

ЕКОНОМІЧНА ТЕОРІЯ ПРАВА

DOI: 10.31359/2411-5584-2021-45-2-101
УДК 330.113:342.72/.73

О. А. ГРИЦЕНКО

докторка економічних наук, професорка,
професорка кафедри економічної теорії
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого, Україна, м. Харків
e-mail: grytsenkohelenf@gmail.com
ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0001-9895-730X>



ЧИ ЗАЦІКАВЛЕНИЙ БІЗНЕС У ДОТРИМАННІ ПРАВ ЛЮДИНИ?¹

Обґрунтовується економічний підхід у дослідженні взаємозв'язку бізнесу та прав людини. З'ясовуються об'єктивні умови виникнення інтересу бізнесу до дотримання прав людини, характер суперечності між інтересами бізнесу та правами людини, виявляється роль держави в опосередкуванні інтересів бізнесу та прав людини. Пропонуються напрями розробки стратегії компаній в аспекті захисту прав людини.

Ключові слова: бізнес, місія бізнесу, права людини, трудові права, конфлікти інтересів.

JEL classification: B40, D74, K20.

Постановка проблеми. Питання, яке поставлено в назві, – не риторичне, а дискусійне, оскільки необхідно його теоретично осмислити, а потім чітко зрозуміти практичні кроки його реалізації. Якщо звернути увагу на книгу найпопулярнішого менеджера Томаса Корбетта «Управлінський облік по ТОС», то можна впевнено зробити висновок щодо бізнесу: його «... метою є заробляти більше прибутку зараз і в майбутньому. Показниками, що вимірюють рух компанії до цієї мети, є чистий прибуток (NP) і прибутковість інвестова-

¹ Роботу виконано в межах цільової комплексної програми «Соціально-економічна модернізація України та формування інноваційної моделі розвитку» (№ державної реєстрації 0111u000961).

© Гриценко О. А., 2021. Стаття публікується на умовах ліцензії Creative Commons – Attribution 4.0 International (CC BY 4.0).

Статтю розміщено на сайті збірника: <http://econtlaw.nlu.edu.ua>.

ного капіталу (ROI). Ці два показники дозволяють визначити, де знаходиться компанія по відношенню до її мети» [1]. Актуалізація проблем дотримання, захисту та реалізації прав людини з боку бізнесу відбулася після розробки та схвалення в 2011 р. Організацією Об'єднаних Націй «Керівних принципів підприємницької діяльності в аспекті прав людини» (Guiding Principles on Business and Human Rights) [2]. Це спонукало різні країни розробляти власні національні плани дії.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Існує достатньо багато матеріалу, що стосується поставленої проблеми [3–8]. Але основна увага приділяється практичним питанням розробки стратегій, планів захисту прав людини з боку бізнесу. Проводяться форуми, готуються доповіді робочих груп, що стосуються окремих питань, наприклад: права людини та розробка конституції, реалізація прав людини за допомогою державного бюджету, земля та права людини, перехідне правосуддя й економічні, соціальні й культурні права мігрантів у нерегульованій ситуації та таке інше. Усе це створює необхідну інформаційну базу дослідження, яке повинно перейти на рівень більш глибокого та теоретико-методологічного пізнання. Практична постановка питання демонструє недостатність економіко-теоретичного осмислення проблеми взаємозв'язків бізнесу та прав людини.

Формулювання цілей. «Керівні принципи» залишають на розгляд кожної країни вирішення багатьох питань: права яких людей повинні бути захищені з боку бізнесу, які саме права потрапляють у сферу інтересу бізнесу, яку роль повинна виконувати держава в алгоритмі бізнес-права людини? Для відповіді на ці питання необхідно перш за все з'ясувати: «Чи зацікавлений бізнес у дотриманні прав людини?». Розв'язання цієї проблеми – основна мета статті.

Виклад основного матеріалу. Безумовно, підприємець, який орієнтується на отримання прибутку, вважає витрати на своїх працівників як втрати для збільшення бізнесу. А значить, в останнього немає інтересу в дотриманні, захисті прав своїх працівників – на покращання умов праці, забезпечення відпочинку, поліпшення здоров'я та таке інше. Цілком зрозуміло, що бізнес утворюється для отримання прибутку, який є критерієм його ефективності та доцільності. Але сам по собі прибуток не є логічним обґрунтуванням та причиною функціонування фірми, оскільки він не може визначати способи бізнес-поведінки та характер бізнес-рішень. І підтвердження цього можна знайти в книгах Коносукі Мацусита (автора книг «Філософія менеджменту», «Місія бізнесу» та ін.) – одного з найвідоміших підприємців ХХ ст., засновника Matsushita Electric (кожна рекомендація Мацусита була підтверджена успіхом цієї компанії), автора бренду Panasonic. З точки зору Коносукі Мацусита, у бізнесу є місія, яка, перш за все, пов'язана з відповідальністю перед суспільством, сумлінністю і чесністю, невідступним прагненням досконалості.

У цій місії, на його думку, реалізується здатність поєднувати прагнення до прибутку з гуманістичним ставленням до співробітників. Якщо прибуток виступає як «невидима рука», тобто об'єктивний рух бізнесу, то місію можна розглядати як усвідомлене формування конституції (інституційного образу) бізнесу, де визначається ідеологія, критерії оцінки організації та принципи її функціонування.

Якщо подивитися на місії відомих компаній (наприклад, Apple Computer: «Ми пропонуємо комп'ютери найвищої якості для людей в усьому світі», або eBay: «Надати глобальну торговельну площадку, де хто завгодно може продати або купити практично що завгодно», або Canon: «Спільна робота й життя для загального блага»), то спрямованість на отримання прибутку проходить через рамки цінностей, етичних і правових інституцій, якими керується фірма.

І все ж таки, у зв'язку із чим актуалізується питання: яким чином спрямувати бізнес на дотримання, захист, реалізацію прав людини? Зростання впливу комерційних підприємств на всі сторони суспільного життя спровокувало дискусію про роль і відповідальності цих суб'єктів щодо прав людини, що привело до включення до порядку денного ООН питання про бізнес і права людини. У 2011 р. були розроблені та схвалені Організацією Об'єднаних Націй «Guiding Principles on Business and Human Rights». Міністерство зовнішніх справ України презентувало українське видання «Керівних принципів ООН з питань підприємницької діяльності в аспекті прав людини» («Керівні принципи») [8]. Ці принципи вперше визначили загальний стандарт, що спрямований на запобігання загрозам негативного впливу діяльності бізнесових структур на права людини. Прийняття цих принципів стало реакцією багатьох країн на зміни сутності та орієнтирів суспільного розвитку, ролі й місця людини в бізнесових відносинах. Передбачалося, що кожна країна буде розроблювати національний план дій щодо імплементації основних принципів у своїй правовій практиці. Світова спільнота активно включилася в імплементацію цих принципів у конкретну практику своїх країн. Правління Верховного комісаріату ООН з прав людини видає велику кількість тематичних публікацій із конкретизації різних аспектів. Ці публікації дозволяють підвищити знання та інформованість про права та основні свободи людини, а також про шляхи їх заохочення та захисту. Більше ніж 20 країн світу вже розробили свої національні плани. Україна активно включилась у процес пошуку шляхів імплементації «Керівних принципів». Відбуваються форуми, проводяться конференції, які безпосередньо стосуються вирішення цих питань [7]. Безумовно, основний зміст та практичні інструменти національних планів дій будуть розроблені правознавцями, але це не означає, що економісти будуть стояти осторонь. Це пов'язано з тим, що розробка національного плану дій повинна ґрунтуватися на аналізі реального економічного стану країни та

конкретних моделей взаємозв'язку бізнесу та прав людини. Тому необхідно зрозуміти особливості розвитку бізнесу та його можливості впливати на права людини.

Певні кроку в цьому напрямі створено дослідженнями в аспекті соціальної та корпоративної відповідальності бізнесу [9]. Але в «Керівних принципах» спеціально підкреслюється, що існують суттєві розбіжності в підходах до аналізу захисту прав та соціальної відповідальності бізнесу. Фундаментальна розбіжність між напрямками дослідження полягає в тому, що в «Керівних принципах» від усіх компаній очікується обов'язкове (а не добровільне) слідування захисту прав людини. У традиційному розумінні корпоративна соціальна відповідальність передбачає добровільну участь та зусилля бізнесу у вирішенні соціальних, екологічних питань суспільств та реалізації благодійної мети з розвитку суспільства на різних рівнях (місцевому, регіональному, світовому) у зв'язку із цілями та пріоритетами самого бізнесу. Але ці дії не компенсують недотримання прав людини в рамках їхньої діяльності. Безумовно, зусилля бізнесу можуть збігатися з реалізацією керівних принципів захисту прав людини, але не відповідають їхнім концептуальним основам. Останнім часом в Європейському Союзі змінюється фокус у розумінні корпоративної соціальної діяльності компаній, оскільки робиться акцент на обов'язковому запобіганні негативному впливу на права людини та максимальному збільшенні їхніх переваг. Такі уявлення наближують теоретичну та оперативну ясність обох концептуальних підходів. Імплементация «Керівних принципів» до умов України потребує спеціальних теоретико-методологічних підходів у рамках економічної теорії.

Дискусійним щодо реалізації «Керівних принципів» залишається вирішення таких питань: яким чином інтереси бізнесу пов'язані з правами людини, які права людини повинні бути захищені бізнесом, інтереси яких суб'єктів потрапляють у його сферу, яку роль повинна виконувати держава в алгоритмі «бізнес – права людини»?

Перш за все необхідно вирішити питання: що може спонукати українських підприємців дотримувати, реалізувати та захищати права людини? Керівні принципи було розроблено в найбільш розвинутих країнах світу, у яких для бізнесу створено відповідні базові умови, що дозволяє накладати на нього певну соціальну відповідальність. Таких умов в Україні в повному обсязі ще не створено, про що свідчить місце України у світовому рейтингу Doing Business: 64-те місце серед 190 країн (найгірше серед пострадянських країн), а тому для нас усе ще залишається важливим захистити права бізнесу, забезпечити для нього оптимальні умови передбачуваності, стабільності, мінімізації регуляторного тиску. В історичному ракурсі бізнес стає зацікавленим у захисті прав людини тоді, коли він розуміє, що його прибуток багато в чому

залежить від людини: її кваліфікації, здоров'я, набутих знань, комфортності знаходження на роботі та ін. Дотримання багатьох прав людини бізнес перекладає на державу, сплачуючи їй податки. Тому, коли найвидатніший менеджер ХХ ст. Альфред П. Слоун (молодший) наголошує, що стратегічна мета бізнесу полягає в тому, щоб отримати прибуток від капіталу, він має на увазі: чим більше прибуток, тим більше податок, інші збори, а значить, можливість вирішення багатьох питань, у яких зацікавлений сам бізнес, наприклад, держава бере на себе охорону здоров'я, перекваліфікацію безробітних, охорону навколишнього середовища, що впливає на якісні характеристики робочої сили.

На можливості реалізації прав людини впливає характер технологічного укладу, який: а) змінює місце людини у виробничому процесі, б) сприяє виникненню людського капіталу та породжує соціальний капітал. У цих умовах розвиток бізнесу багато в чому залежить від самої людини, її освіти, знання, професійних компетенцій, стану здоров'я. Як наслідок, зростання капіталу дедалі більше залежить від можливостей людини, а значить, бізнес зацікавлений у розвитку людини та захисті її трудових прав. Водночас соціальний капітал формує нові соціальні зв'язки, правила, інститути, цінності, які не тільки виступають фактором зростання капіталу, а забезпечують контроль за його соціальною місією. Таким чином, ми можемо констатувати, що бізнес стає зацікавленим у реалізації прав людини на певному етапі розвитку, коли якість людського капіталу починає активно впливати на можливості та перспективи самого бізнесу. Саме тоді об'єктивно виникає необхідність забезпечення достойного життя людини як способу реалізації біологічних, соціальних і духовних потреб людини за критеріями забезпечення необхідних рівня, якості та стандарту життя. Однак це не означає, що необхідно зняти з бізнесу його відповідальність перед суб'єктами, які пов'язані з реалізацією його інтересів.

Сьогодні в Україні взаємозв'язок бізнесу та людини носить переважно функціональний характер, тобто виявляються способи впливу бізнесу на права людини. Такий вплив може мати як позитивний (приміром, інновації сприяють зростанню освітнього рівня, збільшують життєві можливості людини), так і негативний (приміром, цифровізація сприяє зменшенню робочих місць) характер.

Для того щоб зрозуміти, яким чином бізнес може впливати на права людини, необхідно проаналізувати багатоаспектну природу інтересу підприємця, через який реалізується його власне право на здійснення бізнесу.

Економічні інтереси бізнесу породжені його спільно-уособленими відносинами. З одного боку, інтерес підприємця характеризується його уособленим та відокремленим станом, що реалізується в усвідомленій потребі підприємця

в ефективній реалізації права на підприємницьку діяльність, що спонукає його до певних дій, спрямованих на досягнення поставлених відповідно до інтересу цілей бізнесу. Головними цілями підприємця, що відображають його егоїстичні (уособлені) ділові інтереси, є збереження та накопичення власності, конкурентоспроможність, отримання вигоди (прибутку, частки на ринку тощо). З іншого боку, у підприємця є інтерес у гарантованому тривалому та безпечному функціонуванні. Перешкоджання реалізації цього права породжує загрозу економічній безпеці, що може призвести до банкрутства, кризи, внутрішніх та зовнішніх конфліктів. Ця сторона бізнесу породжена його спільним і суспільним характером. У «Керівних принципах» звертається увага на соціальні зв'язки бізнесу, що забезпечують створення доданої вартості (партнери, постачальники) або беруть участь в її розподілі (державні або недержавні суб'єкти, споживачі).

Спільно-уособлений характер підприємницької діяльності породжує певні суперечності. Суб'єкти бізнесу вступають у ділові відносини не тільки відповідно до своїх егоїстичних інтересів, але також відповідно до суспільних потреб у різноманітних благах, а отже, вони вступають у такі відносини, підкоряючись наявним у них суспільним інтересам. Тому поряд із цілями бізнесу, зумовленими егоїстичними інтересами, існують суспільні інтереси: прагнення до максимального ефекту в задоволенні потреб кінцевого споживача продукції, забезпеченні стабільних партнерських відносин, створенні привабливого суспільного іміджу своєї діяльності. Імідж бізнесу – це суспільне уявлення про його місію, що формується у процесі функціонування. Ці тенденції є протилежними, але вони завжди доповнюють і зумовлюють наявність одна одної. Егоїстичні й суспільні інтереси бізнесу не співвідносяться між собою як первинні і вторинні, вони абсолютно рівнозначні і проявляються в діяльності підприємців одночасно. Усе це свідчить, що бізнес, переслідуючи свої власні інтереси, об'єктивно сприяє розвитку людини та зацікавленій у захисті її прав.

У «Керівних принципах» сформовано концепцію впливу компаній на права людини в межах своєї соціальної відповідальності. Ця концепція дозволяє визначити способи участі компанії в заохоченні прав людини або підтримки інших соціальних цілей. Однак у «Керівних принципах» сфера впливу не розглядається як підстава для покладання відповідальності на компанію за шкоду, заподіяну правам людини. У «Керівних принципах» чітко не визначено сферу ділових відносин, коло осіб, права яких потрапляють у сферу захисту з боку бізнесу, та сукупність цих прав. Це покладається на розробників національних планів дій. Тому дуже важливо визначити, які права потрапляють у сферу захисту підприємницької діяльності. Оскільки бізнес може впливати практично на весь спектр прав людини, то виникає спокуса покласти на нього

відповідальність за дотримання всіх можливих прав, щонайменше тих, що закріплені в Загальній декларації прав людини та в двох міжнародних пактах про громадянські, політичні, економічні, соціальні й культурні права [10]. Напевно – це не так, а значить, залишається питання: які права людини бізнес спроможний реалізувати?

На нашу думку, повинно перш за все йтися про трудові права. Останні, з одного боку, спрямовані на забезпечення свободи виявлення трудових здібностей людини, що сприяють її розвитку, а з іншого – пристосовують можливості, бажання людини до потреб бізнесу. Пошук цієї міри завжди тривалим процесом, а її порушення (або з боку людини, або з боку бізнесу) призводить до загострення суспільних суперечностей, що має безліч економічних та соціальних проявів (конфлікти в бізнесовому середовищі, неправомірна поведінка тощо). У кожному суспільстві пошук цієї міри відбувається на основі особливостей історичного розвитку, специфічних закономірностей формування економіки, ментальності, релігії тощо. У кінцевому випадку саме трудові права сприймаються кожним суспільством як умова досягнення соціальної справедливості.

У «Керівних принципах» підкреслюється, що за логікою речей бізнес повинен зосереджувати свою увагу на найбільш нагальних правах. На нашу думку, трудові права стають базовими умовами забезпечення достойного життя людини, тобто відповідають її сутності, призначенню, та внутрішнім цінностям. Достойне життя формується в суспільстві відповідно до реально-го етапу економічного розвитку та ментальних уявлень людей. Європейські країни вважають, що достойне життя людини забезпечують такі трудові права: право на працю, право на справедливі сприятливі умови праці, право на безпечні та здорові умови праці, право на справедливу винагороду, право на професійну освіту, право на створення організації працівників, право на укладення колективних угод, участі у профспілках, право на захист праці дітей та жінок, право на працю людей з обмеженими можливостями, право на працю мігрантів, право на захист від дискримінації зайнятості. Тому саме ці права можна визначати як нагальні, оскільки вони найчастіше зазнають ризиків, а їх порушення у найбільшому ступені руйнує достойне життя людини.

У «Керівних принципах» спеціально звертається увага на запобігання ризикам у сфері прав людини. Ризиками бізнесу у сфері прав людини називаються будь-які негативні невизначеності, що виникають у вигляді несприятливого впливу на права людини. Конфлікти інтересів стають ризиками порушення прав людей. Частину цих конфліктів вирішує бізнес самостійно шляхом взаємодії, діалогу, консультацій із зацікавленими сторонами і потенційно враженими сторонами, що дозволяє підприємцю їх вислухати, зрозуміти і відреагувати на їхні інтереси і проблеми, у тому числі на основі підходів,

побудованих на співробітництві. Але самостійно бізнес далеко не завжди спроможний вирішити проблеми, що пов'язані із захистом прав людини. Тому в «Керівних принципах» спеціальний розділ відведено ролі держави у вирішенні проблем порушення прав людини. У «Керівних принципах» розмежовані, але взаємно доповнені ролі держав і бізнесу по відношенню до прав людини. Тобто для дотримання прав людини потрібно вживати заходів не тільки з боку самих компаній – також держави повинні проводити відповідну політику і створювати нормативно-правове середовище, яке сприятиме дотриманню підприємствами прав людини і забезпечує їхню відповідальність за несприятливий вплив. Так, з боку держави очікується встановлення стандартів у сфері гігієни праці та виробничої безпеки, прийняття законодавчих та нормативно-правових заходів, що вимагають від компаній дотримання прав людини. Такі стандарти захищають працівників від умов, які можуть створити загрозу їхньому життю або здоров'ю. Держави можуть ввести таке законодавство, наприклад, шляхом створення наглядових органів, таких як інспекції з питань праці, які можуть стежити за дотриманням стандартів на підприємствах і приймати санкції у випадках, коли компанії не дотримуються норми. Багато держав також забезпечують комплексні рекомендації для компаній щодо дотримання стандартів. Держави, за логікою «Керівних принципів», можуть вимагати від компаній застосування процедури належної обачності в їхніх ділових відносинах, наприклад, із зарубіжними постачальниками, зокрема запитуючи в них необхідну інформацію про те, як вони забезпечують дотримання трудових норм в їхньому ланцюгу поставок або використовуючи процедуру належної обачності в зв'язку з умовами отримання деяких видів державної підтримки, таких як експортні кредити.

Висновки. Сьогодні найважливіше значення для імплементації «Керівних принципів» має їх використання в діяльності кожної фірми. З цією метою необхідно розробити власну стратегію імплементації «Керівних принципів», яку буде побудовано на: а) об'єктивному аналізі пріоритетів захисту прав людини; б) передбаченні потенційних ризиків їх порушення та способів запобігання їм; в) проведенні постійного моніторингу на всіх етапах упровадження нових проєктів або нових напрямів діяльності; г) здійсненні оцінювання на основі визначення показників та критеріїв контролю за ефективністю реалізації принципів захисту прав людини; г) виявленні зобов'язання вищого керівництва у сфері захисту прав людини; д) включенні принципів захисту прав людини в поточний процес управління. На основі визначення потенціалу і можливостей бізнесу в аспекті захисту прав людини «Керівні принципи» будуть включені в бізнес-культуру будь-якої компанії.

Яким чином підприємцю розробити свій власний план щодо реалізації «Керівних принципів»? Безумовно, перш за все необхідно ознайомитися зі

змістом цього програмного документа. З метою конкретизації його основних принципів і завдань Управління Верховного комісара ООН з прав людини у співпраці з Робочою групою по бізнесу і прав людини розробили спеціальні керівництва і тренінги, що спрямовані на поширення і здійснення «Керівних принципів підприємницької діяльності в аспекті прав людини».

Крім того, Міжнародна організація роботодавців випустила керівництво для роботодавців «Поширені запитання щодо керівних принципів підприємницької діяльності в аспекті прав людини» [11]. Цей документ побудовано на відповідях по всьому комплексу питань, що виникають. Третій розділ спеціально присвячено відповідальності корпорацій за дотримання прав людини.

«Керівні принципи» будуть реалізовуватися кожною країною індивідуально. У цьому аспекті виникає питання: наскільки важливо враховувати в «Керівних принципах» інтереси тих суб'єктів (стейкхолдерів), які є причетними до бізнесу, зацікавлені в його результатах, мають права, частку, вимоги, важелі впливу, інтереси, що задовольняються бізнесом? Залишимо це питання для наступної дискусії.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Корбетт Т. Учет прохода. Управленческий учет по теории ограничений (ТОС). 2009. URL: <https://baguzin.ru/wp/tomas-korbett-uchet-prohoda-upravlench-2/> (дата звернення: 28.04.2021).
2. UN Guiding Principles on Business and Human Rights. URL: <https://www.business-humanrights.org/en/un-guiding-principles> (дата звернення: 28.04.2021).
3. Національний план дій у сфері бізнесу і прав людини: посібник: пер. з англ. / за заг. ред. О. Уварової. Харків: Право, 2018. 88 с.
4. Бизнес и права человека: защитит права и обеспечит средства правовой защиты. 5 дек. 2014 г. URL: <https://www.ohchr.org/RU/NewsEvents/Stories/Pages/BusinessHRProtectrightsandprovideremedy.aspx> (дата звернення: 28.04.2021).
5. Права человека должны стать приоритетом в предпринимательской деятельности. 17 дек. 2013 г. URL: <https://www.ohchr.org/RU/NewsEvents/Stories/Pages/MakingHRInBusinessAPriority.aspx> (дата звернення: 28.04.2021).
6. Бизнес і права людини: імплементація Україною керівних принципів ООН. 2018. URL: <https://legalforum.nlu.edu.ua/2018/events/biznes-prava-ljudini> (дата звернення: 24.04.2021).
7. Бизнес і права людини: основні виклики для нових демократій: зб. ст. і тез: матеріали до Панельної дискусії 25 верес. 2019 р. / упоряд. О. О. Уварова. Харків: Право, 2019. 130 с.
8. Керівні принципи ООН з питань підприємницької діяльності в аспекті прав людини. URL: <https://mfa.gov.ua/news/30627-v-mzs-prezentovano-ukrajinskykevidannya-kerivnih-principiv-oon-z-pitany-pidprijemnicykoi-dijalnosti-v-aspekti-prav-lyudini> (дата звернення: 28.04.2021).

9. Стратегія сприяння розвитку соціальної відповідальності бізнесу в Україні на період до 2020 року. URL: http://www.svb.org.ua/sites/default/files/201309_strategiya_spriyannya_rozvitku_svb_v_ukrayini.pdf (дата звернення: 26.04.2021).
10. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права (стилий виклад). URL: <https://www.coe.int/uk/web/compass/international-covenant-on-economic-social-and-cultural-rights> (дата звернення: 26.04.2021).
11. Часто задаваемые вопросы о руководящих принципах предпринимательской деятельности в аспекте прав человека. URL: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQ_PrinciplesBusinessHR_RU.pdf (дата звернення: 12.04.2021).

REFERENCES

1. Korbett, T. (2009). *Uchet prokhoda. Upravlencheskyi uchet po teoryu ohranycheniy (TOS) [Accounting passage. Management accounting according to the theory of limitations (TOS)]*. Retrieved from <https://baguzin.ru/wp/tomas-korbett-uchet-prohoda-upravlench-2> [in Russian].
2. *UN Guiding Principles on Business and Human Rights*. (n.d.). Retrieved April 28, 2021, from <https://www.business-humanrights.org/en/un-guiding-principles>.
3. Uvarova, O. (Ed.). (2018). *Natsionalnyi plan dii u sferi biznesu i prav liudyny [National plan for the sphere of business and human rights]*. Kharkiv: Pravo [in Ukrainian].
4. *Biznes i prava cheloveka: zashchitit prava i obespechit sredstva pravovoy zashchity*. (2014, December 5). [*Business and Human Rights: Protect your rights and provide remedies*]. Retrieved from <https://www.ohchr.org/RU/NewsEvents/Stories/Pages/BusinessHRProtectrightsandprovideremedy.aspx> [in Russian].
5. *Prava cheloveka dolzhny stat' prioriteto v predprinimatrl'skoy deyatel'nosti*. (2013, December 17). [*Human rights should be a priority in business*]. Retrieved from <https://www.ohchr.org/RU/NewsEvents/Stories/Pages/MakingHRInBusinessAPriority.aspx> [in Russian].
6. *Biznes i prava liudyny: implementatsiia Ukrainoiu kerivnykh pryntsyviv OON*. (2018). [*Business and Human Rights: Ukraine's Implementation of UN Guidelines*]. Retrieved from <https://legalforum.nlu.edu.ua/2018/events/biznes-prava-ljudini> [in Ukrainian].
7. *Biznes i prava liudyny: osnovni vyklyky dlia novykh demokratii*. (2019). [*Business and Human Rights: Basic challenges for New Democracies*]. Kharkiv: Pravo [in Ukrainian].
8. *Kerivni pryntsyvy OON z pytan pidpriemnytskoi diialnosti v aspekti prav liudyny*. (2018). [*Guiding Principles on Business and Human Rights*]. Retrieved from <https://mfa.gov.ua/news/30627-v-mzs-prezentovano-ukrajinsyke-vidannya-kerivnih-principiv-oon-z-pitany-pidpriemnyckoji-dijalynosti-v-aspekti-prav-lyudini> [in Ukrainian].
9. *Stratehiia spriyannia rozvytku sotsialnoi vidpovidalnosti biznesu v Ukraini na period do 2020 roku*. (n.d.). [*Strategy for promoting social development of business in Ukraine for the period until 2020*]. Retrieved April 26, 2021, from http://www.svb.org.ua/sites/default/files/201309_strategiya_spriyannya_rozvitku_svb_v_ukrayini.pdf [in Ukrainian].

10. *Mizhnarodnyi pakt pro ekonomichni, sotsialni i kulturni prava (styslyi vyklad)*. (2008). [*International pact on economic, social and cultural rights*]. Retrieved from <https://www.coe.int/uk/web/compass/international-covenant-on-economic-social-and-cultural-rights> [in Ukrainian].
11. *Chasto zadavaemyie voprosyi o rukovodyaschih printsipah predprinimatelskoy deyatelnosti v aspekte prav cheloveka*. (2014). [*Frequently asked questions about the guidelines on Business and Human Rights*]. Retrieved from https://www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQ_PrinciplesBusinessHR_RU.pdf [in Russian].

Стаття надійшла до редакції 29.04.2021

Стаття пройшла рецензування 11.05.2021

Стаття рекомендована до опублікування 21.05.2021

Е. А. ГРИЦЕНКО

доктор экономических наук, профессор кафедры экономической теории Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого, Украина, г. Харьков

ЗАИНТЕРЕСОВАН ЛИ БИЗНЕС В СОБЛЮДЕНИИ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА?

Обосновывается экономический подход в исследовании взаимосвязи бизнеса и прав человека. Раскрываются объективные условия заинтересованности бизнеса в соблюдении прав человека, противоречия между интересами бизнеса и правами человека, выявляется роль государства в опосредовании интересов бизнеса и прав человека. Предлагаются направления в разработке стратегии компаний в аспекте защиты прав человека.

Ключевые слова: бизнес, миссия бизнеса, права человека, трудовые права, конфликты интересов.

О. А. GRYTSENKO

Doctor of Sciences (Economics), Professor, Professor of the Economic Theory Department, Yaroslav Mudryi National Law University, Ukraine, Kharkiv

IS BUSINESS INTERESTED IN RESPECT FOR HUMAN RIGHTS?

Problem setting. The question raised in the title is not rhetorical, but controversial, since it is necessary to understand the theory and, then, clear the practical steps for its implementation. In 2011, the United Nations Organization developed and approved the Guiding Principles on Business and Human Rights UN (Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011). The acceptance of these principles has become a reaction of numerous countries to changes of nature and reference points of social development, the role and place of a human in the process of labor relations.

Recent research and publications analysis. There is a lot of material regarding the problem. However, there is a lack of publications focusing on practical issues of development strategies and plans on human rights prepared by the business.

Paper objective. The Guiding Principles leave solving many problems up to governments of each country, namely what human rights have to be protected in business, how the interests of business enterprises are related to human rights, the interests of which actors fall into the sphere of business interests, what role a government should play within the business-human rights algorithm. To answer these questions, we must first find out: «Is business interested in respect for human rights?» Solving this problem is the main goal of the article.

Paper main body. The interrelation between business enterprises and a human in Ukraine is mainly functional, i.e. it discloses methods of influence of business enterprises on human rights. Such influence may be both positive and negative. Business is formed to make a profit, which is a criterion of its efficiency and feasibility. Thus, the business has no interest in respecting and protecting the rights of its workers. Obviously, labour rights underpin interrelations between a business and human rights. These rights, to a greater extent, should be oriented towards ensuring a decent life, i.e. they have to conform to the essence and purpose of a human, and his or her internal values (formed in an institutional environment of society). A decent life emerges in a society in compliance with a real stage of economic development and people's mentality. This paradigm changes the role of a human in a manufacturing process and fosters the emergence of human capital, as well as social capital. Under such conditions, development of business enterprises considerably depends on the very human: education, knowledge, professional competencies, and the state of health. As a result, the increase of capital more and more depends on opportunities of a human. The economic interests of the business are generated by reciprocal relationships between business organizations. On the one hand, the interest of the entrepreneur is characterized by his conscious need to effectively exercise the rights to entrepreneurial activity. The main goals of the entrepreneur are the preservation and accumulation of property, competitiveness, profit (profit, market share, etc.). On the other hand, there are the public interests: the desire for maximum effect in meeting the needs of the final consumer of products, ensuring stable partnerships, and creating an attractive public image of their activities. Therefore, the egoistic and public business interests of business manifest themselves as two opposite tendencies for forming business relationships. The Guiding Principles determine the conception of a sphere of company's influence for indicating the scope of its social responsibility. According to the principles of the corporate responsibility to respect human rights, business enterprises have to: a) avoid causing or contributing to adverse human rights impacts through their own activities and address such impacts when they occur; and b) seek to prevent or mitigate adverse human rights impacts that are directly linked to their operations, products, or services by their business relationships, even if they have not contributed to those impacts.

Conclusions of the research. Applying the Guiding Principles in activity of each firm is of great significance. For this purpose, it is necessary for each firm to develop own Guiding Principles for strategy implementation, which will be built on: objective analysis of human rights protection priorities; anticipation of potential risks of abuse and ways of their prevention; continuous monitoring; inclusion of human rights principles in management.

Short Abstract for an article

The author has substantiated the economic approach in the study of the relationship between business and human rights. The article reveals the objective conditions for the emergence of business interest in the observance of human rights, the nature of the contradiction between the interests of business and human rights and discloses the role of the state in mediating the interests of business and human rights. The author has proposed directions in the development of companies' strategies in the aspect of human rights protection.

Key words: business, business mission, human rights, conflict of interest in labour relations.

Article details:

Received: 29 April 2021

Revised: 11 May 2021

Accepted: 21 May 2021

Рекомендоване цитування: Гриценко О. А. Чи зацікавлений бізнес у дотриманні прав людини? *Економічна теорія та право*. 2021. №2 (45). С. 101–113. DOI: <https://doi.org/10.31359/2411-5584-2021-45-2-101>.

Suggested Citation: Grytsenko, O. A. (2021). Chy zatsikavlenyi biznes u dotrymanni prav liudyny? [Is business interested in respect for human rights?]. *Ekonomichna teoriia ta pravo – Economic Theory and Law*, 2 (45), 101-113. DOI: <https://doi.org/10.31359/2411-5584-2021-45-2-101>.