**Економічна політика реалізації принципів концепції «Бізнес та захист людини».**

План

1. Основний зміст Керівних принципів «Підприємницька діяльність в аспекті захисту прав людини»

2. Сутність трудових прав людини, що потрапляють в серу інтересів бізнесу.

3. Особливості інтересів стейкхолдеров.

4. Конфлікти та способи їх вирішення.

1. Основний зміст Керівних принципів «Підприємницька діяльність в аспекті захисту прав людини»

В 2011 році були прийняті Керівні принципи ООН в сфері бізнесу та прав людини, які закликають до розробки і прийняття національних планів дій по бізнесу і прав людини. На сьогоднішній день 19 країн світу розробили такі плани дій, ще 23 знаходяться в процесі розробки. Ці принципи вперше визначили загальний стандарт, що спрямований на попередження та запобігання загроз негативного впливу діяльності бізнесових структур на права людини. Прийняття цих принципів стало реакцією багатьох країн на зміни сутності та орієнтирів суспільного розвитку, ролі та місця людини в трудових відносинах. Передбачається, що кожна країна, буде розроблювати Національні плани дії щодо імплементації основних принципів в своїй правовій практиці. Однак, в кожній країні сформовані особливості бізнесових інтересів та власні уявлення про взаємозв’язок бізнесу і людини. Україна, приєднавшись до виконання цих Керівних принципів, повинна знаходитися в тренді сучасних вимог, і розробити свою власну Національну програму дій. Безумовно основний зміст буде сформовано правознавцями, але це не означає, що економісти будуть стоять осторонь. Це пов’язано з тим, що розробка Національного плану дій, повинна ґрунтуватися на аналізі реального економічного стану країни та моделей взаємозв’язку бізнесу та прав людини.

На лекції ми сконцентруємо свою увагу на виявленні тих специфічних умов діяльності бізнесу в аспекті захисту прав людини. Перш за все, треба зрозуміти, що керівні принципи були розроблені в найбільш розвинутих країнах світу, які вже домоглися суттєвих результатів в захисті прав людини. Таких умов в Україні ще не створено, а тому необхідно вирішити декілька питань. Перше – які інтереси переслідує підприємець в своїй господарській діяльності. Безумовно – це отримання прибутку. Друге – а які інтереси переслідує працівник , що працює на нього. Третє - при яких обставинах бізнес стає зацікавленим в захисті прав людини. Останні виникають тоді, коли бізнес розуміє, що його прибуток дуже залежить від людини: її кваліфікації, її здоров’я, набуття знань, комфортності находження на роботі (ви можете продовжити ці якості). Четверте – наскільки захищені права бізнесу,. Для з’ясування цього питання пропоную звернутися до світового рейтингу «Doing Business» <http://www.doingbusiness.org/content/dam/doingBusiness/country/u/ukraine/UKR.pdf>. П’яте, в яких умовах діють зараз наші підприємці, та яким умовам це відповідає в історичному плані. Для цього треба з’ясувати характер первісного нагромадження, який зараз представлений в Україні та подивитися – яким чином захищалися права людини в минулому. Дуже важливим питанням, що є виявлення сукупності тих суб’єктів, їх інтереси, які пов’язані з бізнесом.

**«**Керівні принципи» залишають на розгляд кожної країни вирішення багатьох питань: які права людини повинні бути захищенні в бізнесі, яким чином інтереси бізнесу пов’язані із правами людини, інтереси яких суб’єктів потрапляють в сферу інтересів бізнесу, яку роль повинна виконувати держава в алгоритмі бізнес-права людини. Вирішення цих питань і визначають мету статті.

2. Сутність трудових прав людини, що потрапляють в серу інтересів бізнесу.

Перш за все, необхідно визначити поняття «трудові права людини». В «Керівних принципах» трудові права визначаються як права робітників, які закріплені в міжнародних трудових стандартах, що розроблені в рамках Міжнародної організації праці (МОП). Такий підхід порушує формально-логічну структуру поняття, оскільки не визначає сутності, а лише акцентує увагу на конкретних формах права, а саме свобода асоціації та право на введення колективних переговорів, скасування примусової праці, дитячої праці та дискримінації у зв’язку з роботою та зайнятістю. Ці права закріплені у восьмі основних міжнародних конвенціях. Трудові права, 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 є довготривалим процесом , а її порушення (або з боку суб’єкта, або суспільства) призводить до загострення супільних протиріч, що має безліч економічних та соціальних проявів (конфлікти в бізнесовому середовищі, девіантна поведінки, тощо). В кожному суспільств пошук цієї міри відбувається на основі особливостей історичного розвитку, специфічних закономірностей формування економіки, ментальності, релігії тощо. В кінцевому випадку саме ця міра сприймається кожним суспільством як соціальна справедливість, яка визначає *право людини на достойне життя*. Оскільки бізнес може впливати практично на весь спектр прав людини, то вважається за необхідне покласти на бізнес відповідальність за дотримання всіх можливих прав. Як мінімум, це стосується прав, закріплених у Загальній декларації прав людини, в двох міжнародних пактах про громадянські і політичні і про економічні, соціальні і культурні права і в Декларації МОП про основоположні права у сфері праці. Залежно від контексту, включаючи випадки, коли підприємницька діяльність створює ризики для осіб з певних груп населення (дітей, інвалідів, мігрантів), які потребують особливої ​​уваги, фірми можуть бути змушені застосовувати додаткові міжнародні стандарти в галузі прав людини.

Безумовно в основі взаємовідносин бізнесу і людини знаходяться трудові права, які в великій ступені мають бути спрямовані на забезпечення достойного життя, тобто повинні відповідати сутності, призначенню людини, її внутрішнім цінностям (які сформовані в інституційному середовищі суспільства). Достойне життя формується в суспільстві відповідно реального етапу економічного розвитку та ментальним уявленням людей. Європейські країни вважають, що достойне життя людини забезпечують наступні 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. В «Керівні принципи» підкреслюється, що за логікою речей бізнес повинен зосереджують свою увагу на найбільш нагальних правах.

3. Особливості інтересів стейкхолдеров.

В «Керівних принципах» визначається концепція сфери впливу компанії для визначення меж її соціальної відповідальності. Ця концепція дозволяє визначити способи участі компанії в заохоченні прав людини або підтримки інших соціальних цілей. У «Керівних принципах» чітко не визначено сферу ділових відносин та коло осіб, права яких потрапляють в сферу захисту з боку бізнесу. Це покладається на розробників Національних планів дій. Тому дуже важливо визначити – права яких людей спроможній захищати бізнес.

Тих суб’єктів, які є причетними сторонами бізнесу, зацікавлені в його результатах, мають права, частку, вимоги, важелі впливу, інтереси, що задовольняються бізнесом, називають стейкхолдерами

**Типові інтереси основних внутрішніх та зовнішніх стейкхолдерів бізнесу**

|  |  |
| --- | --- |
| Найменуваннягрупистейкхолдерів | Типові інтереси |
| Акціонери | Розмір річного дивіденду.Підвищення вартості їхніх акцій.Зростання вартості компанії та її прибуток.Коливання цін на акцію/ |
| Інституційні інвестори | Розмір інвестицій з високим рівнем ризику.Очікування високого прибутку.Збалансованість їх інвестиційного портфеля/ |
| Менеджери вищої ланки | Розміри їх окладів і премій.Види можливих додаткових доходів.Соціальний статус, пов'язаний з роботою в компанії.Рівні відповідальності.Кількість і гострота службових проблем. |
| Працівники | Гарантії зайнятості.Рівень реальної заробітної плати.Умови найму.Можливості просування по службі.Рівень задоволення роботою. |
| Споживачі | Бажані і якісні продукти.Прийнятні ціни.Безпека продуктів.Нові продукти у відповідні терміни.Різноманітність вибору. |
| Дилери-розповсюджувачі | Післяпродажне обслуговування.Своєчасність і надійність поставок.Якість поставленого продукту (послуги). |
| Постачальники | Стабільність замовлень.Оплата в термін і за умовами договору.Створення відносин залежності від поставок |
| КредиториКорпорації | Здатність виплатити позики.Своєчасна виплата відсотків.Хороше управління рухом грошових коштів. |
| Представники державної і муніципальної влади | Забезпечення зайнятості.Виплата податків.Відповідність діяльності вимогам закону.Внесок в економічне зростання регіону.Внесок у місцевий бюджет. |
| Соціальні та суспільні групи | Турбота про довкілля.Підтримка місцевої громадської діяльності.Проведення акцій соціальної відповідальності.Вимога прислухатися до груп впливу. |

4. Конфлікти та способи їх вирішення.

В «Керівних принципах» спеціально звертається увага на попередженні ризиків в області прав людини. Ризиками бізнесу в області прав людини називаються будь-які негативні невизначеності, які його діяльність може створювати у вигляді несприятливого впливу на права людини. Ці ризики є наслідком виникаючих конфліктів.

Конфлікт інтересів бізнесу і людини виявляється в таких головних форм:

1. конфлікт егоїстичних ділових та суспільних інтересів підприємця, якщо інтересом бізнесу є здійснення певних дій, спрямованих на досягнення економічної вигоди шляхом, що загрожує суспільним інтересам;
2. конфлікт інтересів бізнесу та суб’єктів, які є його зовнішніми стейкхолдерами – споживачі, постачальники, державні органи, громадські організації, інвестори, кредитори тощо;
3. конфлікт інтересів бізнесу та суб’єктів, які є його внутрішніми стейкхолдерами – працівники, менеджмент, акціонери;
4. конфлікт інтересів між зовнішніми стейкхолдерами бізнесу;
5. конфлікт інтересів між зовнішніми та внутрішніми стейкхолдерами бізнесу.

Об'єктом конфлікту інтересів є, насамперед: 1) корпоративні права, які забезпечує володіння акціями корпорації (права власності, участі в управлінні, отримання дивідендів та частки майна товариства) та трудові права працівників та менеджерів (робоче місце, посада, зарплата, оклад, умови праці, підвищення кваліфікації, кар‘єра, соціальний пакет, соціальний статус). Відсутність балансу інтересів між цими ключовими суб'єктами корпоративних відносин є причиною конфліктів, здатних чинити негативний вплив на бізнес.