

DOI <https://doi.org/10.32782/chc.v058.2025.13>

ORCID ID: 0000-0003-0153-4613

ВЗАЄМОДІЯ БІЗНЕСУ З МАРГІНАЛІЗОВАНИМИ ГРУПАМИ ЯК ЕЛЕМЕНТ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ ЛЮДИНИ В УКРАЇНІ

Відтак, український бізнес, реагуючи на безпрецедентні виклики війни, еволюціонує від формального дотримання антидискримінаційного законодавства до розробки комплексних, стратегічно обґрунтованих ініціатив з інтеграції маргі-

Іноземними вченими Andrea Vezzulli, Elisa Giuliani, Federica Nieri під час дослідження впливу бізнесу на права людини робиться висновок, що країни, де інституційна слабкість – нестача правового захисту, корупція, недосконалість судів –

можуть створювати більші ризики для порушень прав маргіналізованих груп. Цілком логічним видається таке твердження, оскільки, відсутність механізму правового регулювання та санкцій за неправомірні дії щодо прав людини створюють відповідне середовище, де права людини не є пріоритетом [7].

У дослідженні Г. Гулевської та Л. Адашис аналізується взаємозв'язок між бізнесом і правами людини в умовах глобалізації. Основна увага приділяється правовим та етичним аспектам корпоративної відповідальності. Вчені аналізують збільшення асиметрії та нерівності, зміни в системі міжнародних економічних інституцій, розвиток цифрових технологій, які впливають на концепцію бізнесу та прав людини. Цікавим видається висновок, що Керівні принципи ООН і подібні міжнародні стандарти показали, що навіть без прямої юридичної обов'язковості вони можуть ефективно формувати корпоративну поведінку та підвищувати увагу бізнесу до прав людини. Авторки підкреслюють цінність *soft law*, але слід наголосити, що без правового забезпечення (*hard law*) механізми захисту прав людини залишаються обмеженими, особливо у випадках серйозних порушень [8, с. 57].

Ще одним важливим дослідження є робота О. Уварової «Бізнес і права людини в умовах конфлікту: міждисциплінарні пошуки нової концепції», де аналізується, як бізнес має реалізовувати свої зобов'язання у сфері прав людини в умовах збройних конфліктів, коли державне регулювання ослаблене або відсутнє. Вчена застосовує міждисциплінарний підхід, поєднуючи правові, етичні, економічні та політичні аспекти, і підкреслює значення Керівних принципів ООН з питань бізнесу і прав людини, зокрема процедури належної обачності (*due diligence*) як ключового інструменту запобігання порушенням. Варто підтримати твердження О. Уварової, що конфлікт створює підвищені ризики для бізнесу – від участі у порушеннях до втрати контролю за власними діями – і водночас відкриває можливості для формування спільних цінностей та людиноорієнтованого розвитку [9, с. 120].

Водночас, в Україні існує значна кількість досліджень у різних сферах, присвячених проблемам дискримінації окремих соціальних груп. Суттєва увага вивчена проблемам гендерної нерівності, зокрема розриву в оплаті праці [10]. Проте виклики, з якими стикаються також ветерани, люди з інвалідністю та представники ЛГБТК+ спільноти, особливо в контексті повномасштаб-

ної війни, все ще потребують глибокого наукового осмислення. Існуючі дослідження фіксують високий рівень упереджень та бар'єрів, але бракує комплексного аналізу ролі саме бізнес-сектору у вирішенні цих проблем.

Мета статті полягає у здійсненні комплексного наукового аналізу трансформаційної ролі українського бізнесу у формуванні недискримінаційного середовища шляхом дослідження механізмів, стратегій та практик його взаємодії з ключовими маргінальними групами в умовах війни та євроінтеграції.

Виклад основного матеріалу. На нашу думку, бізнес має потенціал стати рушієм змін у боротьбі з дискримінацією. Впровадження політик рівності, різноманітності та інклюзії може сприяти створенню справедливого робочого середовища. Наприклад, деякі українські компанії вже впроваджують такі ініціативи, що позитивно впливає на їхню репутацію та конкурентоспроможність (*Global Logic*) [11].

Великі промислові компанії України поступово інтегрують принципи DEI (*Diversity, Equity, Inclusion*) [12] у свою корпоративну культуру. Зокрема, такі підприємства, як Інтерпайп [13] та Метінвест [14], започатковують програми, спрямовані на підтримку різноманіття, забезпечення рівності та створення інклюзивного середовища на робочому місці. Вони приділяють особливу увагу досягненню гендерного балансу, подоланню стереотипів у кадровій політиці та розширенню можливостей для представників усіх соціальних груп, включно з жінками, людьми з інвалідністю та іншими маргіналізованими категоріями працівників. Такі ініціативи є частиною ширших стратегій сталого розвитку, які відповідають міжнародним стандартам відповідального бізнесу.

Міжнародні компанії активно впроваджують масштабні програми DEI на глобальному рівні, адаптуючи їх до локального контексту, зокрема й в Україні. Такі ініціативи також охоплюють просування гендерної рівності, підтримку молодих фахівців, створення безбар'єрного середовища для людей з інвалідністю, а також інтеграцію представників інших соціально вразливих груп у робочі процеси. Наприклад: Microsoft Україна реалізує освітні та менторські програми для дівчат у сфері ІТ [15]; Nestlé впроваджує політику інклюзії для працівників з інвалідністю та молоді без досвіду [16]; Coca-Cola HBC Україна активно працює над підвищенням представленості жінок на керівних посадах та проводить тренінги з недискримінаційного менеджменту [17].

Окрім того, на основі виявлених закономірностей можна запропонувати конкретні корпоративні механізми для підтримки маргіналізованих груп в Україні: впровадження прозорих політик захисту прав людини у всіх підрозділах компанії; регулярний аудит впливу бізнесу на вразливі групи та корекція бізнес-процесів; програми навчання персоналу щодо соціальної відповідальності та інклюзії; створення партнерства із громадянським суспільством та міжнародними організаціями для спільного вирішення соціальних проблем.

ΛΙΤΕΡΑΤΥΡΑ:

1. Пішених Сихівського районного суду м. Львова від 07.11.2019. Єдиний державний реєстр судових рішень. 2019. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/85607452>
2. Антидискримінаційне законодавство в Україні: Дорожня карта. 2023. URL: <https://www.undp.org/uk/ukraine/publications/antydyskryminatsiynе-zakonodavstvo-v-ukrayini-dorozhnya-karta>
3. Проект Закону про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення та Кримінального кодексу України щодо боротьби з проявами дискримінації. Верховна Рада України. 2021. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/26573>
4. Права людини жінок і дівчат з інвалідністю. Короткий посібник з питань інтерсекційного підходу до виконання Конвенції CEDAW та CRPD в Україні. 2019. URL: https://ukraine.un.org/sites/default/files/2020-09/cedaw%20crpd%20ukr_compressed%20%281%29.pdf
5. Joint statement by the International Coordination Roma Group and the United Nations in Ukraine on the occasion of International Roma Day. United Nations Country Team in Ukraine. 2024. URL: <https://www.unhcr.org/ua/en/news/joint-statement-international-coordination-roma-group-and-united-nations-ukraine-occasion>
6. Білецька І., Романчукевич М. Соціально відповідальна поведінка суб'єктів бізнесу на неокупованих територіях України в умовах війни: аспекти маркетингу і менеджменту. Економічний форум. 2023. № 3. С. 25–36. DOI: <https://doi.org/10.31891/mdes/2022-4-11>
7. Giuliani, E., Nieri, F., & Vezzulli, A. Big profits, big harm? Exploring the link between firm financial performance and human rights misbehavior. Business & Society. № 62. 2023. URL: https://www.researchgate.net/publication/367098772_Big_Profits_Big_Harm_Exploring_the_Link_Between_Firm_Financial_Performance_and_Human_Rights_Misbehavior
8. Гулевська Г., Адашис Л. Концепція бізнесу та прав людини в контексті сучасних глобальних трендів. Філософія права та загальна теорія права, (1), 2021. с. 48–63. <https://doi.org/10.21564/2707-7039.1.247445>
9. Уварова, О. Бізнес і права людини в умовах конфлікту: міждисциплінарні пошуки нової концепції. Філософія права і загальна теорія права, №1. 2019. с. 54–67 <https://doi.org/10.21564/2227-7153.2019.1.186454>.
10. Жінки, робота і війна: що змінюється на ринку праці в Україні. Укрінформ. 2025. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/4005811-zinki-robota-i-vijna-so-zminuetsya-na-rinku-praci-v-ukraini.html>
11. Global Logic. Global Diversity, Equity and Inclusion (DEI) Policy. 2025. URL: https://www.globallogic.com/wp-content/uploads/2024/04/GlobalLogic-DEI-Policy_0224.pdf
12. Oxford Review. What is DEI? The Oxford Review Guide to Diversity, Equity and Inclusion. URL: <https://oxford-review.com/what-is-dei-the-oxford-review-guide-to-diversity-equity-and-inclusion/>
13. ІНТЕРПАЙП. Сталий розвиток. 2025 URL: <https://interpipe.biz/ua/ustoichyvoe-razvytye/>
14. Метінвест. Принципи управління. 2025. URL: <https://metinvestholding.com/ua/about/principles>
15. Microsoft. Global Diversity & Inclusion Report. 2024. URL: <https://www.microsoft.com/en-us/diversity/inside-microsoft/annual-report>
16. Nestlé. (n.d.). Diversity, equity & inclusion. 2024. URL: <https://www.nestle.com/jobs/diversity-equity-inclusion>
17. Coca-Cola HBC. (n.d.). Diversity and inclusion. 2025. URL: <https://www.coca-colahellenic.com/en/about-us/who-we-are/diversity-and-inclusion>
18. Directive (EU) 2024/1760 of the European Parliament and of the Council of 13 June 2024 on corporate sustainability due diligence and amending Directive (EU) 2019/1937 and Regulation (EU) 2023/2859. EU Law, Publications Office of the European Union. 2024. URL: https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ac29368d-35ff-11f0-8a44-01aa75ed71a1?utm_source=chatgpt.com
19. European Union. Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). 2023. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32023L0152>
20. Керівні принципи щодо бізнесу і прав людини: Реалізація Рамкової програми Організації Об'єднаних Націй «Захист, повага і засоби захисту» / Переклад: Катерина Буряковська, Юлія Размєтаєва, Олена Уварова, Дмитро Філіпський. За заг. ред. Олени Уварової. Харків: Право, 2018. 80 с.
21. Бізнес та права людини в Україні як умова та рушій сталого розвитку у контексті впровадження Керівних принципів ООН з питань бізнесу та прав людини в Україні. Київ: Програма розвитку ООН в Україні (ПРООН), 2021. URL: <chrome-extension://efaidnbmnnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2022-06/UNDP-UA-BHRReport-UKR.pdf>

Коваленко Марина Сергіївна

Взаємодія бізнесу з маргіналізованими групами як елемент реалізації прав людини в Україні

Стаття присвячена аналізу взаємодії бізнесу з маргіналізованими групами в Україні як ключового елементу реалізації прав людини та розвитку корпоративної соціальної відповідальності. Досліджується сучасні підходи до забезпечення рівних прав і можливостей для вразливих категорій населення, зокрема жінок, людей з інвалідністю, внутрішньо переміщених осіб, національних меншин та інших груп, що стикаються з дискримінацією чи соціальною маргіналізацією. У роботі акцентується увага на міжнародних стандартах, зокрема на Керівних принципах ООН з питань бізнесу та прав людини, а також на ролі «soft law» у формуванні корпоративних політик. Проаналізовано досвід українських та міжнародних компаній у сфері інклюзії, корпоративних програм підтримки маргіналізованих груп, механізмів внутрішнього контролю та систем звітності щодо соціальної відповідальності. Особлива увага приділяється соціально-економічним наслідкам війни, що значно поглиблюють вразливість певних

категорій громадян, що потребує активного втручання бізнесу у забезпечення їхніх прав. Стаття також висвітлює перспективи формування нової моделі взаємодії бізнесу з суспільством, заснованої на принципах солідарності, партнерства та сталого розвитку, що включає інклюзію маргіналізованих груп як невід'ємну складову корпоративної стратегії. Підкреслюється, що інтеграція прав людини у бізнес-процеси є не лише моральним та етичним обов'язком, але й стратегічною інвестицією у стабільність і розвиток компаній, здатних ефективно функціонувати в умовах соціальних та економічних викликів сучасної України. Стаття має наукову та практичну цінність, оскільки пропонує системний підхід до оцінки впливу бізнесу на маргіналізовані групи та формує рекомендації щодо вдосконалення корпоративних стратегій інклюзії.

Ключові слова: бізнес і права людини, корпоративна соціальна відповідальність, маргіналізовані групи, інклюзія, дискримінація, сталий розвиток, Керівні принципи ООН, вразливі групи.

Kovalenko Maryna

Interaction of business with marginalized groups as an element of human rights implementation in Ukraine

The article is devoted to the analysis of business interaction with marginalized groups in Ukraine as a key element in the realization of human rights and the development of corporate social responsibility. The study explores modern approaches to ensuring equal rights and opportunities for vulnerable categories of the population, including women, persons with disabilities, internally displaced persons, national minorities, and other groups facing discrimination or social marginalization. The paper emphasizes international standards, particularly the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, as well as the role of soft law in shaping corporate policies. The experience of Ukrainian and international companies in the field of inclusion, corporate programs supporting marginalized groups, internal control mechanisms, and social responsibility reporting systems is analyzed. Special attention is given to the socio-economic consequences of the war, which have significantly deepened the vulnerability of certain categories of citizens, thus requiring active business involvement in safeguarding their rights. The article also highlights the prospects for developing a new model of business–society interaction based on the principles of solidarity, partnership, and sustainable development, which incorporates the inclusion of marginalized groups as an integral part of corporate strategy. It is emphasized that integrating human rights into business processes is not only a moral and ethical duty but also a strategic investment in the stability and development of companies capable of operating effectively amid the social and economic challenges of modern Ukraine. The article has both scientific and practical value, as it offers a systematic approach to assessing the impact of business on marginalized groups and provides recommendations for improving corporate inclusion strategies.

Key words: business and human rights, corporate social responsibility, marginalized groups, inclusion, discrimination, sustainable development, UN Guiding Principles, vulnerable groups.

Дата надходження статті: 13.10.2025

Дата прийняття статті: 21.10.2025

Опубліковано: 22.12.2025

Creative Commons Attribution 4.0
International (CC BY 4.0)

