

К ВОПРОСУ ЗАЩИТЫ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА В БИЗНЕСЕ НА ПРИМЕРЕ США

Лавренко С.Ю., Тихонова М.О.,

студентка 4 курса, студентка 2 курса ВГУ имени П.М. Машерова, г. Витебск, Республика Беларусь

Научный руководитель – Ребицкая Е.В., преп.

Последние десятилетия ввиду значительной глобализации многие корпорации начинали задумываться о влиянии их деятельности на права, а граждане – о том, как их права соблюдаются или нарушаются конкретными компаниями. Последние несколько десятилетий объём коммуникации, информационных технологий и связей возрос до запредельного уровня. Потребители куда более изменились, особенно стало уделяться внимание вопросам трудовой политики компаний. За это время произошло немало громких историй, когда нарушались права человека с непосредственным участием бизнеса – всё это сыграло некую роль в возникновении дискуссий о роли ответственности субъектов бизнеса в области прав человека, которая с каждым днем становится все актуальнее.

Целью исследования является проведение сравнительного анализа Национального плана действий предпринимательской деятельности в области прав человека США (далее – НПД) на соответствие Руководящим принципам предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН.

Материал и методы. Наблюдения построены на изучении нормативного правового акта «Национальный план действий предпринимательской деятельности в области прав человека США», а также международных стандартов в области защиты прав человека. В ходе исследования применялись общенаучные методы изучения: индукция и дедукция, анализ и синтез, сравнительно-правовой метод.

Результаты и их обсуждение. Неоднократно в мире происходят серьёзные нарушения прав человека, в результате чего гражданское общество требует от бизнес-сообществ, соблюдения международных принципов в этой сфере. Начиная с 2011 года Совет по правам человека ООН принял «Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека». Сюда входит государственная защита прав человека, корпоративная ответственность бизнеса, а также широкий доступ граждан к средствам правовой защиты [1].

Целесообразно рассмотреть США в контексте бизнеса и прав человека, так как это одно из государств, с крупнейшей экономикой в мире, где в сравнении с Европейским Союзом доля работающего населения в предпринимательской деятельности значительно велика.

Правительство США пришло к разработке плана уже в 2014 году, а 16 декабря 2016 года был принят НПД США. Совет национальной безопасности США был назначен для руководства и координации усилий правительства по разработке НПД. В создании плана принимали участие более 15 государственных межведомственных учреждений и охват заинтересованных сторон. В разработке НПД участвовали не только государственные структуры, но и представители гражданского общества, деятели науки, бизнеса, посредством участия в, так называемых, «открытых диалогах». Так же правительство США публиковало объявления о возможности внесения вклада в разработку НПД, что говорит о заинтересованности, со стороны государства, в участии общества, которые указывали план и сроки проведения консультаций [2]. Кроме того Правительство США создало специальный адрес электронной почты для письменных подач (заявлений) и получало заявления на постоянной основе в течение года от различных заинтересованных сторон.

На пути к созданию НПД государство, наряду, с другими мероприятиями указывало на проведение вебинаров через определённые посольства или консульства для охвата наиболее уязвимых слоёв населения, на которых может повлиять поведение американских компаний за рубежом, однако никаких сведений о проведении вебинаров, не имеется [2].

Из данного анализа можно сделать вывод о том, что правительство США приняли не мало мер, чтобы учесть максимальное количество нюансов при разработке НПД.

НПД США принят на основе лишь 11 руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН. Из них десять принципов в контексте обязанности государства защищать права человека и один принцип в контексте доступа к правовой защите. Из этого следует, что НПД США не руководствуется ни одним из принципов корпоративной ответственности при соблюдении прав человека.

На наш взгляд, корпоративная ответственность в контексте прав человека и бизнеса является первостепенной, а особенно в НПД США, так как не редко компании США были уличены в нарушении прав человека. Так, всемирно известная компания Соса-сола обвинялась в нарушении прав трудящихся. Международная делегация работников данной компании устроила акции протеста на бизнес-форуме компании, где обсуждалась важность корпоративной ответственности. К примеру, Соса-сола систематически нарушала права трудящихся в Индонезии, в Филиппинах было уволено около 600 рабочих. Однако компания опровергала данные сведения, указывая на то, что их приверженность правам человека остаётся неизменной на протяжении многих лет, а также происходит постоянное усовершенствование стратегий и принципов, которые способствуют уважению прав человека. Международный союз рабочих, занятых в пищевой промышленности привёл немало доказательств того, что политика компании не может применяться ко всем работникам, а лишь к ограниченному его количеству [3].

Таким образом, в США, безусловно, были приняты огромные усилия по внедрению Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН в политику государства. Особенно следует отметить их достижения в следующих сферах:

- проведение ряда Круглых столов или «открытых диалогов», с резюмированием результатов мероприятий;
- разработке специализированного плана действий при участии экспертов в данной области;
- привлечение граждан в разработке НПД, выявление их мнения по проблемным вопросам в данной сфере.

Заключение. Национальный план действий предпринимательской деятельности в области прав человека США в целом соответствует международным стандартам, закрепленным в Руководящих принципах предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН. Однако явным упущением в разработке данного плана является отсутствие регламентации на законодательном уровне корпоративной социальной ответственности, как наиболее важного элемента в развитии бизнеса в контексте прав человека.

1. Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека [Электронный ресурс] / Организация объединенных наций. – Нью-Йорк и Женева, 2011. – Режим доступа: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_RU.pdf. – Дата доступа: 21.02.2020.
2. National Action Plans on Business and Human Rights // The Danish Institute for Human Rights [Electronic resource]. – Mode of access: <https://globalnaps.org/country/usa/#>. – Date of access: 21.02.2020.
3. Coca-Cola stands firm amid criticism of 'human rights violations' in South East Asia / Pearly Neo // News & Analysis on Food & Beverage Development & Technology – Asia Pacific. [Electronic resource]. – 2018. – Mode of access: <https://www.foodnavigator-asia.com/Article/2018/09/19/Coca-Cola-stands-firm-amid-criticism-of-human-rights-violations-in-South-East-Asia>. – Date of access: 21.02.2020.

ГЕНДЕРНАЯ ДИСКРИМИНАЦИЯ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

Лаворенко С.Ю.,

студентка 4 курса ВГУ имени П.М. Машерова, г. Витебск, Республика Беларусь

Научный руководитель – Ребицкая Е.В., преп.

Актуальность выбранной темы подтверждается наличием в белорусском обществе ряде гендерных стереотипов в трудовой сфере, которые влекут за собой развитие дискриминационных настроений в обществе. В то время как обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин является одной из 17 Целей устойчивого развития (Цель № 5) на период до 2030 года. Это означает, что прогресс государств по достижению всеобщего процветания и благополучия для всех напрямую зависит от продвижения фактического равенства мужчин и женщин во всех сферах жизнедеятельности общества, в том числе и в трудовой сфере.

Дискриминация по признаку гендера в трудовой сфере включает в себя, в первую очередь, неравенство при доступе к профессиональной деятельности и принятии управленческих решений, а также различия при оплате труда.

Цель работы заключается в анализе действующего законодательства Республике Беларусь на предмет соблюдения гендерного равенства в трудовой сфере.

Материал и методы. В качестве материала были использованы: международные акты, принятые ООН в области устойчивого развития на период до 2030 года, а также нормативные правовые акты Республики Беларусь, регламентирующие вопросы гендерного равенства. Методологическую основу данной работы составили сравнительно-правовой, формально-юридический, аналитические методы и системный подход.

Результаты и их обсуждение. В настоящее время, несмотря на активную деятельность белорусского законодателя по внедрению международных стандартов равенства мужчин и женщин во всех сферах общественной жизни, гендерный вопрос не получил окончательного разрешения. Стереотипные представления о роли мужчины и женщины в современном обществе препятствуют эффективности рыночных преобразований, модернизации социальной политики, а также развитию государства.

Республика Беларусь – одна из немногих стран, в которой на государственном уровне закреплён ряд льгот и гарантий, которые предоставляются женщинам в Постановлении Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь «Об установлении списка тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых запрещается привлечение к труду женщин» (далее – Список тяжелых работ). Что с одной стороны улучшает положение женщин, но с другой – открыто их дискриминирует по ряду трудовых вопросов. Среди ключевых проблем, с которыми сталкиваются женщины, выделяют следующие:

1. Неравный доступ мужчин и женщин к трудовой деятельности и развитие в профессиональной сфере. Это условие является основополагающим в достижении гендерного равенства в трудовой сфере. По уровню образовательного потенциала женщины занимают лидирующую позицию. Около 40% женщин в трудовой сфере имеют высшее образование, в то время как мужчин всего 30% [1]. В данной связи речь идет не столько о возможности получить образование, а сколько о возможности применения данно-