

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ СВІТОВИХ СТАНДАРТИВ ЩОДО ЗАХИСТУ ПРАВ ЛЮДИНИ В СФЕРІ БІЗНЕСУ

MODERN TRENDS IN INTERNATIONAL STANDARDS ON HUMAN RIGHTS IN BUSINESS

У статті досліджено проблеми захисту прав людини в сфері бізнесу. Доведено важливість дотримання бізнес-структурами принципів належного управління в сфері захисту прав людини. Виділено основні сфери, на які можуть впливати компанії в сфері прав людини. Розглянуто основні міжнародні стандарти в сфері прав людини. Наведено основні принципи Глобального договору. Проаналізовано основні аспекти Рамкової концепції ООН «Захист, дотримання та засоби правового захисту». Наведено загальну схему діяльності компанії в сфері прав людини. Вивчено подальші кроки щодо розвитку міжнародних стандартів в сфері дотримання прав людини підприємствами.

Ключові слова: етика бізнесу, захист прав людини, міжнародні стандарти, Глобальний договір, керівні принципи ООН.

Постановка проблеми. Рівень етичності бізнесу досить часто вимірюється його здатністю дотримуватися певних базових правил, зокрема таких як: захист прав людини, дбайливе ставлення до навколишнього середовища, моральні та чесні правила ведення бізнесу (взаємовідносини з контрагентами та іншими зацікавленими сторонами) тощо. Треба зазначити, що традиційно відповідальність за дотримання стандартів у сфері захисту прав людини несли уряди, але підвищення ролі й значення бізнес-структур та рівня їх впливу на економіку як на міжнародному, так і національному, а також місцевому рівнях в умовах глобалізації викликало дискусію про відповідальність саме комерційних структур щодо захисту прав людини. Вплив бізнесу на права людини «може бути позитивним та негативним, прямим чи опосередкованим, одиничним чи кумулятивним, характерним виключно для умов даного регіону, а також пов'язаним з багатьма факторами» [1]. Зокрема, виокремлюють такі сфери, на які можуть впливати компанії:

- широкий спектр трудових прав, таких як: права профспілок, право на безпечні умови праці, заборона дискримінації тощо;
- захист навколишнього середовища та екології;
- права місцевих громад;
- захист прав споживачів та безпеки продукції тощо [2].

Значна кількість компаній в усьому світі вже впровадили принципи дотримання прав людини в свою діяльність, а також розробили та реалізують спеціальні політики в цій сфері, але для більшої частини бізнесу, зокрема, й вітчизняного, це питання залишається відкритим. Безумовно, низка підприємств вирішують певні проблеми, пов'язані з правами людини в процесі свого функціонування, зокрема, дотримуються норм праці, створюють належні умови для здоров'я та безпеки своїх працівників тощо. Але така діяльність в основному не є системною та комплексною і полягає у впровадженні низки заходів, які є обов'язковими і вимагаються відповідними законодавчими та нормативними актами.

На відміну від вітчизняної практики, в західній бізнес-культурі з'явилася концепція розгляду прав людини як частини повсякденних ділових операцій. Ця теорія стверджує, що для компаній критично важливо, в якому середовищі вона оперує [3, с. 18]. І політичні діячі, науковці та практики розвинених країн на сьогодні не піддають сумніву те, що «особиста свобода сприяє економічному розвитку» [4]. Вони впевнені, що відсутність таких гарантій, як демократичні свободи, належне врядування, верховенство закону, права власності, громадянське суспільство, «відвертає приватних осіб від ринків, знижує інноваційний розвиток, обмежує доступ до можливостей та призводить до політичної нестабільності та конфліктів», а також, що «відповідальні дії з боку приватного сектора щодо прав людини мають сприятливий вплив на бізнес та суспільство; це допомагає створювати робочі місця, залучати клієнтів та залишає почуття справедливості; це сприяє підтриманню стійкості ринку, а отже, його потенціалу для довгострокового зростання» [4].

Аналіз останніх джерел досліджень і публікацій. Розуміючи важливість цього питання та існуючі взаємозв'язки, які роблять вплив на соціально-економічний розвиток країни, Організація

Об'єднаних Націй включила в свій порядок денний питання про вплив бізнесу на реалізацію прав людини і здійснює дослідження в сфері відповідальності бізнесу щодо цього питання та способів притягнення комерційних організацій до відповідальності за негативний вплив їх діяльності на права людини.

Значний внесок у розвиток зазначеної проблеми здійснив професор Дж. Раггі, який обіймав посаду спеціального представника Генерального секретаря з питань прав людини та транснаціональних корпорацій і інших підприємств (2005 – 2011 роки). У 2008 році науковець взяв участь у розробці Рамкової концепції ООН «Захист, дотримання та засоби правового захисту», яка являє собою керівництво з обсягу відповідальності щодо дотримання урядом та компаніями прав людини [5]. В 2011 році Дж. Раггі випустив «Керівні принципи підприємницької діяльності в аспекті прав людини» [6], які визначають поведінку держави та представників бізнесу, базуючись на дотриманні прав людини, і є базовим документом для всіх підприємств.

Організація з економічного співробітництва та розвитку розробила окрему главу з прав людини, що являє собою рекомендації з відповідального ведення бізнесу, які адресуються урядами для багатонаціональних підприємств [7]. Отже, на сьогодні сформувалося більш чітке уявлення про роль та обов'язки як уряду, так і бізнесу в сфері захисту та дотримання прав людини, порівняно з 2005 роком, коли «існувало дуже мало інформації в сфері бізнесу і прав людини. Не було офіційної загальної бази даних, всі керувалися тільки розрізненими відомостями» [8]. А також вперше за весь час було визначено загальний стандарт, спрямований на запобігання та викоренення загрози негативного впливу діяльності корпорацій на права людини.

Постановка завдання. Основним завданням є дослідити та проаналізувати основні міжнародні стандарти в сфері дотримання і захисту прав людини в бізнес-середовищі та тенденції розвитку в цій сфері.

Виклад основного матеріалу. Експерти ООН визначають, що в бізнес-середовищі можливо застосовувати низку стандартів у сфері прав людини, зокрема:

- принципи, які прямо стосуються найманих працівників підприємства;
- принципи, які відносяться до бізнес-партнерів компанії або їх персоналу як в приватному, так і державному секторах;
- принципи, які відносяться до місцевої громади, а також загальної ситуації з правами людини в країні або регіоні, де працює компанія;
- «міжсекторні» питання, які можуть впливати на компанію та суспільні інститути, являти собою загрозу для індивідуальних прав людини, навколишнього середовища або місцевої громади [9].

До основних міжнародних документів, які стосуються бізнесу, можемо віднести Загальну декларацію прав людини [10], яка виступає фундаментом для формування політики будь-якої компанії в цій сфері. Зрозуміло, що не всі принципи, викладені в Декларації, мають безпосереднє відношення до бізнесу, але будь-які практики, які несумісні з ними, можуть розглядатися як порушення прав людини. Значна кількість компаній, усвідомивши важливість цього питання, на сьогодні вже публічно заявили про своє зобов'язання підтримувати Загальну декларацію.

Базовими документами в сфері захисту людини також є конвенції Міжнародної організації праці (МОП), які містять, в тому числі, питання, що стосуються проблем використання робочої сили (заборона дитячої праці, свобода зборів, заборона дискримінації тощо). Ці стандарти включені в законодавство багатьох держав і є основою для корпоративних документів у сфері праці.

У 1999 році на Всесвітньому економічному форумі в Давосі було створено та запропоновано до відома бізнес-компаніям документ – Глобальний договір, який містить десять основних принципів, що відображають універсальні цінності та підходи в сфері прав людини, трудових норм, охорони навколишнього середовища та боротьби з корупцією:

- Принцип 1: Ділові кола мають поважати та дотримуватись підходу щодо захисту міжнародно-визнаних прав людини;
- Принцип 2: Ділові кола не повинні брати участь у порушенні прав людини.
- Принцип 3: Ділові кола мають підтримувати принцип свободи асоціацій та визнавати право на колективний договір;
- Принцип 4: Ділові кола мають підтримувати ліквідацію усіх форм примусової та обов'язкової праці;
- Принцип 5: Ділові кола мають підтримувати ліквідацію дитячої праці;
- Принцип 6: Ділові кола мають підтримувати ліквідацію дискримінації при прийомі на роботу та в професійній діяльності;

- Принцип 7: Ділові кола мають підтримувати обережний підхід до екологічних завдань;
- Принцип 8: Ділові кола мають реалізовувати ініціативи щодо підтримки посилення екологічної відповідальності;
- Принцип 9: Ділові кола мають заохочувати розроблення та поширення екологічно безпечних технологій;
- Принцип 10: Ділові кола мають боротися проти усіх видів корупції, включаючи здирництво та хабарництво [11].

Крім цього, створено низку міжнародних правил і стандартів у специфічних сферах, наприклад, Кодекс поведінки посадових осіб з підтримання правопорядку (*UN Code of Conduct for Law Enforcement Officials, 1979*), Керівництво Організації економічного співробітництва та розвитку для транснаціональних підприємств (*OECD Guidelines for Multinational Enterprises*), Тристороння декларація МОП для транснаціональних компаній (*ILO Tripartite Declaration of Principles on Multinational Enterprises and Social Policy*) тощо.

Зазначена вище Рамкова концепція ООН «Захист, дотримання та засоби правового захисту» базується на трьох основних принципах:

- зобов'язання держави захищати права людини;
- корпоративна відповідальність за дотриманням прав людини;
- доступ до засобів правового захисту.

Хочемо уточнити, що Керівні принципи не є міжнародним договором, який може бути ратифікований державами, і вони не створюють правові зобов'язання. В цьому документі уточнюються та роз'яснюються наслідки відповідних положень діючих міжнародних стандартів у сфері прав людини, деякі з яких є юридично обов'язковими для держав, а також даються вказівки стосовно їх практичного застосування. Керівні принципи стосуються і впливають з існуючих зобов'язань держави відповідно до міжнародного права. Для того щоб ці зобов'язання ефективно здійснювалися та дотримувалися, досить часто вимагається наявність або прийняття відповідного національного законодавства. Це, в свою чергу, означає, що елементи Керівних принципів можна відобразити у внутрішньому законодавстві, яке регулює підприємницьку діяльність.

Зобов'язання держави полягає в тому, щоб забезпечити захист від порушення прав людини третіми особами, включаючи підприємства. Зазначене зобов'язання, яке передбачає «попередження та усунення порушення прав людини, пов'язаних з діяльністю корпорацій», базується на міжнародному праві в частині прав людини. Згідно з цією Рамковою концепцією держави можуть забезпечувати захист цих прав шляхом ефективної політики, законодавчого, нормативного регулювання та судочинства, розвитку відповідної корпоративної культури.

В Керівних принципах підприємницької діяльності в аспекті прав людини визначено, що при виконанні своїх зобов'язань при забезпеченні захисту державам необхідно:

- забезпечувати дотримання законів, мета або наслідки яких полягають в тому, щоб вимагати від підприємств дотримання прав людини, та періодично оцінювати адекватність таких законів та усувати будь-які прогалини в законодавстві;
- забезпечувати, щоб інші закони та політика, які регулюють створення та поточну діяльність підприємства, такі як норми корпоративного права, не стримували, а, навпаки, сприяли дотриманню прав людини підприємствами;
- надавати підприємствам ефективні керівні вказівки щодо методів дотримання прав людини в рамках їх діяльності;
- заохочувати і, при необхідності, вимагати від підприємств надання інформації про те, яким чином вони усувають здійснений ними негативний вплив на права людини.

Зрозуміло, що більшість проблем у сфері порушення прав людини підприємствами, які існують в країні, виникають у зв'язку з недосконалою нормативно-правовою базою, а також неефективним виконанням відповідних законів, що вимагає постійного аналізу та удосконалення системи правового забезпечення в сфері захисту прав людини в бізнес-середовищі.

Підвищені вимоги в Керівних принципах щодо захисту прав людини висуваються до підприємств, які знаходяться у власності держави або контролюються нею, або користуються суттєвою підтримкою та послугами державних агентств. Це обґрунтовується тим, що порушення прав людини таким підприємством може призвести до порушення власних міжправових зобов'язань держави, а також виникнення значних репутаційних ризиків.

Крім цього, держава повинна здійснювати належний контроль, у тому числі за рахунок незалежного моніторингу та механізмів підзвітності, за належним дотриманням прав людини тими підприємствами, з якими вона укладає контракти. Порушення такими підприємствами прав людини може також призвести до репутаційних та правових наслідків для держави.

В Керівних принципах державам рекомендується забезпечити всі державні відомства, агентства та інші державні заклади, які визначають практику підприємницької діяльності, інформацією щодо правозахисних зобов'язань держави та контролювати, щоб вони дотримувалися їх при виконанні своїх відповідних мандатів.

Другий принцип, на якому базується рамкова концепція ООН «Захист, дотримання та засоби правового захисту», означає, що будь-яка компанія незалежно від її розміру, сектора, умов діяльності, форми власності та структури повинна брати на себе корпоративну відповідальність дотримуватися прав людини і ця відповідальність розглядається як стандартна і така, що існує незалежно від зобов'язання держави захищати від порушення прав людини. Така відповідальність з боку підприємства повинна існувати окрім зобов'язання дотримуватися національних законів та підзаконних актів, які захищають права людини, наприклад заборона на використання дитячої праці або дискримінація. Тобто, бізнес-компанії повинні розуміти, що корпоративна відповідальність, яка полягає в дотриманні прав людини, є поняттям більш широким, ніж просто відповідність юридичним вимогам та дотримання правових норм. Дотримання законів тієї країни, в якій функціонує компанія, є лише відповідною точкою у виконанні її зобов'язання дотримуватися прав людини [12].

Компанії повинні знати про свої зобов'язання дотримуватися прав людини і повинні це демонструвати. Це неможливо без розробки відповідної політики та процедур. По-перше, підприємства повинні підтвердити свою політичну прихильність справі дотримання прав людини. По-друге, вони повинні постійно забезпечувати належну обачність відносно дотримання прав людини з метою виявлення, попередження, пом'якшення наслідків та надання інформації про їх вплив на права людини. Також компанії повинні розробляти процедури для забезпечення відшкодування збитків в результаті несприятливого впливу на права людини, який вони здійснили або якому сприяли.

Одним із базових принципів міжнародної правової системи є забезпечення доступу жертв до ефективних засобів правового захисту в разі порушення їх прав. Усунення несприятливого впливу на права людини охоплює як процес забезпечення правового захисту в разі такого впливу на права людини, так і істотні результати, які можуть пом'якшити або зробити позитивним такий вплив. В Керівних принципах підтверджується, що обов'язок держави забезпечувати захист від зловживань у сфері прав людини, якщо такі були здійснені компаніями, полягає в наданні надійних та адекватних засобів правового захисту для постраждалих осіб при використанні судових, адміністративних, законодавчих або інших відповідних процедур, якщо такі зловживання відбуваються в межах їх території та/або юрисдикції. Якщо держави не будуть вживати належних заходів для розслідувань, покарання винних та відшкодування збитків, пов'язаних з підприємницькою діяльністю порушень прав людини, обов'язок держав із забезпечення захисту виявиться неефективним та втратить свій сенс.

Засіб правового захисту може включати: принесення вибачень, реституцію, реабілітацію, фінансову або нефінансову компенсацію та застосування санкцій (кримінальних або адміністративних), а також недопущення нового збитку, наприклад за допомогою судових заборон або гарантій неповторення. Процедури надання засобів правового захисту повинні бути неупередженими, захищеними від корупції та спроб політичних та інших сил вплинути на результат.

Державні механізми розгляду скарг можуть знаходитися у віданні державного відомства, закладу або незалежного органу, який має надані законом або конституцією повноваження; можуть бути судовими або позасудовими (суди з кримінальних та громадянських справ, суди з трудових суперечок, національні правозахисні заклади, управління омбудсменів, державні служби з розгляду скарг).

Забезпечення доступу до засобів правового захисту також обумовлює необхідність сприяння з боку держави підвищенню інформованості громадськості та розуміння цих механізмів, способів отримання доступу до них для надання будь-якої підтримки з цією метою (фінансової та експертної).

На рис. 1 зображено загальну схему діяльності компанії в сфері прав людини.

Хочемо зазначити, що Керівні принципи виступають не просто факультативним стандартом. Їх значення обумовлює той факт, що глобальні стандарти та ініціативи, які відносяться до питань підприємницької діяльності та прав людини, все більшою мірою базуються на Керівних принципах. Зокрема, Керівні принципи були включені до оновленого варіанта (2011 року) Керівництва Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) для багатонаціональних підприємств. Оновлення

полягає у включенні нового розділу про права людини, який узгоджується з Керівними принципами. В ньому також передбачається застосування процесу належної обачності. Всі держави, що приєдналися до організації, зобов'язуються рекомендувати компаніям, які працюють на або з їх території, застосовувати Керівництво. Відповідно до Керівництва держави також зобов'язуються створити національні контактні центри, які сприяють розумінню та застосуванню Керівництва компаніями і забезпечують платформу для посередництва та примирення в тих випадках, коли підприємства не дотримуються положень керівництва.

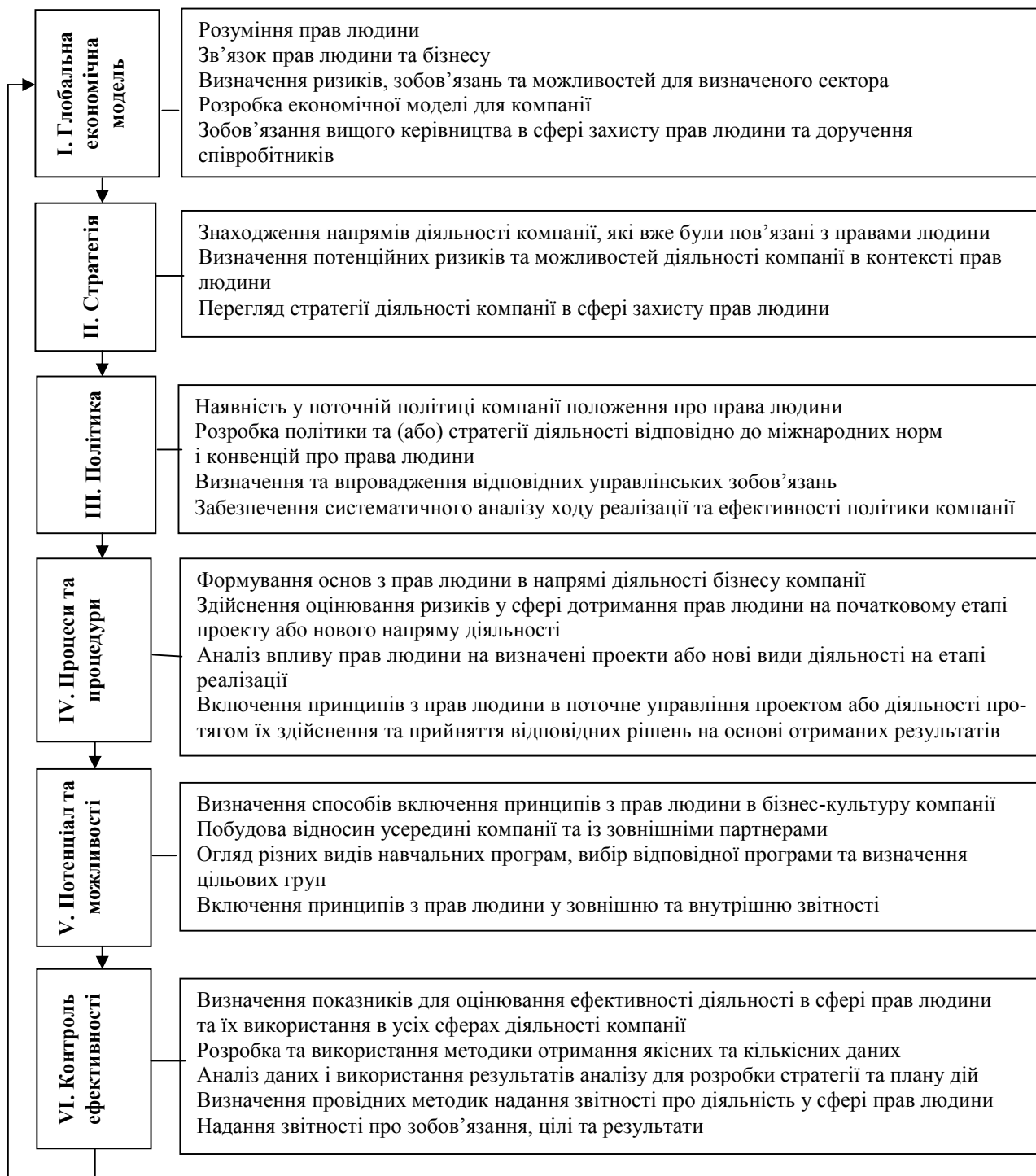


Рис. 1. Загальна схема діяльності компанії в сфері прав людини [13]

Такі регіональні організації, як Рада Європи, Європейський Союз, Організація американських держав та інші, висловили підтримку Керівних принципів та закликали до їх реалізації. Європейська комісія прийняла стратегію з корпоративної соціальної відповідальності, в якій знайшли відображення Керівні принципи. Рада Європи та Європейська комісія попросили свої держави-члени розробити національні плани дій із здійснення Керівних принципів. Асоціація держав Південно-Східної Азії та Африканський Союз почали вивчати можливість приведення свого порядку денного з питань підприємницької діяльності та прав людини відповідно до Керівних принципів.

Керівні принципи є також частиною інших глобальних стандартів, які відносяться до питань підприємницької діяльності в аспекті прав людини. Зокрема, Стандарти діяльності з охорони навколишнього середовища та соціальної сталості Міжнародної фінансової корпорації, що є інструментом кредитування Всесвітнім банком приватного сектора, були оновлені в 2011 році, та їх найважливіші аспекти відповідають принципу корпоративної відповідальності за дотримання прав людини. Керівні принципи відображені у відповідних частинах Добровільних керівних принципів відповідального державного регулювання питань володіння та користування земельними, рибними та лісовими ресурсами в контексті національної продовольчої безпеки Продовольчої та сільськогосподарської організації Об'єднаних Націй. Міжнародна організація зі стандартизації включила розділ про права людини в Керівництво з відповідальності корпорацій.

Зрозуміло, що виконання або невиконання розглянутих Керівних принципів ООН є добровільною справою і залежить від бажання бізнес-структури долучитися до цього процесу. В зв'язку з цим на сьогодні міжнародною спільнотою розглядається питання з розробки міжнародного договору з питань бізнесу і прав людини, який би мав обов'язкову силу. Зрозуміло, що пропозиція про створення зазначеного документа виявляє як прибічників, так противників такої ідеї [14]. З метою досягнення консенсусу було створено спеціальну Робочу групу ООН, учасниками якої є представники міжурядових та недержавних організацій, а також представники громадянського суспільства різних країн. Робоча група на сьогодні працює в напрямі вирішення таких питань, як: доцільність розробки такого міжнародного договору в цілому; видів компаній, які будуть виступати суб'єктами міжнародного права; видів порушень щодо прав людини тощо.

Висновки. Отже, зміни, що відбуваються сьогодні в суспільстві, вимагають від підприємств вироблення нових рішень та підходів до процесів управління виробничо-господарською діяльністю, зокрема з урахуванням такої складової, як повага до прав людини. Зазначене очікування викладено в низці базових та специфічних міжнародних документів, а також у Керівних принципах ООН щодо бізнесу та прав людини, які підтримуються ООН, Євросоюзом та урядами багатьох країн, профспілками, асоціаціями роботодавців та громадськістю.

Зрозуміло, що задекларувати права набагато простіше, ніж їх забезпечити, але бізнес все більше починає розуміти явні комерційні вигоди від дотримання політики в сфері захисту прав людини, серед яких: захист і зміцнення репутації компанії та цінності бренду; захист та збільшення клієнтської бази; залучення та утримання хороших співробітників; зниження плинності кадрів та підвищення продуктивності праці; зниження вірогідності простоїв та конфліктів на робочих місцях; збільшення інвестиційної привабливості тощо.

Для того щоб ця діяльність не була тільки задекларованою, підприємству, незалежно від його виду діяльності, розміру та форми власності, необхідно здійснити низку кроків: розробити політику компанії в сфері прав людини; аналізувати поточну ситуацію, потенційні ризики в цій сфері; розробляти процеси та процедури управління ризиками та можливостями в сфері прав людини; налагоджувати контакти з зацікавленими сторонами, залучати різноманітні ресурси: кадрові, інформаційні, матеріальні; бути відкритими та підзвітними для громадськості.

Крім цього, підприємства повинні усвідомити, що їх відповідальність щодо дотримання прав людини повинна набути постійного і динамічного, а не разового характеру.

Список використаної літератури

1. Імплементация Резолюции № 60/251 Генеральной Ассамблеи ООН от 15 марта 2006 г. «Совет по правам человека» [Электронный ресурс] // Доклад Специального представителя Генерального Секретаря по вопросу прав человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях. Оценка воздействия на права человека – разрешение ключевых методологических вопросов. – Режим доступа : <http://business-humanrights.org/>

2. Бизнес и права человека [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.threefold.ru/files/www.threefold.ru-TLA_Business%26HumanRights_Brochure-RUS.pdf
3. Бизнес и права человека: практ. пособие – М. : Агентство социальной информации, 2009. – 160 с.
4. Надлежащее ведение дел. Реализация Руководящих принципов ООН по вопросам бизнеса и прав человека. Сентябрь 2013 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/237052/BHR_Action_Plan_-_final_online_version_Russian.pdf
5. Protect, respect and remedy : a framework for business and human rights [Electronic resource] / Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises. – Mode of access: <http://www.reports-and-materials.org/sites/default/files/reports-and-materials/Ruggie-report-7-Apr-2008.pdf>
6. Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека [Электронный ресурс]. – 2011. – Режим доступа: http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_RU.pdf
7. Руководящие принципы ОЭСР для многонациональных предприятий [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://mneguidelines.oecd.org/RBC-Matters-Russian.pdf>
8. Бизнес должен нести ответственность за нарушения прав человека [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ohchr.org/RU/NewsEvents/Stories/Pages/HoldingbusinessaccountableHRabuses.aspx>
9. Business and rights: a progress report human [Electronic resource]. – Mode of access: <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/BusinessHRen.pdf>
10. Всеобщая декларация прав человека [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_015
11. 10 принципів Глобального договору [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.un.org.ua/ua/main/corporate-social-responsibility-and-global-compact/the-ten-principles-of-the-global-compact>
12. Юинг Э. Что необходимо знать (и выполнять) руководителям предприятий в области прав человека [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.business-humanrights.org/media/documents/what-executives-need-to-know-about-human-rights-ewing-feb-2013.doc>
13. Схема деятельности в области прав человека [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.global-business-initiative.org/wp-content/uploads/2012/07/Human-Rights-Framework-Poster-Russian.pdf>
14. Международный договор по вопросам бизнеса и прав человека [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://csrjournal.com/17186-mezhdunarodnyj-dogovor-po-voprosam-biznesa-i-prav-cheloveka.html>

References

1. Implementation of the Resolution № 60/251 of UNO General Assambly from 15 of March 2006 "Council on human rights". Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other enterprises. The assessment of human rights impact – the solution of the key methodological issues [Implementatsiya Rezolyutsii № 60/251 Generalnoy Assamblei OON ot 15 marta 2006 g. "Sovet po pravam cheloveka". Doklad Spetsialnogo predstavatelya Generalnogo Sekretarya po voprosu prav cheloveka i transnatsionalnykh korporatsiyah i drugih predpriyatiah. Otsenka vozdeystviya na prava cheloveka – razreshenie klyuchevykh metodologicheskikh voprosov], available at: <http://business-humanrights.org/>
2. "Business and human rights" ["Biznes i prava cheloveka"], available at: http://www.threefold.ru/files/www.threefold.ru-TLA_Business%26HumanRights_Brochure-RUS.pdf
3. "Business and human rights" ["Biznes i prava cheloveka"] (2009), Agentstvo sotsialnoy informatsii, Moscow, 160 p.
4. "Proper conduct of affairs". Realization of UNO Guiding principles on business and human rights. September of 2013 ["Nadlezhashee vedenie del". Realizatsiya Rukovodyaschih printsipov OON po voprosam biznesa i prav cheloveka. Sentyabr 2013, available at: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/237052/BHR_Action_Plan_-_final_online_version_Russian.pdf
5. "Protect, respect and remedy : a framework for business and human rights". Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, available at: <http://www.reports-and-materials.org/sites/default/files/reports-and-materials/Ruggie-report-7-Apr-2008.pdf>
6. "Guiding principles of business activity in the aspect of human rights" ["Rukovodyaschie printsipyi predprinimatelskoy deyatelnosti v aspekte prav cheloveka"] (2011), available at: http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_RU.pdf
7. "Guiding principles of OECD for multinational enterprises" ["Rukovodyaschie printsipyi OESR dlya mnogonatsionalnykh predpriyatiy"], available at: <https://mneguidelines.oecd.org/RBC-Matters-Russian.pdf>
8. "Business should take responsibility for human rights abuses" ["Biznes dolzhen nesti otvestvennost za narusheniya prav cheloveka"], available at: <http://www.ohchr.org/RU/NewsEvents/Stories/Pages/HoldingbusinessaccountableHRabuses.aspx>
9. "Business and rights": a progress report human, available at: <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/BusinessHRen.pdf>

10. "Universal Declaration of Human Rights" ["Vseobshchaya deklaratsiya prav cheloveka"], available at: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_015
11. "10 principles of Global compact" ["10 printsipi Globalnogo dogovoru"], available at: <http://www.un.org.ua/ua/main/corporate-social-responsibility-and-global-compact/the-ten-principles-of-the-global-compact>
12. Yuing, E. "What executives need to know (and carry out) about human rights" ["Chto neobhodimo znat (i vyipolnyat) rukovoditelyam predpriyatiy v oblasti prav cheloveka"], available at: <http://www.business-humanrights.org/media/documents/what-executives-need-to-know-about-human-rights-ewing-feb-2013.doc>
13. "Plan of activities in the field of human rights" ["Shema deyatelnosti v oblasti prav cheloveka"], available at: <http://www.global-business-initiative.org/wp-content/uploads/2012/07/Human-Rights-Framework-Poster-Russian.pdf>
14. "International agreement on business and human rights" ["Mezhdunarodnyy dogovor po voprosam biznesa i prav cheloveka"], available at: <http://csrjournal.com/17186-mezhdunarodnyj-dogovor-po-voprosam-biznesa-i-prav-cheloveka.html>

O. Bilyk

MODERN TRENDS IN INTERNATIONAL STANDARDS ON HUMAN RIGHTS IN BUSINESS

The changes taking place in society today require companies to develop new solutions and approaches to the process of industrial and economic activity, particularly in view of such a component as respect for human rights. These expectations were set out in a number of basic and specific international documents, as well as UN guidelines on business and human rights, supported by the UN, the EU and the governments of many countries, trade unions, employers' associations and the public.

To declare law is much easier than to provide it, but the business is beginning to understand the obvious commercial benefits of the policy in the field of human rights, including: protection and strengthening of the company's reputation and the value of brand; protection and increase of the customers' base; attraction and retaining of good employees; reduction of turnover and increase of productivity; reduction of the conflicts in the workplace; increase of investment attractiveness, etc.

The company, whatever its activity, size and ownership, must take a number of steps: to develop a policy in the field of human rights; to analyze the current situation, the potential risks in this area; to develop processes and procedures for managing risks and opportunities in the field of human rights; to establish contacts with stakeholders, to involve different resources: staff, information and material; to be open and accountable to the public.

Companies should realize that their responsibility to respect human rights should acquire permanent and dynamic character, but not a single one.

Keywords: *business ethics, protection of human rights, international standards, the Global Initiative, the UN guidelines.*

Рецензенти: д.е.н., професор Фінагіна О. В., завідувач кафедри менеджменту, Черкаський державний технологічний університет; д.е.н., професор Манн Р. В., завідувач кафедри економіки та підприємництва, Черкаський державний технологічний університет.