

**ДОТРИМАННЯ ПРАВ ЛЮДИНИ В БІЗНЕС-СФЕРІ В АСПЕКТІ COVID-19:  
МІЖНАРОДНО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ****COMPLIANCE WITH HUMAN RIGHTS IN BUSINESS  
IN THE CONDITIONS OF COVID-19: INTERNATIONAL LEGAL ASPECT****Онiщенко В.В., аспірантка кафедри міжнародного і європейського права  
юридичного факультету***Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна*

У статті проаналізовано положення міжнародно-правових актів, прийнятих у межах Організації Об'єднаних Націй, Міжнародної організації та Форуму Організації Об'єднаних Націй з бізнесу та прав людини праці щодо дотримання трудових прав людини в бізнес-сфері в аспекті поширення коронавірусної інфекції (COVID-19), особливо працівників, які належать до вразливих категорій осіб (меншини, діти, жінки та ін.), і зайнятих у неформальному секторі; зосереджено увагу на проблемних питаннях, пов'язаних із порушеннями прав людини в цій сфері, зокрема збільшенні використання дитячої праці в деяких країнах, що розвиваються, через закриття шкіл і зниження доходів сімей; зростанні примусової праці та дискримінації на робочому місці, скороченні робочих місць тощо; приділено увагу питанню виконання державами й підприємствами зобов'язань відповідно до Керівних принципів підприємницької діяльності в аспекті прав людини в аспекті COVID-19; установлено, що держави повинні гарантувати, що заходи, прийняті для пом'якшення економічних наслідків пандемії COVID-19, урахують інтереси працівників; застосовувати розумне поєднання правових і політичних заходів, щоб зобов'язати й надати можливість комерційним підприємствам поважати права людини при реагуванні на кризу, викликану COVID-19; прагнути до зміцнення співробітництва для протистояння викликам пандемії й ризикам у галузі прав людини, пов'язаних із підприємницькою діяльністю, в умовах пандемії; підприємства повинні поважати права людини, знати й демонструвати, що вони вжили всіх можливих заходів для запобігання наслідкам і пом'якшення наслідків заходів з боротьби з COVID-19 у галузі прав людини прав людини; держави й підприємства повинні забезпечити ефективні державні судові та позасудові механізми розгляду скарг, а також недержавні механізми, щоб гарантувати можливість використовувати засоби правового захисту. Акцентовано увагу на наявній проблемі, зроблено відповідні висновки та надано рекомендації.

**Ключові слова:** COVID-19, бізнес-сфера, захист, пандемія, права людини, трудові правовідносини.

The article analyzes the provisions of international legal acts adopted within the United Nations, the International Organization and the United Nations Forum on Business and Human Rights on respect for human rights in business in terms of the spread of coronavirus infection (COVID-19), especially workers who belong to vulnerable categories of persons (minorities, children, women, etc.) and who are employed in the informal sector; the focus is on problematic issues related to human rights violations in this area, in particular, the increase of child labor use in some developing countries due to school closures and falling family incomes; growth of forced labor and discrimination in the workplace, job cuts, etc.; attention is paid to the issue of fulfillment of obligations by states and enterprises in accordance with the UN Guiding Principles on Business and Human Rights in the aspect of COVID-19; It has been established that states should: ensure that measures taken to mitigate the economic consequences of the COVID-19 pandemic take into account the interests of workers; apply a reasonable mix of legal and political measures to oblige and enable commercial enterprises to respect human rights in responding to the crisis caused by COVID-19; seek to strengthen cooperation to address the pandemic challenges and business human rights risks of a pandemic; Businesses must respect human rights, know and demonstrate that they have taken all possible measures to prevent and mitigate the effects of measures to combat COVID-19 in the field of human rights; States and businesses must provide effective state judicial and extrajudicial grievance mechanisms, as well as non-state mechanisms, to ensure the availability of remedies. The emphasis is placed on the existing issues, relevant conclusions and recommendations have been made.

**Key words:** COVID-19, business sphere, protection, pandemic, human, rights, labor relations.

**Постановка проблеми.** Питання щодо дотримання трудових прав людини набуло значної актуальності у зв'язку з численними негативними наслідками в бізнес-сфері, викликаними введенням державами карантинних заходів, спрямованих на сповільнення темпів розповсюдження коронавірусної інфекції COVID-19. Обмеження функціонування суб'єктів підприємницької діяльності мало своїм наслідком скорочення робочих місць, збільшення числа осіб, які перебувають у стані крайньої бідності тощо. Крім цього особи, які належать до вразливих категорій осіб, опинилися в найбільш вразливому становищі, у тому числі особи похилого віку, біженці, трудящі-мігранти, люди з інвалідністю й корінні народи. Велика кількість працівників у всіх ланках виробничо-збутового ланцюжка, а також зайнятих у неформальному секторі зіткнулися з найбільш серйозними труднощами в тому числі через відсутність будь-якого соціального захисту, включаючи допомогу по безробіттю. З огляду на це, необхідним є вироблення заходів, спрямованих на подолання наявної кризи в трудовій сфері та сприяння дотриманню державами й підприємствами Керівних принципів підприємницької діяльності в аспекті прав людини, які визначають, як уряди та бізнес повинні захищати права людини й дотримуватися їх. З огляду на означене, обрана тема дослідження є і вчасною, й актуальною.

Варто зазначити, що в науці міжнародного публічного права не здійснювалося комплексне дослідження щодо

дотримання трудових прав людини в бізнес-сфері. Окремі питання, присвячені правам людини, фрагментарно висвітлювалися в роботах таких науковців, як Т. Анакіна, М. Баймуратов, О. Київець, Т. Короткий, Т. Сироїд, Л. Фомина, О. Уварова та ін. Разом із тим обрана тема дослідження потребує подальшого вивчення.

**Мета статті** полягає в наданні характеристики міжнародно-правових актів щодо дотримання трудових прав людини в бізнес-сфері під час COVID-19.

Задля досягнення поставленої мети сформульовані такі завдання: проаналізувати міжнародно-правові акти щодо дотримання прав людини в бізнес-сфері під час пандемії; охарактеризувати заходи дотримання прав людини в бізнес-сфері під час пандемії.

**Виклад основного матеріалу.** За останні два десятиліття світ став свідком низки спалахів інфекційних захворювань, зумовлених високою швидкістю поширення. Сьогодні зростає занепокоєння з приводу розповсюдження COVID-19 у деяких частинах світу й проблеми щодо збереження зниженої швидкості поширення в інших. Уряди, роботодавці, працівники та їхні організації стикаються з величезними проблемами, намагаючись боротися з пандемією COVID-19 і захищати безпеку і здоров'я на роботі [1].

Підприємства, особливо мікро-, малі й середні, у яких спостерігається дефіцит резервів, щоб пережити навіть короткі періоди бездіяльності, стикаються зі значною невизначеністю, не кажучи вже про більш серйозні

наслідки. У чотирьох секторах, які найбільше постраждали від самої пандемії, – оптовій і роздрібній торгівлі та ремонті автомобілів, обробній промисловості, секторі готелів і підприємств громадського харчування, а також ріелтерській, діловій та адміністративній діяльності, не менше ніж 436 млн підприємств піддаються високому ризику серйозних збоїв [2].

Пандемія COVID-19 стала безпрецедентною загрозою соціально-економічному життю країн усього світу. Регулярно публікуються тривожні статистичні дані, які допомагають зрозуміти масштаби втрат, у тому числі кількості хворих і померлих від COVID-19. З метою захисту здоров'я та благополуччя населення багатьом країнам довелося вжити надзвичайних заходів, які часто супроводжуються великими втратами для місцевої та національної економіки. Повсякчасно скорочуються робочі місця. Бізнес зіткнувся з утратою доходів і банкрутством на безпрецедентному рівні, що призвело до втрати мільйонів робочих місць або скорочення співробітників. За оцінками, тільки в другому кварталі 2020 року скорочення робочих годин на глобальному рівні становило в еквіваленті майже 400 мільйонів робочих місць при повній зайнятості [3].

Міжнародна організація праці (далі – МОП) також зазначила, що ця пандемія має великий економічний і соціальний вплив на працівників усіх секторів економіки й усіх видів бізнесу, особливо на середніх підприємствах і в неформальній економіці, з безпрецедентним скороченням економічної активності й робочого часу. За оцінками МОП, втрати робочого часу збільшилися в першій половині 2020 року, особливо в країнах, що розвиваються. Протягом першого кварталу року порівняно з четвертим кварталом 2019 року втрачено приблизно 5,4% робочого часу у світі (що еквівалентно 155 мільйонам робочих місць із повною зайнятістю). Утрати робочого часу в другому кварталі 2020 року порівняно з останнім кварталом 2019 року оцінюють у 14,0% у всьому світі (що еквівалентно 400 мільйонам робочих місць із повною зайнятістю). Дані показують, що працівники в країнах, які розвиваються, особливо зайняті в неформальному секторі, постраждали більшою мірою, ніж під час минулих криз. За оцінками МОП, майже 1,6 мільярда працівників неформальної економіки – 76% неформальних працівників у всьому світі – серйозно постраждали від заходів ізоляції та/або працюють у найбільш постраждалих секторах, таких як оптова та роздрібна торгівля, виробництво, житло й продукти харчування [1].

Голова Робочої групи Організації Об'єднаних Націй (далі – ООН) щодо бізнесу і прав людини в межах Форуму ООН з бізнесу та прав людини, який відбувся у 2020 році, заявила, що COVID-19 оголив і посилив наявну грубу нерівність і дискримінацію. Криза висвітлює вразливість багатьох співробітників і виробничо-збутових ланцюжків у всьому світі. Вона закликала компанії й держави пересмислити бізнес-моделі, щоб повага до прав людини починалася з надання компаніям концесій з боку держави, укладення ділових контрактів з постачальниками й виконання важливих завдань від працівників. Крім цього, Голова робочої групи вказала на непропорційно негативний вплив пандемії та економічної кризи на людей залежно від кольору шкіри й меншин і на необхідність боротьби з расизмом [4].

Генеральний директор МОП у заяві від 16 листопада 2020 року зазначив, що криза, викликана COVID-19, здійснила воістину катастрофічний вплив на сферу праці, у тому числі на здійснення основних прав у сфері праці. Це зупинило важливий прогрес, досягнутий за останні роки. Мільйони людей опинилися в ситуації підвищеної вразливості. У зв'язку з цим різко зріс ризик порушень прав людини і трудових прав, особливо тих, що зачіпають найбільш вразливі верстви суспільства. Людство є свідком повідомлень про значне збільшення використання дитячої

праці в деяких країнах, що розвиваються, через закриття шкіл і падіння доходів сімей; спостерігається зростання примусової праці та дискримінації на робочому місці [5].

Варто зазначити, що як держави, так і бізнес повинні зіграти вирішальну роль у запобіганні наслідкам кризи і пом'якшенні наслідків кризи в галузі прав людини в контексті підприємницької діяльності, а також у забезпеченні заходів, спрямованих на сприяння відновленню економіки на основі поваги до прав людини [3].

У цьому аспекті Генеральний директор МОП указав, що задовго до цієї кризи багато урядів ратифікували низку міжнародних трудових стандартів, спрямованих саме на викоринення всіх подібних порушень прав людини на робочому місці. Багато держав і підприємств узяли на себе зобов'язання дотримуватися Керівних принципів підприємницької діяльності в аспекті прав людини. Крім цього, широке коло зацікавлених сторін узяли домовилися працювати разом для досягнення Цілей сталого розвитку, реалізація яких також залежить від дотримання прав людини. Усе це означає, що урядам і бізнесу необхідно прискорити виконання взятих на себе раніше зобов'язань. У сфері праці це означає дотримання міжнародних трудових стандартів, включаючи активізацію зусиль щодо зміцнення трудового законодавства, регулювання питань праці та інспекції праці, прийняття розумного поєднання обов'язкових і добровільних заходів, а також національних і міжнародних заходів, які дійсно можуть діяти для забезпечення дотримання прав людини в бізнесі, як зазначено в Керівних принципах ООН [4].

Рада ООН з прав людини в Резолюції від 17 липня 2020 року (44/15) підтвердила актуальність Керівних принципів підприємницької діяльності в контексті глобальних криз, таких як пандемія коронавірусного захворювання (COVID-19), і необхідність того, щоб держави забезпечували відповідальність підприємницької діяльності під час кризи і стійке відновлення [6].

Так, Керівні принципи підприємницької діяльності в аспекті прав людини, прийняті ООН, основна увага в яких зосереджена на запобіганні найбільш серйозним ризикам та усуненні найбільш серйозних ризиків у галузі прав людини, особливо щодо тих, хто перебуває в умовах уразливості й маргіналізації, являють собою дорожню карту для держав і бізнесу. Незважаючи на безпрецедентну ситуацію з пандемією COVID-19, заходи реагування можуть і повинні бути засновані на чинних нормах у галузі прав людини й таких рекомендаціях, як Керівні принципи [3].

Пані Рамазастрі – Голова Робочої групи ООН щодо бізнесу і прав людини – також зауважила, що запобігання порушенням прав людини лежить в основі Керівних принципів, у них робиться наголос на активні, постійні дії держав і бізнесу щодо виконання своїх відповідних обов'язків і відповідальності [4].

Разом із тим, з огляду на те що пандемія продовжує нарощувати свої оберти, що посилює розвиток наявної кризи, ООН у документі стосовно бізнесу і прав людини під час пандемії COVID-19 навила деякі міркування й надала рекомендації щодо заходів, заснованих на трьох компонентах рамкової концепції «захисту, дотримання й засобів правового захисту» Керівних принципів ООН. Зокрема, у межах принципу I «Обов'язок держави захищати права людини» вказано, що держави повинні гарантувати, що будь-які заходи, прийняті для пом'якшення економічних наслідків пандемії COVID-19, ураховують інтереси працівників, особливо тих, які перебувають у найбільш важкому становищі. Наприклад, Таїланд виділив кошти для працівників неформального сектора та інших працівників, які не мають соціального страхування. Крім цього, вказано на те, що держави повинні застосовувати розумне поєднання правових і політичних заходів, щоб зобов'язати й дати можливість комерційним

підприємствам поважати права людини при реагуванні на кризу, викликану COVID-19. Державам також рекомендовано прагнути до зміцнення співробітництва для протистояння викликам пандемії, коронавірус не має кордонів, як і ризики в галузі прав людини, пов'язані з підприємницькою діяльністю, в умовах пандемії. Щодо принципу II «Корпоративна відповідальність за дотримання прав людини» зазначається, що незалежно від того, як уряди виконують свої зобов'язання в галузі прав людини під час боротьби з COVID-19, усі підприємства несуть відповідальність за дотримання прав людини навіть у період економічних труднощів і кризи в галузі громадського здоров'я. Зобов'язання поважати права людини вимагає від підприємств знати й демонструвати, що вони вжили всіх можливих заходів для запобігання наслідкам і пом'якшення наслідків заходів з боротьби із COVID-19 у галузі прав людини прав людини.

У межах принципу III «Доступ до засобів правового захисту» зауважується, що з початку пандемії надходять численні повідомлення про те, що працівників змушують працювати в небезпечних умовах, про незаконні звільнення, переслідування профспілкових лідерів та інших осіб, які порушують питання нестачі захисних засобів на робочому місці. У разі таких порушень, відповідно до міжнародного права прав людини й Керівних принципів, постраждалі повинні мати доступ до ефективних засобів захисту в межах правових процедур. Ефективні державні судові й позасудові механізми розгляду скарг, а також недержавні

механізми необхідні для того, щоб гарантувати можливість використовувати засоби правового захисту [3].

Виходячи з викладеного вище, доходимо висновку, що в період неконтрольованого розповсюдження коронавірусної інфекції COVID-19 через уведення державами протиепідемічних карантинних заходів особливого збитку завдано сектору економіки. Бізнес зіткнувся з утратою доходів і банкрутством на безпрецедентному рівні, що призвело до втрати мільйонів робочих місць або скорочення співробітників. Інформація про статистичні дані, які оприлюднюються ООН, МОП та іншими правозахисними установами, щодо невинного скорочення робочого часу та робочих місць, збільшення кількості повідомлень про численні порушення трудових прав людини, особливо тих працівників, які перебувають у вразливому становищі чи зайняті в неформальному секторі економіки, привертають увагу міжнародної спільноти й вимагають учинення відповідних дій. У цьому аспекті вагоме значення має дотримання державами та підприємствами зобов'язань, відповідно до Керівних принципів підприємницької діяльності, в аспекті прав людини, які базуються на трьох стовпах: «держави повинні захищати права людини, бізнес повинен поважати права людини, а жертвам потрібен доступ до ефективних засобів правового захисту», які набули нової актуальності. Крім цього, відповідь на пандемію та економічні наслідки не має призводити до зниження стандартів або навіть використовуватися урядами й суб'єкти в бізнес-сфері як привід для обходу міжнародних зобов'язань з прав людини.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Prevention and mitigation of COVID-19 at work for small and medium-sized enterprises. Action checklist and follow up; International Labour Office – Geneva: ILO, 2020. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---lab\\_admin/documents/instructionalmaterial/wcms\\_753619.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/instructionalmaterial/wcms_753619.pdf).
2. Глобальный саммит – COVID-19 и сфера труда – Обеспечение лучшего будущего сферы труда – Концептуальная записка. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/meetingdocument/wcms\\_747992.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/meetingdocument/wcms_747992.pdf).
3. Бизнес и права человека во время пандемии COVID-19. Права человека в основе мер реагирования. Главные темы (октябрь 2020 г.). URL: [https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/BusinessAndHR-COVID19\\_ru.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/BusinessAndHR-COVID19_ru.pdf).
4. Remarks delivered at the High-level plenary, 2020 UN Forum on Business and Human Rights, Anita Ramasastry, Chair UN Working Group on Business and Human Rights 16 November. URL: [https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/2020\\_Forum\\_opening\\_remarks.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/2020_Forum_opening_remarks.pdf).
5. Remarks by ILO Director-General Guy Ryder. URL: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/statements-and-speeches/WCMS\\_761148/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/statements-and-speeches/WCMS_761148/lang--en/index.htm).
6. Резолюция Совета ООН по правам человека A/HRC/RES/44/15 Предпринимательство и права человека: Рабочая группа по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях, а также усиление ответственности и расширение доступа к правовой защите. URL: <https://undocs.org/ru/A/HRC/RES/44/15>.