норм і стандартів у сфері прав людини та переваг глобалізованої ринкової економіки. Така триєдина основа включає: а) обов'язок держави дотримуватись, захищати і забезпечувати реалізацію прав людини і основоположних свобод; б) відповідальність суб'єктів господарювання щодо дотримання всіх чинних законів і по-

ваги прав людини; в) забезпечення захисту прав людини, у разі їх порушення з вини суб'єктів господарювання, за допомогою ефективних засобів правового захисту.

Варто підкреслити, що реалізація зазначеного комплексу завдань у параметрах концепції «бізнес і права людини» передбачена не лише Керівними принципами, що, як відомо, не є міжнародним договором, а тому й не створюють самі по собі міжнародних юридичних обов'язків для держав-членів ООН. Їхня впливовість вимірюється надзвичайним переплетенням зобов'язань держав і суб'єктів господарювання через їхню участь у багаточисельних міжнародних договорах різних міжнародних організацій у різних сферах суспільних відносин. Серед найбільш визначних із них вартує назвати Міжнародний білль про права людини (акт ООН); Конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод та Європейську соціальну хартію (переглянуту) (акти РЄ); Декларацію основних принципів та прав у світі праці, Тристоронню декларацію за-сад, котрі стосуються багатонаціональних підприємств та соціальної політики, 187 конвенцій та 198 рекомендацій (акти МОП); Женевські конвенції з міжнародного гуманітарного права; Хартію основних прав ЄС, Глобальний Договір ООН, Керівні принципи ОЕСР щодо багатонаціональних корпорацій, ін.

Україна є стороною багатьох із названих міжнародних договорів, їх доктринальні постулати та норми увійшли до вітчизняного законодавства, а також і в загальнонаціональні стратегічні документи, що визначають пріоритети руху нашої держави – Стратегію сталого розвитку «Україна-2020» [5], Національну стратегію у сфері прав людини [6] та ін. Такі обставини, з одного боку, полегшують перспективу України успішно імплементувати Керівні принципи, з іншого – вимагають концентрації зусиль і систематизації підходів. Очевидно, що для реалізації цієї мети в умовах наближення термінів завершення вищеназваних державних стратегій та очікуваного свіжого імпульсу в політику нашої держави, нині доцільно та доречно забезпечити синергію рішень і діяльності для розробки та прийняття Національного плану дій з питань бізнесу та прав людини. Саме такій політико-правовий інструмент запропонований державам у Керівних принципах, а також й у Рекомендації Комітету міністрів Ради Європи СМ / Рес (2016) 3 про права людини та бізнес [7].

Переконані, що виконання цього завдання неодмінно сприятиме реалізації Україною Цілей сталого розвитку (далі – ЦСР). Навіть побіж-

ний огляд їх співвідношення з Керівними принципами дозволяє стверджувати про їхній інтегральний взаємозв'язок. Так, із концепцією прав людини в сфері економіки безпосередньо пов'язані наступні цілі:

Ціль № 1 – подолання бідності, що передбачає завдання з підвищення життєстійкості малозабезпечених осіб, зменшення їхньої незахищеності і вразливості перед економічними, соціальними й екологічними викликами, потрясіннями і лихами;

Ціль № 8 – сприяння сталому економічному зростанню, повній зайнятості та гідній праці для всіх, яка обумовлює, що економічне зростання не повинне супроводжуватися погіршенням стану навколишнього середовища, що слід вжити термінових і ефективних заходів для викорінення примусової праці, сучасного рабства і торгівлі людьми та забезпечити заборону й ліквідацію найгірших форм дитячої праці, ін.;

Ціль № 10 – скорочення нерівності, на шляху до якої вимагається законодавчо забезпечити рівність можливостей для всіх незалежно від віку, статі, інвалідності, раси, етнічної належності, походження, релігії та економічного чи іншого статусу і заохочувати активну участь усіх людей у соціальному, економічному і політичному житті на умовах повної рівності;

Ціль № 12 – перехід до раціональних моделей споживання та виробництва як це окреслено відповідною Десятирічною стратегією дій, котрий обумовлює потребу в екологічно раціональному використанні хімічних речовин і всіх відходів упродовж усього їх життєвого циклу відповідно до узгоджених міжнародних принципів, істотно скоротити потрапляння цих речовин у повітря, воду і ґрунт, щоб звести до мінімуму їх негативний вплив на здоров'я людей та навколишнє середовище;

Ціль № 14 – збереження та раціональне використання океанів, морів і морських ресурсів, яка наполягає на забезпеченні запобігання та суттєвого скорочення будь-якого забруднення морського середовища, у тому числі внаслідок діяльності на суші, включаючи забруднення морським сміттям і поживними речовинами;

Ціль № 15 – захист та відновлення екосистем суші, сприяння їхньому раціональному використанню, що підкреслює нагальність системного піклування відповідно до міжнародних угод про природне середовище: ліси, водно-болотні угіддя, гори і посушливі землі, а також невідкладність заходів щодо стримування деградації природних середовищ існування, зупинення втрати біологічного різноманіття, що не-



рідко стається внаслідок економічної діяльності людей і суб'єктів господарювання;

Ціль № 16 – сприяння побудові миролюбного та відкритого суспільства, доступу до правосуддя для всіх, яка розкривається через вимоги щодо сприяння верховенству права і забезпечення всім рівного доступу до правосуддя; щодо скорочення масштабів корупції та хабарництва й створення ефективних, підзвітних та прозорих установ усіх рівнів; щодо забезпечення доступу громадськості до інформації і захисту основних свобод відповідно до національного законодавства і міжнародних угод; щодо впровадження в життя недискримінаційних законів та політики в інтересах сталого розвитку.

Звісно, запропонований вище огляд не передає повної картини інтерконнектів між ЦСР та Керівними принципами, але не викликає сумнівів, що поступ політико-правової та соціально-економічної еволюції суспільства значною мірою залежить від підтримання балансу між цілями досягнення економічного зростання, конкурентоспроможності бізнесу, забезпечення екологічної безпеки, зменшення соціальної нерівності та укорінення поваги прав людини. Додамо лише, що механізм регулярного звітування України перед своїм суспільством та ООН щодо стану виконання ЦСР має стати важелем і до прискорення імплементації положень Керівних принципів.

Панорама глобалізації та євроінтеграції, а також потреби нашої країни в кардинальних реформах, які повинні бути спрямовані на рятівний вихід із піке «comedown», обумовлюють модернізацію вітчизняної парадигми поваги прав людини в сфері економіки. Цього можливо досягти шляхом суттєвої трансформації української економічної політики, системи державного управління на засадах верховенства права та в умовах ринкової економіки і децентралізації влади, удосконалення господарського права і законодавства, зміцнення механізмів захисту прав людини.

У цьому контексті доречно зазначити, що Інститут економіко-правових досліджень НАН України з Центром перспективних досліджень і співробітництва з прав людини в сфері економіки [8] в його складі розгортає системну співпрацю з різними стейкхолдерами, що є суб'єктами реалізації Керівних принципів та Цілей сталого розвитку. До вже установлені роботи з урядовими установами, Верховним Судом, об'єднаннями роботодавців і торгово-промисловими палатами, міжнародним Ресурсним центром з питань бізнесу та прав людини, академічними установами та

ін., постійно додаються нові контакти. Зокрема, останнім часом досягнуті домовленості про співпрацю з Секретаріатом Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та Конституційним Судом України, ведеться цілеспрямована робота щодо узгодження напрямів і налагодження механізмів співпраці з новообраним Парламентом та щойно сформованим Урядом України. На меті також і підтримка консолідації організацій громадянського суспільства навколо впровадження практики моніторингу роботи бізнес-структур в аспекті забезпечення ними поваги прав людини, як це передбачено Керівними принципами.

### **Список використаних джерел:**

1. Конституція України, Основний Закон від 28.06.1996 року № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
2. The UN «Protect, Respect and Remedy» Framework for Business and Human Rights, 2008. URL: <https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/reports-and-materials/Ruggie-protect-respect-remedy-framework.pdf>.
3. Керівні принципи ООН з питань бізнесу та прав людини, схвалені Резолюцією Ради ООН з прав людини № 17/4 від 16.04.2011 року. URL: [http://www.iepd.kiev.ua/?page\\_id=8524](http://www.iepd.kiev.ua/?page_id=8524).
4. Цілі сталого розвитку 2016–2030 рр., затверджені Резолюцією Генеральної Асамблеї ООН № 70/1 від 25.09.2015 року «Перетворення нашого світу: Порядок денний у сфері сталого розвитку на період до 2030 року». URL: [http://www.un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiacholittia/tsili-staloho-rozvytku](http://www.un.org.ua/tsili-rozvytku-tysiacholittia/tsili-staloho-rozvytku).
5. Стратегія сталого розвитку «Україна – 2020», схвалена Указом Президента України від 12.01.2015 року № 5/2015. URL: <https://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>.
6. Національна стратегія у сфері прав людини, затверджена Указом Президента України від 25.08.2015 року № 501/2015. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/501/2015>.
7. Рекомендація Комітету міністрів Ради Європи CM / Rec (2016) 3 про права людини та бізнес, прийнята 02 березня 2016 року на 129-му засіданні Заступників міністрів. URL: [http://www.iepd.kiev.ua/?page\\_id=8524](http://www.iepd.kiev.ua/?page_id=8524).
8. Веб-сайт Інституту економіко-правових досліджень Національної академії наук України. URL: <http://www.iepd.kiev.ua/>.

**Юлія Мех,**

*к. ю. н., доцент,*

*доцент кафедри адміністративного права  
та адміністративної діяльності*

**Олена Червякова,**

*к. ю. н., доцент,*

*доцент кафедри адміністративного права*

**Людмила Романенко,**

*здобувач кафедри адміністративного права,*

*Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого*

## **РОЛЬ ДЕРЖАВИ І БІЗНЕСУ У ФОРМУВАННІ БЕЗПЕКОВОГО СЕРЕДОВИЩА У СФЕРІ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ І СПОРТУ**

Стаття 3 Конституції України проголошує, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканість і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави. Вочевидь, що реалізація зазначених положень має відбуватися у кооперації з усіма учасниками громадянського суспільства, у тому числі і з бізнесом.

Керівні принципи щодо бізнесу і прав людини, схвалені Резолюцією Ради ООН з прав людини від 16.06.2011 р. за № 17/4 (далі – Керівні принципи) [1] формулюють основні засади, на яких має ґрунтуватися співпраця держави і бізнесу у сфері прав людини. Зокрема, держава повинна: (а) забезпечувати дотримання законів, мета або наслідки яких полягають в тому, щоб вимагати від підприємств поважати права людини, періодично оцінювати достатність таких законів і усувати будь-які прогалини; (б) забезпечувати, щоб інші закони і політики, що регулюють створення та поточну діяльність підприємств, такі як норми корпоративного права, не стримували, а, навпаки, сприяли повазі прав людини бізнесом; (с) надавати бізнесу ефективні вказівки щодо забезпечення поваги прав людини в діяльності підприємств; (д) заохочувати та за необхідності, вимагати від підприємств надання інформації про те, яким чином вони вирішують проблему їх впливу на права людини. Тож йдеть-

ся про запровадження в нашій державі відповідних стандартів і практик у сфері бізнесу і прав людини з тим, щоб як наголошується у Преамбулі керівних принципів, окремі особи й громади, чий інтерес зачіпаються, могли досягати вимірювальних результатів, і в цьому аспекті тлумачити їх як внесок у забезпечення соціально стійкої глобалізації. З іншого боку, до бізнес-структур, як спеціалізованих органів суспільства, на які покладено виконання спеціальних функцій, висувається вимога діяти відповідно до усіх застосовних законів і дотримуватися прав людини (пункт (b) Преамбули керівних принципів).

Одним із актуальних питань співробітництва держави і бізнесу є забезпечення безпекового середовища в усіх сферах суспільного життя в умовах розмаїття форм власності та господарювання шляхом адекватного правового регулювання відносин у соціальному середовищі. Розглянемо ці питання докладніше.

Угода про Асоціацію України з ЄС передбачає реформування усіх сфер суспільного життя відповідно до європейських стандартів. За своєю суттю стандарт є нормативним документом, заснованим на консенсусі, прийнятий визнаним органом, що встановлює для загального і неодноразового використання правила, настанови або характеристики щодо діяльності чи її результатів, та спрямований на досягнення оптимального ступеня впорядкованості в певній сфері (ст. 1 Закону «Про стандартизацію») [2]. На жаль, на сучасному етапі державотворення в Україні під гаслом дерегуляції підприємницької діяльності по суті руйнується система стандартизації щодо бізнесу і прав людини. Прикладом може слугувати фізична культура і спорт та такий її важливіший напрямок забезпечення життєдіяльності нації, як надання фізкультурно-спортивних послуг. Стаття 1 Закону «Про фізичну культуру і спорт» [3] визначає фізкультурно-спортивні послуги як організацію та проведення суб'єктами сфери фізичної культури і спорту: а) фізкультурно-оздоровчої діяльності та/або б) фізкультурно-спортивної реабілітації інвалідів або в) підготовки спортсменів до змагань з видів спорту, визнаних в Україні. Суб'єктами такої діяльності можуть бути як фізичні особи (які займаються фізичною культурою і спортом, у тому числі спортсмени, фахівці цієї сфери), так і юридичні особи (заклади фізичної культури і спорту, відповідні органи влади). Вони можуть надавати фізкультурно-оздоровчі послуги як комплексно, так і з окремих їх видів. При цьому споживачі таких послуг цілком слушно мають розраховувати, що підприємства,

які надають фізкультурно-спортивні послуги та їх працівники здатні в повному обсязі задовольняти вимоги щодо їх якості та безпечності. Йдеться про запровадження системи управління якістю послуг, а її основу мають складати відповідні положення, які установлюються шляхом стандартизації.

Метою стандартизації в Україні є, зокрема, забезпечення: 1) відповідності об'єктів стандартизації своєму призначенню; 2) охорони життя та здоров'я; 3) прав і інтересів споживачів та ін. Нажаль, у сфері фізичної культури і спорту стандарти на відповідні процеси не набули свого поширення, до того ж стандарти надання фізкультурно-спортивних послуг тривалий час знаходяться у стадії розробки. Між тим, вивчення фахівцями стану справ у цій діяльності довело, що серед пріоритетів знаходяться стандарти: 1) безпеки оздоровчих та спортивних послуг; 2) підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців у сфері спорту та рекреації; 3) обладнання та матеріально-технічного забезпечення; 4) організації та проведення спортивних та спортивно-масових заходів; 5) оцінки якості діяльності фахівців, атестації та визначення рейтингу тощо [4, с. 12].

Слід також зазначити, що спроби держави запровадити окремі правила забезпечення фізкультурно-оздоровчих та спортивних заходів не завжди знаходять належну підтримку. Наприклад, спільним наказом Мінмолодьспорту України та МОЗ від 27.12.2017 р. за № 5232/1746 затверджено Положення про медичне забезпечення фізкультурно-оздоровчих та спортивних заходів, закладів фізичної культури і спорту [5], яким, зокрема, визначено обов'язкове медичне супроводження на договірних засадах занять фізичною культурою і спортом, а також проведення спортивних змагань. В іншому випадку заклади фізичної культури і спорту позбавляються права надавати особам фізкультурно-спортивні послуги. Начебто все зрозуміло і запроваджені заходи щодо забезпечення безпекового середовища, охорони життя і здоров'я споживачів є цілком обґрунтованими. Тим не менш, це Положення було по-різному сприйнято суспільством<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Див., наприклад, постанову шостого апеляційного адміністративного суду від 23.04.2019 р. по справі № 826/7216/18 про визнання протиправним та нечинним наказу Міністерства охорони здоров'я України та Міністерства молоді та спорту України № 5232/1746 від 27.12.2017 р. – Режим доступу: [document.ua/pro-viznannja-protipravnim-ta-nechinnim-nakazu-ministerstva-doc380748/html](http://document.ua/pro-viznannja-protipravnim-ta-nechinnim-nakazu-ministerstva-doc380748/html).

Дієвим засобом захисту прав людини від порушень у досліджуваній нами сфері є також запровадження державного контролю за суб'єктами господарювання. Такий контроль має носити превентивний характер, і відповідно до Керівних принципів бути спрямованим, перш за все, на запобігання порушенням прав людини з боку бізнес-структур. На реалізацію такої мети спрямовані планові контрольні заходи, приводами до яких є визначені Кабінетом Міністрів України відповідно до ст. 5 Закону «Про основні засади державного нагляду (контролю) у господарській діяльності» [6] критерії, за якими оцінюється ступінь ризику від провадження господарської діяльності у відповідній сфері. До таких критеріїв у сфері фізичної культури і спорту, передбачених постановою Кабінету Міністрів України від 17.12.2008 р. № 1097 [7], були віднесені наступні: 1) безпека життя і здоров'я населення під час проведення занять фізичною культурою і спортом; 2) імовірність використання стимуляторів, допінгових речовин та інших заборонених засобів; 3) можливість пропаганди культури жорстокості та насильства; 4) рівень травмонебезпечності; 5) термін провадження господарської діяльності. З урахуванням критеріїв оцінювання ступеня ризику від провадження господарської діяльності суб'єкти господарювання були віднесені до одного з двох ступенів ризику: високого та середнього. До першої групи входили суб'єкти, що здійснювали підготовку спортсменів до змагань з видів спорту, визнаних в Україні, а до другої – суб'єкти, що здійснювали організацію та проведення занять фізичною культурою та спортом. Відповідно планові заходи, пов'язані з державним наглядом (контролем) за бізнес-суб'єктами мали здійснюватися з такою періодичністю: з високим ступенем ризику – не частіше ніж один раз на рік; із середнім ступенем ризику – не частіше ніж один раз на три роки. Втім, зазначений документ в період оголошення мораторію на проведення планових контрольних заходів втратив чинність, а заборона протягом майже двох років здійснювати превентивний контроль по суті призвела до його руйнації: замість попередження порушень прав людини у сфері фізичної культури і спорту щодо створення господарюючими суб'єктами безпечного середовища, органи державного нагляду (контролю) по суті йшли слідами наявних порушень та фіксували їх.

Різновидом державного контролю у сфері господарської діяльності є ліцензування, тобто видача документів державного зразка, який засвідчує

спроможність суб'єкта здійснювати певну діяльність. Донедавна Закон «Про ліцензування певних видів господарської діяльності» (пункт 51 ст. 9) [8] передбачав ліцензування у сфері фізкультурно-оздоровчої та спортивної діяльності таких два її види: 1) організація і проведення спортивних занять професіоналів та любителів спорту та 2) діяльність з підготовки спортсменів до змагань з різних видів спорту, визнаних в Україні. На виконання зазначених положень Закону, а також постанови Кабінету Міністрів України від 14.11.2000 р. № 1698, Державний комітет України з питань регуляторної політики та підприємництва, Державний комітет молодіжної політики, спорту і туризму України спільним наказом № 58/852 від 02.04.2001 р. затвердили Ліцензійні умови провадження фізкультурно-оздоровчої та спортивної діяльності [9], а згодом пізніше – наказом від 26.03.2003 р. за № 35/769 – Порядок контролю за додержанням ліцензійних умов провадження фізкультурно-оздоровчої та спортивної діяльності [10]. За перші декілька років центральний орган виконавчої влади, на якого покладалося здійснення державного управління сферою фізичної культури і спорту видав суб'єктам господарювання близько 1 тис. ліцензій, з яких в подальшому підтвердили свою спроможність надавати оздоровчо-спортивні послуги трохи більше половини ліцензіатів [11, с. 47]. Втім, через десять років по тому вимогу щодо ліцензування господарської діяльності у сфері фізичної культури і спорту було скасовано, незважаючи на те, що одним із принципів державної політики у сфері ліцензування господарської діяльності проголошено, зокрема, захист прав, законних інтересів, життя та здоров'я громадян. Тож сферу фізичної культури і спорту, яка є підвищено травмонебезпечною, не може в принципі оминати діяльність з ліцензування відповідних послуг.

Надання суб'єктами господарювання інформації про те, яким чином вони впливають на права людини, є важливою передумовою зворотнього зв'язку між бізнесом і державою. Керівні принципи наголошують, що будь-яке положення про те, що саме визначається як належна інформація, має, зокрема, враховувати ті ризики, які це може створювати для захищеності і безпеки окремих осіб й об'єктів. Втім, за відсутності «чітких правил гри» для бізнесу та держави у сфері фізичної культури та спорту, реалізація в Україні Керівних принципів щодо бізнесу і прав людини щодо створення безпекового середовища – залишається вкрай проблематичною.

### Список використаних джерел:

1. Керівні принципи щодо бізнесу і прав людини: Реалізація Рамкової програми Організації Об'єднаних Націй «Захист, повага і засоби захисту» /пер. з англ.: К. Буряковська, Ю. Разметаєва, О. Уварова, Д. Філіпський, за заг. ред. О. Уварової. – Х.: Право, 2018. – 80 с.
2. Відом. Верховн. Ради України. – 2014. – № 31. – Ст. 1058.
3. Відом. Верховн. Ради України. – 1994. – № 14. – Ст. 80.
4. Боляк А., Боляк Н., Шевляк І., Брикульський О. Стандарти для галузі спорту та рекреаційної рухової активності // Спортивна наука України. – 2017. – № 2 (78). – С. 9–15.
5. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0033-18>.
6. Відом. Верховн. Ради України. – 2007. – № 39. – Ст. 389.
7. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1097-2008-п>.
8. Відом. Верховн. Ради України. – 2000. – № 36. – Ст. 299.
9. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0336-01>.
10. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0307-03>.
11. Городній Н. Динаміка показників ліцензування фізкультурно-оздоровчої та спортивної діяльності в Україні // Теорія і методика фізичного виховання. – 2007. – № 7. – С. 46–47.



**Дар'я Панфілова,**

*адвокат, кандидат юридичних наук, член Ради Регіонального відділення  
Всеукраїнської громадської організації «Асоціація правників України»  
у Харківській області*

## **ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЕЛЕКТРОННОЇ КОМЕРЦІЇ В КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ**

В умовах трансформації суспільних відносин інформаційно-комунікаційні технології стали невід'ємною компонентою сучасного світу, умовою його існування й отримали екстериторіальний характер. Зазначені інновації пройшли апробацію в усіх сферах діяльності людини, починаючи від повсякденного життя й закінчуючи забезпеченням банківської та фінансової діяльності, податкової системи, управління транспортом, промисловими підприємствами, торгівлею більшості розвинених країн. Саме тому в сучасних економічних й геополітичних умовах популяризація електронної комерції щорічно зростає, витісняючи звичні торгові відносини, й стаючи домінантою на шляху до досягнення якісного зростання ефективності всіх суб'єктів економіки.

Варто підкреслити, що на пострадянському просторі питання електронної комерції привернули увагу громадськості та наукових шкіл, отримавши велику актуалізацію з моменту набрання чинності Конвенції Організації Об'єднаних Націй «Про використання електронних повідомлень в міжнародних договорах» [1]<sup>1</sup>. Положення цього міжнародного нормативно-правового акта були поступово впроваджені законодавчими нормами на національному рівні, а саме, внесенням змін до кодифікованих актів та прийняттям спеціальних законів, якими врегульовувалися питання електронної комерції, тим самим, надавши правову основу для такої підприємницької діяльності. Варто відзначити, що єдиний міжнародний нормативно-правовий акт, здатний врегулювати всі економічні аспекти та ризики такого роду правовідносин, так і не прийнятий. Водночас, Європейський Союз постійно розробляє та приймає докумен-

---

<sup>1</sup> Конвенція Організації Об'єднаних Націй про використання електронних повідомлень в міжнародних договорах. 2005 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_e71](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_e71) (дата звернення: 03.09.2019).

ти щодо деяких проблемних питань у сфері електронної комерції, які здатні на перспективу як привнести позитивні зміни, так і стати додатковим правовим та бюрократичним тягарем для учасників правовідносин у сфері електронної комерції.

Звертаючись до досвіду нашої держави у вказаній сфері, доцільно наголосити, що, у зв'язку із підписанням Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, 21 березня 2014 р. та 27 червня 2014 р., питання наближення до європейського законодавства набрало іншого виміру – його почали розглядати як основу необхідних реформ у різних сферах суспільного життя, включаючи комерцію, та як необхідну умову політичної асоціації та економічної інтеграції України до Європейського Союзу [2]<sup>1</sup>. Визначним кроком у напрямку реформування національного законодавства у сфері електронної комерції стало прийняття спеціального Закону України від 03.09.2015 № 675-VIII «Про електронну комерцію» [3]<sup>2</sup>, яким наразі встановлено організаційно-правові засади діяльності у сфері електронної комерції в Україні, встановлено порядок вчинення електронних правочинів та визначено права та обов'язки учасників відповідних правовідносин.

Однак, попри наявну національну правову регламентацію бізнес-процесів, за даними звіту «European Ecommerce Report 2018 Edition» [4]<sup>3</sup> на території Європи Україна має найнижчий показник залученості користувачів глобальної мережі Інтернет на території країни до процесів електронної комерції. У даному контексті був здійснений аналіз ризиків та негативних факторів, які сповільнюють успішний розвиток електронної комерції на загальнодержавному рівні в Україні. До них, серед іншого, можна віднести наступні: 1) відсутність ефективного правового регулювання; 2) шахрайство; 3) необізнаність громадян про переваги й

---

<sup>1</sup> Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Закон України від 16.09.2014 р. № 1678-VII. Відомості Верховної Ради України. 2014. №40. Ст. 2021.

<sup>2</sup> Про електронну комерцію: Закон України від 03.09.2015 № 675-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/675-19> (дата звернення: 03.09.2019).

<sup>3</sup> European Ecommerce Report 2018 Edition. URL: <https://www.haendlerbund.de/de/downloads/ecommerce-europe/european-ecommerce-report-2018.pdf> (дата звернення: 03.09.2019).

порядок використання торгових електронних ресурсів й майданчиків; 4) ненадійність контрагентів; 5) низька якість поштових сервісів; 6) незабезпеченість захисту персональних даних; 7) коливання курсу валют; 8) загрози шкідливих програм для торгових систем та інші.

Серед визначених чинників проблеми захисту персональних даних мають найбільше негативне забарвлення та стають суттєвою перепорою на шляху до входження вітчизняних представників електронної комерції у європейський ринок. У першу чергу доцільно відзначити невідповідність електронних українських торговельних платформ та веб-сайтів таким документам як: Директива Європейського Парламенту і Ради 95/46/ЄС «Про захист фізичних осіб при обробці персональних даних і про вільне переміщення таких даних», Загальний регламент захисту даних 2016/679, Директива про конфіденційність й електронні засоби зв'язку 2002/58/ЄС з усіма змінами та доповненнями. Більш того, вітчизняні підприємці розпочинають процедуру приведення власної комерційної діяльності у відповідність до європейських стандартів та вимог вже після застосування до них обмежень та санкцій, що також підкреслює неготовність до реформування вже налагоджених вітчизняних схем у сфері електронної комерції. Варто наголосити, що механізм захисту персональних даних на території України залишається низько ефективним та потребує забезпечення дотримання легалізованих норм. Прогнозовано, що електронна комерція буде трансформуватися й збільшувати свої масштаби у процесі виходу держави з кризи, у тому числі, й у зв'язку зі збільшенням лояльності користувачів до даного виду комерції та поступового покращення захисту їх персональних даних.

На підставі вищевикладеного, вбачається за можливе спрогнозувати наступні тенденції розвитку вітчизняного ринку електронної комерції: а) збільшення кількості Інтернет-користувачів і, як наслідок, поповнення клієнтської бази он-лайн магазинів; б) зростання числа електронних торговельних майданчиків, платформ й магазинів; в) істотне розширення асортименту товарів; г) популяризація електронної комерції у соціальних мережах та месенджерах; г) персоналізація продажів; д) зниження витрат; ж) нові можливості ведення бізнесу; з) ефективний розвиток конкурентного середовища; е) поступове подолання шахрайства та запровадження високотехнічних заходів із його попередження та інше.

Таким чином, можна констатувати стрімке зростання частки електронної комерції в економіці, що, з урахуванням її позитивних характеристик,

обумовлених глобалізаційними процесами, за умови подолання окреслених негативних тенденцій та кризових явищ, збільшить сприятливий істотний вплив на економічну систему держави в цілому й підвищить рівень інтеграції України у світові і європейські економічні процеси.

### **Список використаних джерел**

1. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про використання електронних повідомлень в міжнародних договорах. 2005 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_e71](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_e71) (дата звернення: 03.09.2019).
2. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Закон України від 16.09.2014 р. № 1678-VII. Відомості Верховної Ради України. 2014. №40. Ст. 2021.
3. Про електронну комерцію: Закон України від 03.09.2015 № 675-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/675-19> (дата звернення: 03.09.2019).
4. European Ecommerce Report 2018 Edition. URL: <https://www.haendlerbund.de/de/downloads/ecommerce-europe/european-ecommerce-report-2018.pdf> (дата звернення: 03.09.2019).

**Лілія Тімофєєва,**

*кандидат юридичних наук, науковий співробітник науково-дослідної частини, асистент кафедри кримінального права Національного університету «Одеська юридична академія», медіатор, адвокат*

## **ПОРУШЕННЯ ПРАВ ЛЮДИНИ В БІЗНЕС СФЕРІ ТА ШЛЯХИ ПРОТИДІЇ**

Корпорації є мінідержавами зі своїм устроєм, правилами та формами правління. Часом форма правління в корпорації не така як в державі. Зокрема недемократична, а наприклад авторитарна, чи ліберальна. Проте корпоративні правила мають відповідати законодавству України та не суперечити правам та свободам людини та громадянина.

Разом з тим, такі порушення є. Зокрема, у бізнес сфері зустрічається явище мобінгу, під яким слід розуміти систематичне цькування, психологічний терор, форми зниження авторитету та психологічного тиску у вигляді цькування співробітника у колективі, зазвичай з метою його звільнення.

Таке цькування негативно відображується на людині, робочому процесі та може призвести до інших негативних наслідків, навіть до самогубства, проте не завжди можна оцінити такі дії за допомогою кримінально-правових норм та відреагувати на їх вчинення.

Окремі аспекти, пов'язані з проблематикою мобінгу досліджували науковці України та зарубіжжя зокрема: Л. Ванніорек, А. Ванніорек, Л. Гаращенко, Е. Догаєв, Н. Кисельов, О. Кравченко, В. Оськін, І. Прокопець, А. Сковитін, Д. Сорокіна та ін. Проте у кримінально-правовій сфері це явище досліджено недостатньо, що зумовлює вибір теми дослідження.

Поняття «мобінг» з'явилося в Україні порівняно недавно і на законодавчому рівні норми щодо заборони мобінгу відсутні. Вказаний феномен став предметом наукових досліджень та врегульований нормативними актами у багатьох країнах, у тому числі і в європейських<sup>1</sup>.

Існують відпрацьовані *прийоми*, спроможні виснажувати психіку жертви, заставляти мучитися догадками чи є випадковими явища, які з

---

<sup>1</sup> Гаращенко Л. П. Теоретико-правові засади протидії мобінгу. Університетські наукові записки: часопис Хмельницького університету управління і права. 2016. №. 3. С. 200.

нею трапляються, чи це умисні дії. Х. Лейман визначив 45 варіацій поведінки, типових для мобінгу, серед них: приховування необхідної інформації, доноси, соціальна ізоляція, наклепи, систематична критика, поширення необґрунтованих чуток, висміювання, використання акустичних (крики, шуми, дратівливі звуки), світлових, нюхових ефектів, шкідництво, інсценування, відмова від допомоги, нанесення шкоди здоров'ю, доведення до самогубства, вбивство [5, с. 135].

Серед таких прийомів також виокремлюють наступні (Ф. Г. Малейнова): ізоляція жертви від неформальних особистих контактів (жертву не кличуть обідати або в курилку, не запрошують на вечірки, не помічають), перекриття каналів службової інформації (співробітники можуть умисно приховувати або «забувати» сказати інформацію, яка стосується роботи, занадто пізно передавати службову інформацію), ігнорування професійних успіхів жертви (звинувачення в некомпетентності, не просування по службі, залишення без винагороди, дискримінація у складанні графіку роботи або сітки відпусток), погіршення репутації (розпуск пліток, крадіжка документів, не дають висловлюватись, пропозиції сприймають як несерйозні або осміюють, підвищують голос та дозволяють собі зневажливе ставлення, негативні висловлювання в адресу жертви)<sup>1</sup>.

21 грудня 2006 р. Україна ратифікувала Європейську соціальну хартію, в якій закріплено право на гідне ставлення на роботі, зокрема, з метою забезпечення ефективного здійснення права всіх працівників на захист їх гідності під час роботи (ст. 26). Відповідно до ст. 26 Хартії, держави взяли на себе зобов'язання поширювати інформацію про систематичні або явно негативні та образливі дії щодо окремих працівників на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи, сприяти запобіганню таких дій і вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки.

Ст. 19 Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників, закріплює положення, відповідно до якого кожен працівник у своєму робочому середовищі має користуватися задовільними умовами охорони здоров'я та безпеки. Ст. 31 Хартії основних прав Європейського Союзу закріплює право кожного працівника на роботу в умовах, що забезпечують охорону його здоров'я, безпеку та повагу його гідності. Директива

---

<sup>1</sup> Майленова Ф. Г. Моббинг: насиліе и аппарат власти в офисе. *Философские науки*. 2008. № 6. С. 66.

№89/391/ЄС Ради від 12 червня 1989 р. щодо запровадження заходів заохочення поліпшення безпеки та охорони здоров'я містить загальні принципи щодо запобігання професійним ризикам, захисту безпеки і здоров'я, виключення ризику і нещасних випадків, інформування, консультацій, пропорційної участі з питань безпеки і охорони праці відповідно до національного законодавства та/або практики, навчання працівників та їх представників, а також загальні правила впровадження названих принципів. Ціла низка актів закріплює заборону будь-якого насильства та психологічного тиску на робочому місці (антидискримінаційне законодавство ЄС), а саме: Директива Ради 2000/43/ЄС від 29 червня 2000 р. про реалізацію принципу рівного ставлення до осіб незалежно від расової та етнічної належності і Директива Ради 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 р. про встановлення загальних правил рівного ставлення у сфері зайнятості і професійної діяльності. У директиві 2000/78/ЄС поведінка, що має на меті створити ворожу, таку, що принижує гідність людини або образливу обстановку, визначена як переслідування працівника і прирівнюється до дискримінації трудових прав. У Хартії ЄС про основні права (ст. 1) вказано, що людська гідність недоторканна. Вона підлягає повазі і захисту. Кожна людина має право на власну фізичну і психічну цілісність.

Принцип недискримінації впроваджується за допомогою трьох груп норм, що стосуються: забезпечення недискримінації за ознаками расової, етнічної належності; забезпечення недискримінації за ознаками релігії або переконань, інвалідності, віку, сексуальної орієнтації; забезпечення рівноправності між жінками та чоловіками в професійному житті.

Таким чином, мобінг розглядається як одна з форм дискримінації прав людини у трудових відносинах, яка проявляється через психологічне, економічне та інше насильство з метою приниження людської гідності підлеглих та найманих працівників з боку керівництва за певними ознаками, створення стосовно них напруженої, ворожої, образливої атмосфери та примушування учасника трудових відносин до зміни місця роботи.

У законопроекті «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії мобінгу» від 1 березня 2019 р. №10118 пропонується доповнити Кодекс України про адміністративні правопорушення (далі – КУпАП) новою статтею 173–5 «Мобінг (цькування)» такого змісту: Мобінг (цькування), тобто діяння учасників трудових відносин, які полягають у психологічному, фізичному, економічному насильстві,

у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій, що вчиняються стосовно працівника підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами або такою особою стосовно інших учасників трудових відносин з метою приниження їх людської гідності за певними ознаками, створення стосовно них напруженої, ворожої, образливої атмосфери та примушування учасника трудових відносин до зміни місця роботи.

Кваліфіковані склади такого адміністративного правопорушення у законопроекті пов'язані із вчиненням мобінгу групою осіб або повторно протягом року після накладення адміністративного стягнення, якщо такі дії спричинили заподіяння шкоди психічному або фізичному здоров'ю учаснику трудових відносин, а також якщо мобінг вчинений власником або уповноваженим ним органом (особою) підприємства, установи, організації. Крім того, передбачена відповідальність за неповідомлення власником або уповноваженим ним органом (особою) підприємства, установи, організації уповноваженим підрозділам органів Національної поліції України про випадки мобінгу (цькування) учасника трудових відносин.

**Висновок.** Разом з нормативними можливостями закону мають використовуватись додаткові засоби впливу на поведінку людей. Видається, що для попередження та реагування та порушення прав людини в бізнес сфері ефективними стануть медіаційні та відновні практики, методи ненасильницького спілкування, а також спіральної динаміки. Корпорація може ініціювати формування спільних цінностей разом зі своїми співробітниками, разом формувати корпоративні правила, разом домовлятися про відповідальність за порушення цих правил. Багато питань легше та ефективніше вирішувати на локальному рівні. Звичайно, що без нормативних засобів, зокрема покарання та засобів кримінально-правового впливу, в певних випадках не обійтись. Проте такі засоби мають бути крайнім варіантом вирішення проблеми. Відповідальність за вчинення мобінгу слід врегулювати на рівні закону. Зокрема, у випадку спричинення тяжких наслідків для потерпілого, необхідно встановлювати кримінальну відповідальність. Проте превентивні засоби в даному випадку є більш ефективними.



**Алла Стріжкова,**  
*к. ю. н., старший науковий співробітник НДІ правового забезпечення  
інноваційного розвитку НАПрН України*

## **МІНІСТЕРСТВО ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ: ОРГАН РЕАЛІЗАЦІЇ НОВОГО ПРІОРИТЕТУ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ?**

Останніми роками Україну охопило глобальне явище цифровізації, або діджиталізації, як у приватній, так і у публічній сферах. Зокрема, у сфері охорони здоров'я були запущені перші кроки реалізації e-Health шляхом масової комп'ютеризації державних закладів охорони здоров'я, встановлення можливості запису на прийом до лікаря онлайн на певну годину, оцифровуванням персональних даних пацієнтів тощо.

Становленню e-government (електронного урядування) в Україні сприяло реформування електронної системи державної реєстрації на сайті Міністерства юстиції України [1], спрощення механізму надання адміністративних послуг через нову мережу центрів надання адміністративних послуг (ЦНАП) та інші заходи, починаючи з наказу Державного комітету зв'язку та інформатизації від 15.08.2003 року № 149 «Про затвердження Переліку і Порядку надання інформаційних та інших послуг з використанням електронної інформаційної системи «Електронний Уряд»» [2].

Проте з перезавантаженням влади 2019 року цифровізація стала чи не найактуальнішим трендом у діяльності усієї команди новообраного Президента України, яка сформувала і законодавчу, і виконавчу гілки влади, що дає небачені до цього в історії незалежної України можливості для проведення будь-яких реформ. Схожі можливості раніше мала лише Комуністична партія СРСР загалом та УРСР зокрема. Більше того, наразі форма правління України de-facto тяжіє, якщо вже не перетворилася на парламентську. Зокрема, підтвердження цьому стало надміру активне, насторожливо одностаїне та, що важливіше, на жаль, непрофесійне, голосування за різноманітні постанови Верховної Ради України та законопроекти на першій сесії, а головне – формування нового складу уряду не тільки з новими очільниками центральних органів державної

влади – міністерств, а й зі зміненою структурою Кабінету Міністрів України.

Призначення Верховною Радою України 29 серпня 2019 року Міністра цифрової трансформації Михайла Альбертовича Федорова без фактично існуючого відповідного міністерства, так само, як і без належного юридичного оформлення створення такого міністерства, свідчить про вкрай низьку обізнаність механізмів формування та початку роботи вищих органів державної влади, правову культуру та невелику зацікавленість парламентарів, які голосували за рішення без спроби зрозуміти логіку такого незовсім послідовного призначення. Це наглядна демонстрація, що до політичного порядку України ще далеко.

Можливо, командою радників та експертів Президента України планувалося реформування існуючого ще у попередньому складі уряду Володимира Борисовича Гройсмана Міністерства інформаційної політики, як було заявлено тоді ще радником Президента Зеленського Михайлом Федоровим в інтерв'ю LIGA.net [3]. Проте, на нашу думку, інформаційна політика дещо ширша за діджиталізацію, а цифрові трансформації у країні повинні стосуватися не лише інформаційної політики. Тобто, ці сфери лише частково перетинаються на колах Ейлера.

Вірогідно, що уряд врахував цей фактор і переглянув свою ідею з трансформуванням Міністерства інформаційної політики, оскільки вже 2 вересня Кабінетом Міністрів України було прийнято постанову № 829 «Деякі питання оптимізації системи центральних органів виконавчої влади». В останній було роз'яснено, що утворюється нове «Міністерство культури, молоді та спорту України, реорганізувавши шляхом перетворення Міністерство інформаційної політики та поклавши на утворений центральний орган виконавчої влади завдання та функції Міністерства культури і Міністерства молоді та спорту, що ліквідуються» [4].

Більше того, статус Міністра цифрової трансформації було одразу підвищено до Віце-Прем'єр-Міністра для розширення компетенції та можливостей реалізовувати цифрові перетворення у всіх галузях: адміністрування, охорони здоров'я, освіти тощо. А ось міністр економічного розвитку у порушення традиції призначення одночасно віце-прем'єром не удостоївся такої честі. Чи можна такий крок розцінити як надання урядом більшої пріоритетності цифровому оновленню країни над загальним економічним розвитком продемонструють час і практика державного регулювання.

Поки що новий уряд почав роботу з гучних гасел діджиталізації на зразок концепції «Держави у смартфоні», скасування з 1 жовтня 2019 року паперового документообміну між державними органами [5], запровадження інноваційних засобів електронної ідентифікації, об'єднання та уніфікації роботи державних реєстрів з більшою відкритістю інформації, що міститься у них. Для реалізації низки цих гасел-пропозицій уже передбачено вжити заходів Указом Президента України від 29 липня 2019 року № 558/2019 «Про деякі заходи щодо поліпшення доступу фізичних та юридичних осіб до електронних послуг» [6]. Переважно, такі заходи носять організаційний характер та мають сприяти забезпеченню належного функціонування та захисту даних у національних електронних інформаційних ресурсах, доступності та зручності електронних послуг для фізичних та юридичних осіб, а головне – запобіганню корупції при наданні послуг онлайн. Ідея хороша, проте потребує чітко спланованої стратегії впровадження таких змін та її покрокової, послідовної та повноцінної реалізації (відповідно до дорожньої карти), навіть якщо це буде фінансово затратно (наприклад, прокладання нової та модернізація існуючої цифрової інфраструктури в сільській місцевості), оскільки це призведе до реального економічного і політичного розвитку. Останній «не тотожний змінам у політичних інституціях чи в політичних стратегіях: прем'єр-міністри, президенти й депутати можуть приходити і відходити, закони можуть замінювати новими, але все це не зачіпає основоположного політичного порядку, котрий визначається засадничими правилами, на основі яких суспільства організують своє функціонування» [7, с. 31]. Процитований Френсіс Фукуяма вважає, що політичний порядок формують держава, верховенство права та демократичні механізми підзвітності. Проте Україна наразі має проблеми з усіма трьома складовими, тому поки що наш політичний порядок до кінця не сформований, проте цифрові зміни цілком можуть сприяти його становленню та стабілізації, але за умови грамотно організованої послідовної державної політики у багатьох напрямках.

Будь-якій політичній силі легко приписати собі у заслуги досягнення і так неминучого, всеохоплюючого та об'єктивного процесу цифровізації, головне, щоб він не став ширмою для прикриття інших, не настільки популярних і корисних для усіх верств суспільства напрямів державної політики.

Таким чином, зараз Міністерство цифрової трансформації України має дуже високий кредит довіри від народу, об'єктивно вдалий час для реалізації профільних змін, оскільки світові тенденції науково-технічного прогресу уже сприяють таким змінам, але не потрібно витратити такі можливості задарма і перетворювати на власні політичні бонуси трансформації, які настали б і за іншого уряду. Цифровізація розширює умови, надає нові можливості для ефективних реформ, але сама по собі не спричиняє кардинального покращення економічної системи держави. Важливіше визначитися, які саме пріоритетні напрями державної політики можуть бути практично відроджені уже зараз завдяки повсюдній цифровізації та принести Україні максимальний економічний та соціальний ефект.

### Література:

1. Офіційний сайт державної реєстрації Міністерства юстиції України. URL: <https://online.minjust.gov.ua>.
2. Про затвердження Переліку і Порядку надання інформаційних та інших послуг з використанням електронної інформаційної системи «Електронний Уряд»: наказ Державного комітету зв'язку та інформатизації від 15 серпня 2003 року № 149. *Офіційний вісник України*. 2003. № 48, стор. 310, ст. 2547, код акта 26930/2003.
3. Федоров хочет створити ІТ-міністерство на базі Мининформполитики. URL: <https://tech.liga.net/technology/novosti/fedorov-hochet-sozdat-it-ministerstvo-na-baze-mininformpolitiki>.
4. Деякі питання оптимізації системи центральних органів виконавчої влади: постанова Кабінету Міністрів України від 2 вересня 2019 року № 829. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/deyaki-pitannya-optimizaciyi-sistem-829>.
5. З 1 жовтня в Україні скасують паперовий документообмін між органами – Дубілет. URL: <https://www.epravda.com.ua/news/2019/09/3/651206/>.
6. Про деякі заходи щодо поліпшення доступу фізичних та юридичних осіб до електронних послуг: Указ Президента України від 29 липня 2019 року № 558/2019. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/5582019-28853>.
7. Фукуяма Ф. Політичний порядок і політичний занепад. Від промислової революції до глобалізації демократії / пер. з англ. Тарас Цимбал і Роман Корнута. Київ: Наш формат, 2019. 608 с.

**Олена Петровська,**  
*здобувачка кафедри теорії і філософії права*  
*Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

## **ПРИНЦИПИ КОРПОРАТИВНОЇ НОРМОТВОРЧОСТІ: ЗАПРОВАДЖЕННЯ СТАНДАРТІВ**

Загальними принципами корпоративної нормотворчості є:

1. Принцип демократизму. Принцип демократизму передбачає, за аналогією з нормотворчістю держави, яка в даному випадку відрізняється лише масштабом, вираз в корпоративних нормах волі учасників корпорації. Це означає, що корпоративні норми повинні створюватися в результаті врахування думки учасників корпорації та попереднього обговорення проектів корпоративних актів. Безумовно, даний принцип важко реалізувати в абсолютному вигляді (наприклад, дуже часто для корпорації набагато легше прийняти акт одноосібним органом, ніж збирати загальні збори), однак до нього потрібно завжди прагнути, оскільки в разі ігнорування волі однієї зі сторін в процесі прийняття актів прискотній великий ризик порушення чийось інтересів.

2. Принцип законності. Даний принцип означає, що нормотворча діяльність корпорації повинна здійснюватися відповідно до встановленої законодавчими нормами і корпоративними нормами процедурою і за визначеною компетенцією. З цього випливає, що корпоративний акт не може бути прийнятий не уповноваженим на це органом і в порушення заданої процедури.

3. Принцип гуманізму. З даного принципу випливає, що корпоративні акти повинні прийматися, не порушуючи загальнолюдські цінності і природні права людини. Незважаючи на те, що корпоративні акти поширюються тільки на учасників корпорації, вони повинні відповідати моральним засадам. У них не повинно бути того, щоб порушувало норми моралі і штовхало б людину до скоєння аморальних дій.

4. Принцип науковості. Науковість корпоративної нормотворчості передбачає ретельну й грамотну розробку змісту корпоративних актів, що допоможе корпорації уникнути певних ризиків. Крім того, корпоративній нормотворчості буде легше розвиватися, якщо в її про-

цесі будуть враховуватися досягнення юридичної науки і компетентні думки вчених.

5. Принцип професіоналізму. Принцип науковості тісно пов'язаний з принципом компетенції і професіоналізму, який передбачає залучення до нормотворчої роботи професіоналів, що володіють спеціалізованими знаннями і певним досвідом у цій галузі. Це можуть бути: юристи, лінгвісти, соціологи, економісти, фінансисти та інші фахівці різних областей. На жаль, це собі можуть дозволити далеко не всі корпорації, а лише ті, які мають високий рівень розвитку і доходів, оскільки професійні послуги такого роду коштують дорого. Досить часто зустрічається, що навіть великі організації з високим рівнем доходу не надають нормотворчості особливого значення, шкодуючи свої фінанси на запрошення професійних працівників, висококваліфікованих фахівців.

6. Принцип рівноправності. Даний принцип виражається в тому, що всі учасники корпорації є рівними, і це не повинно залежати від національної, релігійної, статевої та іншої приналежності. Незалежно від посади, рівня освіти, наявності зв'язків з керівництвом – всі мають рівні права і зобов'язані в однаковій мірі нести відповідальність за проступки. Однак на практиці це не зовсім так, особливо це стосується заохочувальних заходів. Так, рівноправність співробітників корпорації досить часто порушується в процесі їх преміювання. Наприклад, у багатьох вітчизняних корпораціях присутній традиція заохочувати співробітників перед новим роком грошовою премією, але правила виплати даних премій для кожної категорії працівників різні: співробітники нижчого рангу або працівники робітничих професій отримують лише якийсь відсоток від середньої заробітної плати, а керівні працівники встановлюють собі великі премії.

Корпоративна нормотворчість може слугувати ефективним інструментом вправданення гарних практик із подолання негативних явищ у суспільстві, зокрема, проявів системної дискримінації.

7. Принцип ієрархічності. Всі корпоративні акти складають цілу систему актів, які мають різну юридичну силу і предмет регулювання, а це значить – різне положення в цій системі. Найвище місце займає Статут, який представляє собою свого роду конституцію для корпорації і є її основним документом, якому не повинні суперечити всі інші. Далі йдуть інші корпоративні акти, де прямо виражена воля всіх учасників корпорації (наприклад, акти загальних зборів). Після них місце за-

ймають корпоративні акти представницьких органів (наприклад, корпоративні акти ради директорів) і акти одноосібного виконавчого органу (наприклад, генерального директора).

8. Принцип самоврядування (автономності). У корпоративній нормотворчості суб'єкт і об'єкт збігаються, що дає можливість корпорації самостійно вирішувати свої внутрішні корпоративні питання. Так, законодавство і державні органи можуть встановлювати певні правила, які корпорація не повинна порушувати. Однак вони носять загальний характер і в порівнянні з величезним масивом нормотворчої діяльності корпорації не домінують.

Вимоги нормотворчості, які висуваються в цілому наукою, є достатньо вивченими (юридична техніка законотворчості, юридична техніка нормативно-правових актів тощо<sup>1</sup>). Однак вимогам, яким має задовольняти корпоративна нормотворчість, вчені приділили поки дуже мало уваги.

Значення корпоративної нормотворчості в житті корпорацій є надзвичайно великим, і для того щоб в їх діяльності не було збоїв, необхідною є відповідність корпоративної нормотворчості таким вимогам:

І. Корпоративна нормотворчість має бути доступною і зрозумілою усім учасникам корпорації. У корпорації працюють люди з різними здібностями до сприйняття корпоративних актів. Перш за все, це пов'язано з різним рівнем освіти, віковими особливостями, приналежністю до різних вікових груп, а також іншими різними індивідуальними якостями

---

<sup>1</sup> Риндюк, В. І. Законодавча техніка: поняття, форми, види, реалізація в Україні [Текст]: автореферат дис.... канд. юрид. наук: 12.00.01 Теорія та історія держави і права. Історія політ. і правових вчень / В. І. Риндюк. – Київ: Б. в., 2008. – 20 с.; Биля, І. Нормотворча техніка: поняття і загальна характеристика [Текст] / І. Биля // Вісник Академії правових наук України. 2002р. № 1 (28). – Х.: Право, 2002. – С. 217–226; Сезонова, І. К. Юридична техніка як засіб забезпечення стабільності нормотворчої діяльності [Текст] / І. К. Сезонова, С. М. Глазко // Право і безпека. – 2002. – 2. – С. 112–115; Нагребельний, В. П. Законодавча техніка та ефективність правотворення в Україні [Текст] / В. П. Нагребельний // Часопис Київського університету права. – 2003. – 3. – С. 3–7; Рабінович, П. Юридична техніка законотворення в Україні: загальні проблеми [Текст] / П. Рабінович // Вісник Академії правових наук України. 1998р. № 2 (13). – Х.: Право, 1998. – С. 18–28; Пригора, Л. І. Юридична техніка: поняття, структура, ознаки [Текст] / Л. І. Пригора // Часопис Київського університету права. – 2004. – 2. – С. 26–31; Биля-Сабадаш, І. О. Юридична техніка як різноаспектна категорія [Текст] / І. О. Биля-Сабадаш // Державне будівництво та місцеве самоврядування. Вип. 16. – Х.: Право / голов. ред. Ю. П. Битяк [та ін.], 2008. – С. 37–45 та ін.

працівників. Саме тому нормотворча діяльність корпорацій повинна бути спрямована на забезпечення простоти і доступності викладу норм в корпоративних актах.

II. Корпоративна нормотворчість має відображати об'єктивну реальність. Діяльність корпорації – це завжди певний ризик для її учасників, споживачів продукції, працівників, громади, в якій діє корпорація. Саме тому нормотворчі органи, перш ніж створити той чи інший акт, повинні оцінити всі його ризики, у тому числі щодо можливого негативного впливу на права людини, економічні та організаційні можливості корпорації для його забезпечення тощо. Адже навіть самий добре сформульований корпоративний акт за відсутності зазначених прогнозів може завдати шкоди корпорації, іншим людям, навколишньому середовищу, громаді.

III. Гарантованість корпоративної нормотворчості забезпечувальними засобами. Не завжди нормотворческа діяльність корпорації здійснюється без порушень. Бувають випадки, коли необхідно застосовувати і забезпечувальні засоби. Ці засоби можуть бути позитивні (застосування заохочень) і негативні (застосування санкцій). Саме вони допомагають корпорації зробити свою нормотворчу діяльність ефективною.

IV. Корпоративна нормотворчість має відповідати міжнародно визнаним стандартам у сфері прав людини, а також чинному законодавству держави, на території якої діє корпорація. У деяких випадках у нормативних актах держави навіть описана процедура прийняття корпоративних актів і вимоги до них. Наприклад, відповідні вимоги встановлено щодо статутних документів господарських товариств.

V. Корпоративна нормотворчість має оперативно реагувати на внутрішньокорпоративні зміни, а також іншу зміну обставин, враховувати зміни у чинному нормативному регулюванні, відслідковувати практику захисту прав людини. У зв'язку з тим, що корпорації постійно знаходяться в динаміці, корпоративна нормотворчість для того, щоб бути ефективною, має швидко реагувати на внутрішньокорпоративні зміни, іноді навіть випереджати їх. У разі несвоєчасної реакції нормотворчих органів на такі зміни, діяльність корпорації може спричинити серйозні збої.

VI. Корпоративна нормотворчість має володіти багатоваріативністю. Для ефективної роботи корпорації, її нормотворчість повинна мати кілька варіантів її здійснення, тобто має бути кілька нормотворчих суб'єктів. Це необхідно для того, щоб врахувати якомога більше інтересів учасни-



ків корпорації. У разі якщо корпорація володіє лише одним нормотворчим органом, який не має іншої альтернативи, то учасники корпорації ризикують не бути почутими.

VII. Корпоративна нормотворчість має бути внутрішньо узгодженою. Це означає, що нормотворчість одного органу корпорації не повинна втручатись у компетенцію іншого. Не повинно бути допущено прийняття з одного і того ж питання двох абсолютно протилежних актів, що часто трапляється в корпораціях. Для цього є необхідним розвиток співробітництва між органами корпорації, наприклад, це може бути досягнуто через проведення спільних нарад з приводу проектів корпоративних актів.

Корпоративна нормотворчість має працювати на випередження. Для чіткої й налагодженої діяльності корпорації є необхідним, щоб нормотворча діяльність корпорації тим чи іншим корпоративним органом продумувалась заздалегідь і знаходила відображення в спеціальних актах цього органу. Тільки у такому випадку корпоративний орган може приступати до прийняття корпоративних актів, віднесених до його компетенції, інакше в нормотворчій діяльності корпорації буде відсутня впорядкована система, що може негативно позначитися на якості самих корпоративних актів.

*Наукове видання*

**БІЗНЕС І ПРАВА ЛЮДИНИ:  
ОСНОВНІ ВИКЛИКИ  
ДЛЯ НОВИХ ДЕМОКРАТІЙ**

**Збірка статей і тез**

**Матеріали до Панельної дискусії  
25 вересня 2019 року**

Упорядник

*О. О. Уварова*

*Видається в авторській редакції*

Технічний редактор *О. А. Лисенко*

Підписано до друку з оригінал-макета 15.09.2019.  
Формат 60×84  $\frac{1}{16}$ , Папір офсетний. Гарнітура Times.  
Обл.-вид. арк. 6,72. Ум. друк. арк. 7,55. Вид. № 2286.  
Тираж 150 прим.

Видавництво «Право» Національної академії правових наук України  
та Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого  
вул. Чернишевська, 80а, Харків, Україна, 61002  
Тел./факс (057) 716-45-53  
Сайт: [www.pravo-izdat.com.ua](http://www.pravo-izdat.com.ua)  
E-mail для авторів: [verstka@pravo-izdat.com.ua](mailto:verstka@pravo-izdat.com.ua)  
E-mail для замовлень: [sales@pravo-izdat.com.ua](mailto:sales@pravo-izdat.com.ua)

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи  
до Державного реєстру видавців, виготівників і розповсюджувачів  
видавничої продукції — серія ДК № 4219 від 01.12.2011 р.

Виготовлено у друкарні ФОП Дуюнова Т. В.  
Тел. (057) 717-28-80