

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАХИСТУ ПРАВ ЛЮДИНИ У БІЗНЕСІ ПІД ЧАС ВІЙНИ: МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ТА СУЧАСНИЙ СТАН

ORGANIZATIONAL AND LEGAL ENSURING OF HUMAN RIGHTS PROTECTION IN BUSINESS DURING WAR: INTERNATIONAL EXPERIENCE AND CURRENT STATE

Левченко В.В., студентка II курсу магістратури юридичного факультету
Сумський національний аграрний університет

Петрова Н.О., доктор філософії зі спеціальності 081 «Право»,
доцент кафедри міжнародних відносин
Сумський національний аграрний університет

Стаття присвячена дослідженню сучасного стану організаційно-правових заходів забезпечення захисту прав людини у бізнесі в умовах війни у порівнянні з міжнародним досвідом. Встановлено, що воєнний стан негативно впливає на дотримання основоположних прав і свобод людини під час провадження господарської діяльності, створюючи чимало проблем та викликів, що потребує швидкого та адекватного організаційно-правового реагування як на рівні суб'єктів бізнесу, так і на рівні держави. У першу чергу звертається увага на нормативно-правове забезпечення захисту прав людини у бізнесі в цілому. Зазначається, що права людини у такому випадку закріплені не лише у Конституції України, але й у Кодексі законів про працю України та Цивільному кодексі України, у яких зазначені основні положення трудового та цивільного права, які поширюються на сферу бізнесу. Відзначається нещодавнє прийняття Концепції реалізації державної політики у сфері сприяння розвитку соціально відповідального бізнесу в Україні на період до 2030 року (2020 рік), а також Національної стратегії у сфері прав людини (2021 рік), у якій окремо зазначений напрям бізнесу та прав людини. Крім цього, встановлено, що вітчизняне законодавство та організаційні заходи, внутрішня політика суб'єктів господарювання у сфері забезпечення захисту прав людини в бізнесі знаходяться на початковому етапі розвитку, порівняно з міжнародним досвідом та потребують суттєвого вдосконалення та дієвих механізмів реалізації і застосування. Крім цього, в дослідженні зазначається перелік основних прав людини у бізнесі, серед яких: право на працю, право на відпочинок, право на гідну та вчасну заробітну плату, право на лікування, право на гідні та безпечні умови праці, право на захист від безробіття, а також право на вільний вибір роботи тощо. Набуто висновку, що більшість з цих прав порушуються в умовах війни, а їх захист, в цілому, є неналежним. Особливу увагу приділено таким проблемам захисту прав людини у бізнесі, як збільшення рівня безробіття, незаконне та безпідставне звільнення, примусове відправлення у неоплачувану відпустку за власним бажанням, примусова, безоплатна праця, незабезпечення роботодавцем нешкідливих та безпечних умов праці тощо. Крім цього, звертається увага на особливості захисту прав українців у бізнесі закордоном. Надано рекомендації щодо покращення стану організаційно-правового забезпечення захисту прав людини у бізнесі в умовах війни з урахуванням міжнародного досвіду. Загалом, визначено, що сьогодні існує нагальна потреба у дотриманні положень чинного законодавства, а також вдосконаленні вітчизняного законодавства у сфері захисту прав людини у бізнесі, зокрема, в умовах воєнного стану, з урахуванням міжнародного досвіду, на основі слідування Керівним принципам ООН щодо бізнесу і прав людини.

Ключові слова: бізнес, воєнний стан, організаційно-правове забезпечення, права людини, захист прав людини, трудові права, агробізнес, аграрна сфера, суб'єкти господарювання, господарська діяльність, міжнародний досвід.

The article is devoted to the study of the current state of organisational and legal measures to ensure the protection of human rights in business during wartime in comparison with international experience. The authors establish that martial law has a negative impact on the observance of fundamental human rights and freedoms in the course of economic activity, creating many problems and challenges which require a prompt and adequate organisational and legal response both at the level of business entities and at the level of the State. First and foremost, the authors focus on the regulatory and legal framework for the protection of human rights in business in general. It is noted that human rights in this case are enshrined not only in the Constitution of Ukraine, but also in the Labour Code of Ukraine and the Civil Code of Ukraine, which contain the main provisions of labour and civil law applicable to the business sector. The authors note the recent adoption of the Concept for the Implementation of the State Policy on Promoting the Development of Socially Responsible Business in Ukraine for the Period up to 2030 (2020), as well as the National Human Rights Strategy (2021), which separately addresses the area of business and human rights. In addition, it was found that domestic legislation and organisational measures, internal policies of business entities in the field of human rights protection in business are at an early stage of development compared to international experience and require significant improvement and effective mechanisms for implementation and application. In addition, the study identifies a list of fundamental human rights in business, including the right to work, the right to rest, the right to decent and timely wages, the right to medical treatment, the right to decent and safe working conditions, the right to protection from unemployment, and the right to free choice of employment, etc. It is concluded that most of these rights are violated in times of war, and their protection is generally inadequate. Particular attention is paid to such problems of human rights protection in business as an increase in unemployment, illegal and unjustified dismissal, forced unpaid leave of absence, forced, unpaid labour, failure of the employer to provide harmless and safe working conditions, etc. In addition, attention is drawn to the peculiarities of protecting the rights of Ukrainians doing business abroad. The authors provide guidelines for improving the state of organisational and legal ensuring for the protection of human rights in business during wartime, taking into account international experience. In general, the authors determine that today there is an urgent need to comply with the provisions of current legislation, as well as to improve domestic legislation in the field of human rights protection in business, in particular, under martial law, taking into account international experience, based on the UN Guiding Principles on Business and Human Rights.

Key words: business, martial law, organisational and legal ensuring, human rights, human rights protection, labour rights, agribusiness, agrarian sector, business entities, economic activity, international experience.

Постановка проблеми. Протягом більш ніж року наша країна потерпає від повномасштабної війни, яка справляє негативний вплив на усі сфери життя суспільства. Війна спричинила низку проблем, пов'язаних з порушенням прав людини, найперше, порушенням її природних прав, які є безумовними та закріплені на державному рівні, насамперед у Конституції України. На жаль, перелік прав людини, які порушуються в умовах війни, є значним,

що спричиняє незліченну кількість проблем, які потребують негайного вирішення. Однією зі сфер, у якій спостерігаються порушення прав людини, є сфера бізнесу, під яким у загальному вигляді розуміється корисна економічна (господарська) діяльність, що має своєю головною метою отримання прибутку. Тобто це насамперед форма економічної активності, спрямована на здобуття максимального прибутку [1, с. 47]. Захист прав людини у бізнесі

є обов'язковою складовою діяльності будь-якої компанії, адже будь-який роботодавець зобов'язаний належним чином захищати права власних працівників, спираючись на норми чинного законодавства, а також на міжнародні стандарти.

Окрім того, на наш погляд, організаційно-правові заходи забезпечення прав людини на підприємствах сприятимуть формуванню позитивного іміджу самої організації, сформують довіру як бізнес партнерів так і працівників, і навіть можуть в подальшому сприяти становленню та закріпленню демократичних перетворень та реформ у напрямках забезпечення захисту прав людини як у сфері здійснення господарської діяльності, так і в цілому в державі, що в перспективі безумовно сприятиме євроінтеграції. Тож, особливої актуальності набуває пошук напрямів удосконалення організаційно-правових заходів задля забезпечення захисту прав людини в бізнесі, враховуючи найкращі міжнародні та зарубіжні практики в цій сфері.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На сьогоднішній день питання захисту прав людини у бізнесі є особливо актуальним, адже сфера бізнесу постійно стикається із низкою викликів, які негативно впливають на дотримання прав людини у даній сфері. Разом з тим, у наукових дослідженнях звертається увага на забезпечення захисту прав людини в різних сферах та напрямках, зокрема, під час пандемії Covid-19, за умов сучасного інформатизованого суспільства, та в умовах дії воєнного стану, а також під час провадження економічної (господарської) діяльності – бізнесу. Дослідженнями різних аспектів забезпечення захисту та реалізації прав людини в різноманітних сферах займалися наступні вчені: Волченко Н.В., Дорошенко В.А., Запара С.І., Калюжна С.В., Клецова Н.В., Ключко А.М., Мельник О.Г., Павліченко І.М., Разметаєва Ю.С., Рябенко О.П., Санченко А.Є., Сопілко І.М., Третяков Є.А., Трюхан О.А., Уварова О.О., Фоміна Л.О., Хандій О.О., Христова Г.О., Чистоколяний Я.В., Шестопалов В.І. та інші. Однак існує необхідність додаткового дослідження, присвяченого визначенню проблем захисту прав людини в умовах війни, а також удосконаленню організаційно-правового забезпечення захисту прав людини в бізнесі.

Метою статті є дослідження організаційно-правових заходів забезпечення захисту прав людини у бізнесі в умовах війни у порівнянні з міжнародним досвідом.

Виклад основного матеріалу. Сьогодні наша держава стикається з низкою проблем: соціальних, економіко-правових, пов'язаних з негативним впливом війни. Окрім того, наразі спостерігається високий рівень інфляції, зниження експорту, високий рівень безробіття [2] тощо, що на наш погляд, не сприяє забезпеченню захисту прав людини, призводить до посилення дестабілізаційних процесів у суспільстві, що в таких умовах й актуалізує приділення більшої уваги захисту прав людини у різних сферах діяльності, у тому числі й у бізнесі, насамперед, через удосконалення організаційно-правового регулювання означеної сфери.

Основним вітчизняним нормативно-правовим актом, що забезпечує права людини є Конституція України. Саме тут закріплені основоположні права і свободи людини, які можуть бути розширені у різних сферах. Разом з тим, слід зазначити, що в Україні права людини у бізнесі регламентовані не лише Конституцією України, але й Кодексом законів про працю України, Цивільним кодексом України, у яких зазначені основні положення трудового та цивільного права, які поширюються на сферу бізнесу. Разом з тим, вітчизняне законодавство, на наш погляд, не відображає в повному обсязі сучасних тенденцій та практик організаційно-правового забезпечення захисту прав людини в бізнесі. Слід зазначити, що вітчизняне законодавство у сфері забезпечення захисту прав людини в бізнесі знаходиться на початковому етапі розвитку, порівняно

з зарубіжним досвідом правового регулювання й потребує суттєвого вдосконалення та дієвих механізмів реалізації і застосування. Нещодавно були прийняті Концепція реалізації державної політики у сфері сприяння розвитку соціально відповідального бізнесу в Україні на період до 2030 року (2020 рік) [3], а також Національна стратегія у сфері прав людини [4], у якій окремо зазначений напрям бізнесу та прав людини. Разом з тим, важливо зазначити й те, що права людини в бізнесі регулюються також і на міжнародному рівні, зокрема – Керівними принципами ООН з бізнесу та прав людини (червень 2011 року) [5], відповідно до яких: держави зобов'язані через прояв власної політики поважати, захищати та виконувати права людини та основоположні свободи; суб'єкти господарювання розглядаються як спеціалізовані органи суспільства, що виконують особливі функції, що необхідні для дотримання прав людини та чинного законодавства; зазначається необхідність наявності належних та ефективних засобів правового захисту при порушенні прав та обов'язків тощо [5].

Звернемо увагу на те, що саме у даних нормативно-правових актах зазначені основні особливості прав людини у бізнесі, які поширюються як у межах України, так і на міжнародному рівні, якщо дані права зазначені у міжнародних документах. Перш за все, зауважимо, що головним органом захисту прав людини у бізнесі на міжнародному рівні є саме Організація Об'єднаних Націй (далі – ООН). Дана міжнародна організація сприяє більш ефективному дотриманню усіх прав людини у будь-яких сферах, у тому числі і у трудовій сфері у контексті бізнес-відносин. Згідно з аналізом правової діяльності ООН у даній сфері, варто зазначити, що діяльність ООН спрямована на захист та забезпечення основоположних прав людини, передбачених Хартією. Переважним чином ООН вирішує трудові питання, пов'язані з міжнародними транснаціональними корпораціями, однак її вплив поширюється і на інші установи та підприємства у тих країнах, які є членами ООН. Відповідно, дана міжнародна організація впливає на захист прав людини у бізнесі і у нашій державі, а також впливає на нормативно-правові акти, створені саме в українському законодавстві. Усі особливості захисту прав людини, передбачені ООН, зазначаються у Керівних принципах ООН з питань бізнесу та людини, які запроваджені також і у нашій державі [6; 7].

Окрім цього, права людини у бізнесі закріплені також у певних міжнародних документах, які слугують міжнародними стандартами у контексті прав людини. До таких документів належать: Загальна декларація прав людини (1948), Міжнародний пакт про громадянські та політичні права (1966), Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права (1966) тощо. Враховуючи усе це, права людини у бізнесі відповідають загальним правам людини. Міжнародне право передбачає, що держава зобов'язана захищати усі основоположні права і свободи людини, зобов'язана поважати людину, як особистість та громадянина, що володіє низкою прав, зобов'язана сприяти реалізації усіх прав людини у бізнесі шляхом вживання заходів (законодавчих, судових, адміністративних, освітніх та ін.) для забезпечення можливостей людини задовольняти основні потреби. Окрім цього, бізнес, тобто саме приватні особи у вигляді роботодавців, має забезпечувати належне дотримання усіх прав людини, а також створювати такі умови праці, які будуть унеможливити їх навіть часткове порушення [8].

Мельник О.Г. в дослідженні щодо механізму захисту фундаментальних прав людини у Європейському Союзі, встановлює, що відповідальність за захист прав людини, поширюється серед іншого, на: бізнес та інші «недержавні» суб'єкти. Бізнес має значний вплив на права людини. Суворі закони та нормативні акти, які підлягають виконанню, мають важливе значення, але підприємства зобов'язані поважати права, а також можуть активно слі-

дувати інструкціям з прав людини та забезпечити наявність надійних систем для забезпечення доступу до засобів правового захисту у разі спорів або порушень. Інші недержавні суб'єкти включають об'єднання чи асоціації, які можуть впливати на захист права людини [9, с. 42]. Недержавні суб'єкти, які в іншому контексті дійсно виступають вторинними адресатами вимог у сфері прав людини, можуть опинитися в ситуації, коли вони стають первинними носіями зобов'язань у сфері прав людини [10, с. 35].

Разом з тим, особливо важливими є трудові права людини, які повинні бути дотримані та належним чином захищені у сфері бізнесу. На сьогоднішній день кожен громадянин України працездатного віку володіє низкою трудових прав, основними з яких є наступні [11; 12]: 1) загальне право на працю, згідно з яким кожна людина має можливість працювати та отримувати заробітну плату, яку у подальшому буде використовувати для задоволення своїх базових та небазових потреб – харчування, одяг, житло тощо; 2) право на відпочинок – кожна людина має право отримати вихідні та відпустку за підсумками виконання трудової діяльності, а також за власним бажанням; 3) право на лікування – кожен працівник має можливість отримати лікарняну оплачувану відпустку у випадку хвороби; 4) право на гідні та безпечні умови праці – кожен працівник у сфері бізнесу обов'язково має працювати у гідних та безпечних для здоров'я умовах праці, які не будуть створювати певну небезпеку для його життя; 5) право на заробітну плату. Відповідно до ст. 43 Конституції України, кожен працівник має право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, а право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом; 6) право на вільний вибір роботи; 7) право на захист від безробіття – кожна людина, яка зіткнулась із безробіттям, має можливість отримати допомогу від держави, як у вигляді грошової компенсації, так і у вигляді допомоги у контексті пошуку роботи.

Значимо, що дуже вагомим правом у бізнесі є право приватності, яке полягає у збереженні конфіденційної інформації кожного працівника, а також збереження конфіденційності звичайних користувачів або споживачів, які є клієнтами тієї або іншої компанії. Будь-яка компанія повинна піклуватись про приватність своїх працівників та клієнтів, що дасть можливість належним чином захистити їхні права, а також їх добробут та свободу. Проте, як свідчить практика, наразі дуже часто мають місце випадки, що є свідченням недотримання права приватності міжнародними та національними компаніями, які можуть збирати інформацію про своїх клієнтів та працівників незалежно від їх згоди, тим самим використовуючи отриману інформацію у власних цілях. Саме дану проблему вважають однією з найбільш актуальних проблем, пов'язаних із порушенням прав працівників, виникненню якої сприяють саме сучасні технології. Однак сьогодні у нашій країні дана проблема є зовсім непомітною, порівняно із іншими проблемами захисту прав у бізнесі в умовах саме воєнного стану [13].

Загалом, слід зауважити, що за умов війни актуальними є не лише низка економічних, соціальних та політичних проблем, які сколихнули нашу державу, але й порушення прав людини у бізнесі, які стають рушійною силою виникнення інших проблем, у тому числі і соціальних. Наразі існує низка проблем, пов'язаних з порушенням прав людини у бізнесі, причиною яких стала саме війна. В цілому, найбільш актуальними проблемами, на наш погляд, за весь період воєнного стану, є наступні: 1) безробіття, що перешкоджає отриманню робочого місця та заробітної плати; 2) незаконне звільнення працівників без вагомих підстав; 3) незаконне примусове відправлення на неоплачувану відпустку за власним бажанням працівника; 4) примусова, безплатна праця; 5) незабезпечення роботодавцем нешкідливих та безпечних умов праці.

Розглянемо більш детально дані проблеми, спираючись на актуальну інформацію. Перш за все, слід більш детально зупинитись на проблемі безробіття, яка є однією з найбільш актуальних проблем захисту прав людини у бізнесі в умовах сучасної повномасштабної війни. В цілому варто зазначити, що проблема безробіття є актуальною для ринку праці України вже протягом багатьох останніх років: значним чином рівень безробіття почав зростати в умовах нещодавньої пандемії, адже, як свідчать статистичні дані, у 2019 році рівень безробіття став нижчим порівняно з попередніми роками. За умов війни рівень безробіття знову почав зростати прискореними темпами, адже сотні тисяч українців почали втрачати робочі місця внаслідок військових дій. Як свідчать наукові та статистичні джерела, до початку війни не мали роботу лише 12% громадян, а частка зайнятого населення складала 65%, проте після початку воєнних дій на території України частка безробітних становить вже 39%, а зайнятих 59%. Причинами високого рівня безробіття в умовах війни стало те, що, зокрема, чимало підприємств були зруйновані або остаточно знищені, інші ж перебувають в умовах окупації. За таких умов вкрай складно зберегти робочі місця, внаслідок чого роботодавці вимушені звільняти працівників. Окрім цього, чимала частка українців були працевлаштовані неофіційно, що також вплинуло на рівень безробіття в умовах воєнного стану [14].

Окрім цього, однією з проблем, виникненню якої сприяли військові дії, стало звільнення працівників, що призводить до високого рівня безробіття в умовах воєнного стану. В умовах війни звільнення працівників відбувається у багатьох випадках із порушенням прав людини, які передбачені Конституцією України та Кодексом законів про працю України. У багатьох випадках звільнення здійснюється з ініціативи роботодавця, який не має можливості сплачувати заробітну плату або не має змоги забезпечити належні умови праці для усіх працівників. Звісно, у такому разі роботодавець стикається з кризовою ситуацією, єдиним виходом з якої є скорочення штату працівників, проте подібні випадки порушують права людини та негативно впливають на її становище в умовах воєнного стану. Окрім цього, нерідко бувають випадки, коли жертвою подібного звільнення стають військові. На перший погляд, може здатись, що звільнення військових з робочого місця за підсумками їх мобілізації є незаконним, однак, відповідно до Кодексу законів про працю України, роботодавець має законні підстави для звільнення такого працівника навіть без його попередження, проте повинен обов'язково виконати усі процедури після його звільнення, зокрема – виплати компенсації тощо [15].

Разом з тим, досліджуючи питання незаконного звільнення працівників, зауважимо, що в умовах війни також існує кілька випадків, які дають можливість звільнити працівників на законній основі. Такими випадками виступають наступні [16]: 1) працівник працює в установі, яка була знищена у результаті військових дій. Внаслідок цього працівник не має належні умови для здійснення трудової діяльності, у результаті чого роботодавець вимушений звільнити працівника та тимчасово призупинити свою діяльність. Однак працівнику виплачують компенсацію у вигляді вихідної допомоги у розмірі не менше, ніж заробітна плата за 1 місяць; 2) додатковою підставою для звільнення є відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад 4 місяці. Якщо така інформація не була отримана роботодавцем протягом чотирьох місяців та більше, роботодавець має цілком законні підстави для звільнення працівника; 3) законною підставою для звільнення також може бути смерть роботодавця, а також смерть самого працівника.

Окрім цього, ще однією з проблем захисту прав у бізнесі під час війни стало те, що у багатьох організаціях мали місце випадки безпідставного примусового відправ-

лення працівників у неоплачувану відпустку. У такому разі, порівняно з попередніми ситуаціями, має місце порушення прав працівника, закріплених у Конституції України та Кодексі законів про працю України. Як свідчить нормативно-правові акти, роботодавець не має права відправляти працівника примусово у подібну відпустку без його безпосереднього бажання. Однак якщо працівник самостійно висловив намір піти у неоплачувану відпустку за власним бажанням, роботодавець не обов'язково може надати таку відпустку. Таким чином, роботодавець може відмовити у наданні неоплачуваної відпустки за бажанням працівника, однак у той самий час примушувати працівника написати заяву щодо подібної відпустки він не має права, оскільки усе це слугуватиме прямим порушенням трудових прав та гарантій для працівника [17].

Разом з тим, слід звернути увагу не лише на особливості захисту прав людини у бізнесі в умовах війни у нашій державі, але й на те, яким чином захищаються права українських робітників у інших державах, де вони виступають у ролі трудових мігрантів. За умов війни кількість трудових мігрантів з України у інших державах, зокрема – європейських, стала більшою, адже чимало українців були вимушені покинути власні домівки у пошуках безпеки, внаслідок чого закордоном вони не лише тимчасово проживають, але й працюють. Перш за все зазначимо, що у багатьох країнах Європейського Союзу українцям передбачені спеціальні пільги, як біженцям та особам, що потребують тимчасового захисту. Дані пільги полягають у наданні соціальних виплат, безплатного або дешевшого житла, а також гуманітарної допомоги. Разом з тим, європейські держави дають можливість спрощеного працевлаштування для тимчасово переміщених українців, що є яскравим проявом захисту прав українців у ЄС у сфері бізнесу [18].

Негативним сигналом порушення прав людини в умовах війни у сфері бізнесу, зокрема, агробізнесу, стають випадки примусової, безоплатної праці у сфері виробництва сільськогосподарської продукції, а також незабезпечення роботодавцем гідних (безпечних та нешкідливих) умов праці, що впливає зі справи № 953/4607/23, відповідно до якої директор фермерського господарства підозрюється у вчиненні кримінальних правопорушень, передбачених ч. 1 ст. 149, ч. 2 ст. 149 Кримінального кодексу України, а також у справі № 296/2506/22 підозрюється особа за аналогічною статтею [19]. Такі випадки звичайно повинні бути розслідувані та оцінені судом, проте вже їх наявність сигналізує про суттєві проблеми порушення прав людини при здійсненні господарської діяльності, що особливо загострилися в Україні період війни. Разом з тим, слід звернути увагу на те, що одним з керівних принципів щодо бізнесу і прав людини є забезпечення поваги до прав людини та їх дотримання бізнесом в зонах конфліктів, яким фокусується увага на ролі держав, які повинні сприяти забезпеченню того, щоб підприємства, які працюють у зонах конфліктів, не були залучені до порушень прав людини, оскільки ризик грубих порушень прав людини підвищується у зонах конфлікту шляхом здійснення певних заходів, серед яких, зокрема, забезпечення ефективності державної актуальної політики, законодавства, нормативного регулювання та правозастосовних заходів з метою подолання ризику залучення бізнесу до грубих порушень прав людини [20, с. 16–17].

Зарубіжні суб'єкти бізнесу неухильно слідують керівним принципам щодо бізнесу і прав людини та цілям сталого розвитку. Цікаво, що офіційні сайти суб'єктів агробізнесу містять розділи, що присвячені не тільки сталому розвитку, а й правам людини [21; 22], що має стати належним прикладом для наслідування позитивного досвіду

та успішного забезпечення захисту прав людини при здійсненні господарської діяльності суб'єктами бізнесу. Так, в компанії Bayer, яка здійснює діяльність і в аграрній сфері, Правління запровадило посаду спеціаліста з прав людини, який контролюватиме управління ризиками щодо прав людини та інформуватиме Правління про поточну роботу. Bayer дотримується законодавства щодо бізнесу і прав людини, їх керівних принципів: в розробленій власній Політиці підприємства щодо прав людини визначаються вимоги всередині компанії. Політика організації зобов'язує підприємство поважати та заохочувати права людини в рамках власної комерційної діяльності та ділових відносин. Це стосується всіх співробітників Bayer у всьому світі та всього ланцюжка створення вартості, зокрема, постачальників, ділових партнерів, клієнтів, споживачів і місцевих громад [22], що безумовно формує позитивний імідж підприємства та є відзеркаленням ефективної політики правозастосування та організаційно-правового регулювання на рівні держави та регіонів.

Висновки. Враховуючи вищезазначене, на сьогодні у нашій країні існує чимало проблем, пов'язаних з організаційно-правовим забезпеченням захисту прав людини у бізнесі в умовах воєнного стану. Для того, аби вирішити наявні проблеми, необхідно запроваджувати насамперед ефективні системні, а не лише точкові організаційно-правові заходи, спрямовані на покращення стану захисту прав людини у бізнесі під час війни. Насамперед необхідно систематично стимулювати, заохочувати суб'єктів, що здійснюють господарську діяльність дотримуватися Керівних принципів ООН щодо бізнесу та прав людини, міжнародних нормативно-правових актів, а також чинного вітчизняного законодавства. Органам державної влади та місцевого самоврядування слід рішуче в публічному просторі задекларувати неухильну відданість забезпеченню прав людини, зокрема, в бізнесі та готовність до їх захисту, посилювати взаємодію між органами влади та господарчими суб'єктами в означеній сфері, інтенсифікувати інформування суб'єктів господарської діяльності, працівників, населення держави на різних комунікаційних платформах для посилення обізнаності у сфері захисту прав людини в бізнесі. Слід також передбачити можливість неособобленого онлайн повідомлення про порушення прав людини, що пов'язані з господарською діяльністю суб'єктів бізнесу для швидкого та ефективного реагування уповноважених органів. Варто також передбачити в законодавстві практику матеріального та морального заохочення суб'єктів бізнесу за участь в заходах, що направлені на соціальний розвиток та захист прав людини.

Отже, на сьогодні захист прав людини у бізнесі є надзвичайно важливою складовою розвитку держави в умовах воєнного стану, що дасть можливість забезпечити стабільний та ефективний розвиток України навіть попри військові дії. Адже недотримання прав людини у бізнесі, що має місце у нашій країні в умовах війни, негативно впливає не лише на становище окремої людини та захист її трудових та інших прав, але й на добробут держави. Незаконне звільнення працівників, безробіття та небезпечні умови праці можуть знизити якість життя, у результаті чого суспільство не матиме можливість залишатись у стабільному стані, а майбутній розвиток буде ускладнений численними економічними і соціальними проблемами, причинами яких стали саме порушення трудових і загальних прав людини у бізнесі.

Таким чином, сьогодні існує нагальна потреба у вдосконаленні підходів до захисту прав людини у бізнесі в умовах воєнного стану, а також у імplementації у вітчизняне законодавство Керівних принципів ООН щодо бізнесу і прав людини, у дотриманні усіх норм та правил, встановлених чинним законодавством.

ЛІТЕРАТУРА

1. Резнікова В.В., Кравець І.М. Поняття бізнесу, його економіко-правова природа та співвідношення із суміжними категоріями. *Адміністративне право і процес*. № 3 (22). 2018. С. 30–53.
2. Інфляційний звіт. Національний банк України. Квітень 2023. URL: <https://bank.gov.ua/ua/news/all/inflyatsiyniy-zvit-kviten-2023-roku>
3. Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері сприяння розвитку соціально відповідального бізнесу в Україні на період до 2030 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 січня 2020 р. № 66-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/66-2020-%D1%80#Text>
4. Про Національну стратегію у сфері прав людини: Указ Президента України від 24 березня 2021 року № 119/2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/119/2021#Text>
5. Guiding Principles on Business and Human Rights. 2011. С. 3–28 URL: https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf
6. Фомина Л. О. Діяльність ООН щодо захисту прав людини у сфері бізнесу. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Випуск № 53, Том 2. 2018. С. 160–163.
7. Санченко А. Є. Про систему засобів захисту прав у контексті Керівних принципів ООН з питань бізнесу та людини. *Економіка та право*. Випуск № 1. 2020. С. 19–27.
8. Уварова О. О., Буряковська К. О. Бізнес і права людини : навчальний посібник. Х: 2019. 148 с.
9. Мельник О.Г. Механізм захисту фундаментальних прав людини у Європейському Союзі: нормативні та правові гарантії забезпечення. *Юридичний науковий електронний журнал*. № 4. 2022. С. 40–44.
10. Уварова О. Бізнес і права людини: ключові питання теорії права. *Філософія права і загальна теорія права*. № 1. 2021. С. 21–47.
11. Третяков Є. А. Значення трудових прав у системі основних прав людини і громадянина. *Право та інновації*. Випуск № 4 (16). 2016. С. 145–149.
12. Трюхан О. А. Право на справедливі умови праці: міжнародно-правовий аспект. *Альманах міжнародного права*. Випуск № 14. С. 60–17
13. Разметаєва Ю. Теоретичні аспекти зобов'язань бізнесу у сфері приватності: виклики цифрової епохи. *Підприємництво, господарство і право*. Випуск № 6. 2019. С. 235–239.
14. Хандій О. О., Шестопапов В. І. Безробіття під час війни: аналітичні аспекти. *Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля*. Випуск № 4 (274). 2022. С. 76–84.
15. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n310>
16. Павліченко І. М. Окремі питання звільнення з роботи в умовах воєнного стану, 2022. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2022/11/71-1.pdf>
17. Чи можна відправити працівників у відпустку без збереження ЗП під час війни? URL: <https://sys2biz.com.ua/news/chy-mozhna-vidpravty-pratsivnykiv-u-vidpustku-bez-zberezhennya-zp-pid-chas-vijny/>
18. Робота за кордоном: Особливості працевлаштування українців з тимчасовим захистом. URL: <https://visitukraine.today/uk/blog/1033/osoblivosti-pracevlastuvannya-ukrainciv-z-timcasovim-zaxistom-za-kordonom>
19. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104583599>
20. Керівні принципи щодо бізнесу і прав людини: Реалізація Рамкової програми Організації Об'єднаних Націй «Захист, повага і засоби захисту» / Переклад: Катерина Буряковська, Юлія Разметаєва, Олена Уварова, Дмитро Філіпський. За заг. ред. Олени Уварової. Харків: Право, 2018. 80 с.
21. Bunge: офіційний сайт. URL: <https://www.bunge.com/Sustainability/Human-Rights>
22. Bayer Global. Офіційний сайт. URL: <https://www.bayer.com/en/sustainability/human-rights>