



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
4 January 2018
Russian
Original: English

Совет по правам человека

Тридцать седьмая сессия

26 февраля – 23 марта 2018 года

Пункты 2 и 3 повестки дня

Ежегодный доклад Верховного комиссара

Организации Объединенных Наций

по правам человека и доклады Управления

Верховного комиссара и Генерального секретаря

Поощрение и защита всех прав человека,
гражданских, политических, экономических,
социальных и культурных прав, включая
право на развитие

Осуществление права на труд

Доклад Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека

Резюме

В настоящем докладе, подготовленном во исполнение резолюции 34/14 Совета по правам человека, Верховный комиссар Организации Объединенных Наций по правам человека изучает вопрос о взаимосвязи между осуществлением права на труд и решением соответствующих задач, поставленных в целях в области устойчивого развития. Он отмечает, что цели и задачи в области устойчивого развития являются полезной основой для поддержки уважения, защиты и реализации государствами права на труд в той степени, в которой они осуществляются в соответствии с положениями международного права, включая нормы и стандарты в области прав человека.

Принятие основанного на правах человека подхода к решению задач, относящихся к целям в области устойчивого развития, в том плане, в каком оно связано с уязвимыми и маргинализированными лицами, группами и народами, является одним из основополагающих элементов содействия осуществлению права на труд. Следовательно, обсуждается также вопрос о том, каким образом можно защищать право на труд некоторых из этих групп (которые имеют тенденцию быть недостаточно представленными в статистических данных о безработице и неофициальной работе) в рамках решения этих задач и выполнения обязательств никого не забыть и охватить в первую очередь самых отстающих.



I. Введение

1. Настоящий доклад представляется Совету по правам человека во исполнение его резолюции 34/14, в которой Совет просил Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека (УВКПЧ) подготовить аналитический доклад по вопросу о взаимосвязи между осуществлением права на труд и решением соответствующих задач, поставленных в целях в области устойчивого развития, с учетом соответствующих обязательств государств по международному праву прав человека. Совет уточнил, что доклад должен включать в себя основные проблемы и передовой опыт в этих вопросах и быть подготовлен в консультации с государствами, учреждениями, фондами и программами Организации Объединенных Наций, в частности с Международной организацией труда (МОТ), а также договорными органами, специальными процедурами, гражданским обществом, национальными правозащитными учреждениями и другими заинтересованными сторонами.

2. Запросив материалы для подготовки доклада от государств-членов, учреждений Организации Объединенных Наций и неправительственных организаций, УВКПЧ получило в общей сложности 27 ответов от государств-членов (Австралия, Аргентина, Босния и Герцеговина, Доминиканская Республика, Маврикий, Марокко, Мексика, Пакистан, Румыния, Финляндия, Швеция, Шри-Ланка и Эстония), одного учреждения Организации Объединенных Наций (МОТ), региональных органов (Совет Европы и Агентство Европейского союза по основным правам), организаций гражданского общества (Информационная сеть по вопросам прав ребенка, Европейский молодежный форум и Международное движение за оказание помощи бедствующим группам населения «Четвертый мир») и национальных правозащитных учреждений (Датский институт по вопросам прав человека, Индийская национальная комиссия по правам человека, Институт по вопросам прав человека, Новозеландская комиссия по правам человека, Народный адвокат (Омбудсмен) Молдовы, Управление Омбудсмана по правам человека Никарагуа, Омбудсмен Латвии и Комиссия Соединенного Королевства по вопросам равенства и прав человека).

3. В настоящем докладе содержится обзор нормативного содержания права на труд и соответствующих обязательств государств по обеспечению его полного осуществления. Кроме того, в нем рассматривается рамочная основа целей в области устойчивого развития в той мере, в какой она относится к праву на труд, подчеркивается важность внимания к маргинализированным группам для обеспечения того, чтобы никто не был забыт, и освещается несколько примеров трудностей и передовой практики.

II. Право на труд в рамках международного права прав человека

4. Право на труд четко закреплено в международном праве прав человека и признается, в частности, во Всеобщей декларации прав человека (статьи 23 и 24), Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах (статьи 6, 7 и 8), Международном пакте о гражданских и политических правах (пункт 3 а) статьи 8), Международной конвенции о ликвидации всех форм расовой дискриминации (пункт е) i) статьи 5), Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (пункт 1 а) статьи 11), Конвенции о правах ребенка (статья 32), Международной конвенции о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей (статьи 11, 25, 26, 40, 52 и 54) и Конвенции о правах инвалидов (статья 27).

5. В своем замечании общего порядка № 18 (2005 год) Комитет по экономическим, социальным и культурным правам описал право на труд как индивидуальное и одновременно коллективное право. Индивидуальный аспект, упомяну-

тый в пункте 1 статьи 6 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, касается «права каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается». Статья 7 Пакта защищает право на справедливые и благоприятные условия труда, которое также является одним из элементов индивидуального аспекта права на труд. Справедливые и благоприятные условия труда включают в себя адекватную и равную зарплату за труд равной ценности без дискриминации, условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, одинаковую возможность продвижения в работе и отдых, досуг и разумное ограничение рабочего времени. Коллективный компонент права на труд подробно описан в статье 8 Пакта, где закреплено право создавать профессиональные союзы по своему выбору и присоединяться к ним. В статье 8 также разъясняются права самих профессиональных союзов образовывать национальные федерации или конфедерации и функционировать беспрепятственно «без каких-либо ограничений, кроме тех, которые предусматриваются законом и которые необходимы в демократическом обществе».

6. В дополнение к свободе выбирать труд или соглашаться на него, гарантируемой пунктом 1 статьи 6, в пункте 2 статьи 6 Пакта описываются несколько мер, которые могут принимать государства в целях полного осуществления права на труд, в частности программы профессионально-технического обучения и подготовки, пути и методы достижения неуклонного экономического, социального и культурного развития и полной производительной занятости в условиях, гарантирующих основные политические и экономические свободы человека. Перечень этих мер, которые представляют собой основные элементы благоприятных условий для осуществления права на труд, не является исчерпывающим¹.

7. Труд, о котором говорится в пункте 6 Пакта, должен быть достойным трудом, т.е. трудом, обеспечивающим уважение основных прав человеческой личности (в частности, физической и психической неприкосновенности трудящегося), а также прав трудящихся в плане безопасности труда и его оплаты. Достойный труд также обеспечивает получение дохода, который позволяет трудящимся содержать самих себя и свои семьи в соответствии с положениями статьи 7². Нормативное содержание права на труд имеет следующие дополнительные элементы³:

а) наличие, при котором государства-участники должны располагать специальными службами для оказания заинтересованным лицам помощи и поддержки в выявлении и нахождении имеющихся в наличии возможностей трудоустройства;

б) доступность для обеспечения открытости рынка труда для каждого человека без дискриминации;

с) приемлемость и качество, в которые входят право трудящихся на справедливые и благоприятные условия труда, в частности на условия работы, отвечающие требованиям безопасности, право создавать профессиональные союзы и право свободно выбирать вид трудовой деятельности и свободно на него соглашаться.

8. Основные обязательства в отношении права на труд включают в себя обеспечение права на доступ к занятости, особенно для лиц и групп, находящихся в неблагоприятном и маргинальном положении, и избегание любых мер, которые приводят к дискриминации и неравному обращению с ними или к

¹ См. замечание общего порядка № 18 (2005 год) Комитета по экономическим, социальным и культурным правам о праве на труд, пункты 2 и 6.

² Там же, пункт 7. См. также замечание общего порядка № 23 (2016 год) Комитета о праве на справедливые и благоприятные условия труда, пункт 18.

³ Замечание общего порядка № 18 (2005 год) Комитета по экономическим, социальным и культурным правам о праве на труд, пункт 12.

ослаблению доступных им механизмов защиты. Кроме того, от государств требуется принимать и осуществлять национальную стратегию и план действий в области занятости, устраняющие проблемы всех трудящихся, на основе транспарентного и всеобъемлющего процесса с участием организаций работодателей и трудящихся⁴.

9. Как и в отношении всех прав, защищаемых Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах, государствам следует обеспечивать последовательное осуществление права на труд посредством принятия мер, направленных на достижение полной занятости⁵. Аналогичным образом государства несут обязательство уважать, защищать и осуществлять право на труд. Уважение требует воздерживаться от действий, прямо или косвенно препятствующих осуществлению этого права, защита предполагает меры по предотвращению вмешательства третьих сторон, а реализация включает в себя обязательство обеспечивать, содействовать осуществлению и поощрять право на труд. Из этих обязательств вытекают законодательные, административные, бюджетные, судебные и иные меры для обеспечения его полного осуществления⁶.

III. Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года и право на труд

10. Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года, в отличие от предшествующих ей целей в области развития, сформулированных в Декларации тысячелетия, основывается на целях и принципах Устава Организации Объединенных Наций, включая полное уважение международного права, и в нее заложены, в частности, положения Всеобщей декларации прав человека и международных договоров по правам человека⁷. Цели в области устойчивого развития направлены на реализацию прав всех; в Повестке дня на период до 2030 года государства взяли на себя обязательства ни о ком не забыть и охватить в первую очередь самых отстающих⁸. Как отмечало ранее УВКПЧ в своем позиционном документе «Преобразование нашего мира: права человека в рамках Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года», цели в области устойчивого развития предоставляют новую сбалансированную парадигму более устойчивого и справедливого развития, т.е. в то время как цели в области развития, сформулированные в Декларации тысячелетия, были направлены на решение лишь узкого круга экономических и социальных вопросов, цели в области устойчивого развития включают в себя 17 целей и 169 задач, охватывающих широкий спектр проблем, которые эффективно отражают рамочную основу прав человека. Более того, задачи, относящиеся к целям, отражают содержание соответствующих стандартов в области прав человека, хотя они сформулированы не в терминологии прав человека. Поэтому Повестка дня на период до 2030 года и содержащиеся в ней политические обязательства дополняют рамочную основу прав человека, подтверждая многие существующие нормы и формируя «дорожную карту» по их достижению.

11. Что касается труда, то в Повестке дня на период до 2030 года государства дали обещание создавать условия для устойчивого, всеохватного и поступательного экономического роста, всеобщего процветания и достойной работы и прилагать усилия к формированию динамичной, устойчивой, инновационной и ориентированной на человека экономики, содействуя росту занятости молодежи и расширению экономических прав и возможностей женщин и обеспечению достойной работы для всех. Эти обещания дополняются обязательством взять на

⁴ Там же, пункт 32.

⁵ Там же, пункт 19.

⁶ Там же, пункт 22.

⁷ Резолюция 70/1 Генеральной Ассамблеи, пункт 10.

⁸ Там же, пункт 4.

вооружение стратегии, которые позволят увеличить производственные мощности, поднять производительность труда и производительную занятость. Цель 8 в области устойчивого развития, касающаяся содействия поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех, является наиболее всеобъемлющей целью, применимой к праву на труд, в частности это относится к задачам 8.3, 8.5, 8.6, 8.8, 8.9 и 8.b.

12. Ряд других целей и задач в области устойчивого развития имеют более опосредованное отношение к праву на труд. Осуществление этого права имеет четкое и прямое влияние на достижение цели 1 (касающейся повсеместной ликвидации нищеты во всех ее формах) и цели 2 (касающейся ликвидации голода, обеспечения продовольственной безопасности и улучшения питания и содействия устойчивому развитию сельского хозяйства). Что касается здоровья, то задача 3.4 направлена на уменьшение на треть преждевременной смертности от неинфекционных заболеваний посредством профилактики и лечения и поддержания психического здоровья и благополучия, а задача 3.9 направлена на сокращение количества случаев смерти и заболевания в результате воздействия опасных химических веществ. Подобные цели напрямую связаны с обязанностью государств обеспечивать условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены. Что касается образования и его роли в поощрении осуществления права на труд посредством формирования квалифицированной рабочей силы, то актуальными являются задачи 4.3 и 4.4, поскольку они направлены соответственно на обеспечение для всех женщин и мужчин равного доступа к недорогому и качественному профессионально-техническому и высшему образованию и на увеличение числа молодых и взрослых людей, обладающих востребованными навыками для трудоустройства, получения достойной работы и занятий предпринимательской деятельностью. В свете сохраняющихся гендерных различий в показателях участия в составе рабочей силы и трудоустройства (см. A/HRC/34/29, пункт 15) достижение цели 5 (касающейся обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей всех женщин и девочек), особенно решение задач 5.4, 5.5 и 5.a, будет в значительной степени способствовать осуществлению права на труд; то же относится к цели 10 (касающейся сокращения неравенства внутри стран и между ними) с ее задачами, которые связаны с законами, политикой и практикой, социальной, экономической и политической включенностью, равенством возможностей и сокращением неравенства доходов, что отражено в задачах 10.2, 10.3 и 10.4.

13. При рассмотрении взаимоотношений между осуществлением права на труд и решением соответствующих задач, относящихся к целям в области устойчивого развития, важно признавать, что в той степени, в которой они осуществляются в соответствии с положениями международного права, включая нормы и стандарты в области прав человека⁹, цели и задачи являются полезной основой для поддержки уважения, защиты и реализации государствами права на труд. Определенные задачи предусматривают многие элементы благоприятных условий для осуществления права на труд: пункт 2 статьи 6 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах предусматривает не только программы профессионально-технического обучения и подготовки, но и пути и методы достижения неуклонного экономического, социального и культурного развития и полной производительной занятости в условиях, гарантирующих основные политические и экономические свободы человека. Частично создание благоприятных условий предполагает принятие законодательных, стратегических и других мер для выполнения обязанности уважать, защищать и реализовывать право на труд¹⁰. В этой связи особенно актуальны задачи 8.3 (касающаяся ориентированной на развитие политики), 8.8 (касающаяся защиты трудовых прав и содействия обеспечению надежных и безопасных условий ра-

⁹ См. резолюцию 70/1 Генеральной Ассамблеи, пункт 18.

¹⁰ См. замечание общего порядка № 18 (2005 год) Комитета по экономическим, социальным и культурным правам о праве на труд, пункты 24–28.

боты для всех трудящихся), 8.9 (касающаяся разработки и осуществления стратегий поощрения устойчивого туризма, который способствует созданию рабочих мест, развитию местной культуры и производству местной продукции) и 8.b (касающаяся глобальной стратегии обеспечения занятости молодежи и осуществления Глобального пакта о рабочих местах МОТ).

14. В задачах отражена часть нормативного содержания права на труд, а также некоторые обязательства государств. Согласно Международному пакту об экономических, социальных и культурных правах, всеобъемлющее обязательство государств-участников заключается в обеспечении последовательного осуществления права на труд¹¹. Это отражено в задаче 8.5, в то время как задачи, связанные с защитой трудовых прав и поощрением гигиены и охраны труда, также соответствуют нормативному содержанию права на труд.

15. Недискриминация, равенство и включенность являются неотъемлемой частью нескольких целей и задач: достижение равенства в целом и гендерного равенства в частности лежат в основе целей 5 и 10 соответственно. Задача 8.5 (касающаяся обеспечения полной и производительной занятости и достойной работы для всех женщин и мужчин, в том числе молодых людей и инвалидов, и равной оплаты за труд равной ценности) требует ликвидации дискриминации, связанной с вознаграждением и доступом к трудоустройству. Некоторые аспекты включенности, особенно экономическая, социальная и политическая включенность, равенство и недискриминация, являются предметом ряда задач, включая задачи 10.2, 10.3 и 10.4.

16. Цели в области устойчивого развития и обязательно относящиеся к ним задачи являются всеобщими и взаимосвязанными для поддержки скоординированного всеобъемлющего подхода. В Повестке дня на период до 2030 года Генеральная Ассамблея четко отметила, что взаимосвязанный и комплексный характер целей в области устойчивого развития имеет огромное значение для обеспечения успешной реализации новой Повестки дня. Это отражает взаимозависимость и неделимость прав человека, на которых основана Повестка дня на период до 2030 года.

17. В этом контексте можно рассмотреть интересные примеры. В Индии с 2005 года Национальный закон о гарантиях занятости сельского населения имени Махатмы Ганди предусматривает как минимум 100 дней работы по найму в течение каждого финансового года для любого сельского домашнего хозяйства, взрослые члены которого добровольно занимаются неквалифицированным ручным трудом. Посредством этого процесса в Законе устанавливается связь между правом на труд, правом на питание и правом на жизнь, закрепленными в Конституции Индии.

IV. Ни о ком не забыть

18. Принятие основанного на правах человека подхода к решению задач, относящихся к целям в области устойчивого развития, в том плане, в каком оно связано с уязвимыми и маргинализированными лицами, группами и народами, является одним из основополагающих элементов содействия осуществлению права на труд.

A. Женщины

19. По данным МОТ, значительное повышение показателей академической успеваемости женщин не повлекло за собой соответствующего улучшения их положения на рабочем месте, и женщины продолжают преодолевать большие трудности на пути к получению доступа к трудоустройству, чем мужчины;

¹¹ Там же, пункт 19.

в частности, «препятствия к участию, постоянная профессиональная и секторальная сегрегация и несоразмерная доля неоплачиваемых домашних обязанностей и работы по уходу мешают им иметь равный доступ к возможностям»¹². Более того, доступ к трудоустройству необязательно означает доступ к достойной работе, поэтому женщины по-прежнему подвергаются большому риску безработицы¹³. Гендерный характер глобальной рабочей силы означает, что женщины сосредоточены и перепредставлены в более низкооплачиваемых профессиях и на более низкооплачиваемых должностях (таких как домашний труд), на работе с нарушением трудовых норм и в неформальном секторе экономики, где социальная защита обычно ограничена или отсутствует вообще (см. A/HRC/34/29).

20. Что касается условий работы, то, по оценкам, глобальный гендерный разрыв в оплате труда составляет порядка 23%, причем женщины в среднем зарабатывают 77% от заработной платы мужчин¹⁴. В этой связи МОТ отмечает, что отсутствие данных в разбивке по полу затрудняет точную оценку этого неравенства¹⁵. Работающие матери также испытывают потери в заработной плате, получая меньше, чем женщины, не имеющие детей-иждивенцев, тогда как работающие отцы обычно получают «прибавку на отцовство», зарабатывая больше с появлением детей. Эта премия за отцовство для мужчин может быть исключительно высокой в зависимости от уровня их образования, этнической принадлежности, гетеросексуального семейного положения и профессионального или управленческого статуса¹⁶. В одном из недавних докладов Верховный комиссар Организации Объединенных Наций по правам человека отметил уязвимость женщин, работающих в обрабатывающей промышленности и в других секторах в экспортных промышленных зонах, к нарушениям их трудовых прав, заметив, что часто для привлечения инвесторов государства принимают особые режимы в экспортных промышленных зонах, в условиях которых нормы трудового законодательства полностью или частично не выполняются, и что нередко сообщения о таких распространенных в экспортных промышленных зонах явлениях, как низкая заработная плата, большая продолжительность рабочего времени, неоплачиваемое сверхурочное время, сексуальные домогательства и другие формы насилия (A/HRC/34/29, пункт 49).

21. Основанный на правах человека подход к ликвидации пробелов в осуществлении права женщин на труд влечет за собой, помимо других мер, создание всеобъемлющей системы защиты в целях борьбы с гендерной дискриминацией и для обеспечения равных возможностей и обращения с мужчинами и женщинами в связи с осуществлением их права на труд посредством гарантирования равного вознаграждения за труд равной ценности¹⁷. Он также включает в себя пересмотр законодательной и стратегической рамок основ и трудовой практики в целях обеспечения принятия мер, необходимых для приведения их в соответствие с нормами и стандартами в области прав человека, касающимися права на труд в данной сфере. Кроме того, как отметил Комитет по экономическим, социальным и культурным правам в своем замечании общего порядка № 18 (2005 год), государствам надлежит принять необходимые законодательные и иные меры для максимального сокращения числа лиц, которые трудятся вне формального сектора экономики и, соответственно, не имеют никакой защиты. Ключевыми целями этих мер должна стать ликвидация структурных, социальных и иных барьеров для доступа женщин к достойной работе и сохра-

¹² ILO, *Women at Work: Trends 2016*, Geneva, 2016, p. 5.

¹³ Ibid., p. 12.

¹⁴ Ibid., p. xvi.

¹⁵ МОТ, *Основополагающие принципы и права в сфере труда: от вызовов к благоприятным возможностям*, Женева, 2017 год, пункт 65.

¹⁶ ILO, *Women at Work* (см. сноску 12), p. 58.

¹⁷ Замечание общего порядка № 18 (2005 год) Комитета по экономическим, социальным и культурным правам о праве на труд, пункт 13. См. также CEDAW/C/THA/CO/6-7, пункт 37 с).

нению трудоустройства, а также к справедливым и благоприятным условиям труда.

В. Инвалиды

22. В мире проживает порядка 470 млн инвалидов трудоспособного возраста. Многие из них сталкиваются с трудностями при получении доступа к достойной работе и зачастую вынуждены искать возможности трудоустройства в неформальном секторе экономики. Помимо того что они подвергаются дискриминации и маргинализации в области занятости, реализация ими иных прав, необходимых для осуществления права на труд, в частности права на образование, дееспособность и доступ к информации, также ограничена. По оценкам, 82% инвалидов в развивающихся странах живут за чертой бедности и входят в число наиболее уязвимых и маргинализированных членов общества¹⁸. Таким образом, существует тесная связь между инвалидностью и нищетой.

23. Инвалиды сталкиваются с препятствиями, в число которых входит отказ в обеспечении разумного приспособления, которое предполагает корректировки или изменения рабочего места или процесса подачи заявлений о приеме на работу, необходимые для того, чтобы инвалид имел равные возможности в сфере трудоустройства. Одним из основных элементов обязательств государств является обеспечение недискриминации и равенства, а также того, чтобы никто не был забыт. Доступ к достойной работе затрудняется также распространенными представлениями о том, что инвалиды не в состоянии работать или годятся только для определенных видов деятельности либо для работы в условиях сегрегации¹⁹.

24. Вследствие этого многие инвалиды живут на пособия по инвалидности (там, где они выплачиваются). Однако многие государства стали постепенно сворачивать программы социальной защиты, в том числе ориентированные на инвалидов, посредством мер жесткой экономии. Объем социальной поддержки и помощи сократился, а критерии для ее получения ужесточились, при этом было увеличено число предъявляемых условий и были введены более суровые санкции за их невыполнение (CRPD/C/GBR/CO/1, пункт 58). Подобные меры значительно повышают риск дальнейшего усугубления маргинализации и нищеты среди инвалидов и могут вынудить некоторых из них заниматься опасной работой в условиях эксплуатации.

25. Реализация цели 8 в области устойчивого развития, а также других актуальных целей и задач должна базироваться на рамочной основе прав человека, включая Конвенцию о правах инвалидов и Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах. Соответствующие наблюдательные договорные органы дают руководящие указания по поводу того, что подразумевает право инвалидов на труд и на справедливые и благоприятные условия труда. Согласно основному руководству в данной сфере, трудящихся-инвалидов не следует помещать в отдельные мастерские, они должны пользоваться доступными условиями для трудовой деятельности, и им нельзя отказывать в разумном приспособлении, таком как специальное оборудование рабочего места или гибкие договоренности в отношении работы. Кроме того, государствам следует предпринимать шаги для обеспечения того, чтобы трудящиеся-инвалиды получали равное вознаграждение за труд равной ценности, и для ликвидации дискриминации в зарплате по причине предполагаемой пониженной работоспособности²⁰.

¹⁸ ILO, *The right to decent work of persons with disabilities*, Geneva, 2007.

¹⁹ Netherlands Human Rights Institute, Annual status report 2016, "Poverty, social exclusion and human rights".

²⁰ См. замечание общего порядка № 23 (2016 год) Комитета по экономическим, социальным и культурным правам о праве на справедливые и благоприятные условия труда (E/C.12/GC/23), пункт 47 с).

С. Мигранты с неурегулированным статусом

26. Хотя достоверные данные отсутствуют, по оценкам, порядка 10–15% всех международных мигрантов, или 30 млн человек, имеют неурегулированный статус. Зачастую нелегальные мигранты уязвимы по ряду причин, многие из которых связаны с их неурегулированным статусом. Часто им не разрешается работать, хотя в действительности многие из них работают незаконно и главным образом в неформальном секторе экономики. Нелегальные мигранты также подвергаются высокому риску эксплуатации, особенно с учетом того, что отрасли, в которых многие из них работают, такие как строительство, сельское хозяйство, пищевая промышленность и рыболовство, зачастую не защищаются и не регулируются. Нередко они работают в суровых и бесчеловечных условиях, где практически нет места безопасности и гигиене труда, причем многие подвергаются злоупотреблениям, включая физические надругательства и сексуальное и гендерное насилие²¹.

27. Помимо того, что нелегальные мигранты получают меньшую заработную плату, чем граждане страны или иные мигранты на аналогичной работе, правовые требования могут ограничивать возможности мигрантов с неурегулированным статусом в области поиска альтернативной занятости и могут активно привязывать их к определенному работодателю, что нарушает право свободно выбирать труд или свободно соглашаться на него. Эти трудности могут усугубляться, когда подобные трудящиеся-мигранты чувствуют себя не в состоянии отстаивать свои права и обращаться за защитой, доступной другим трудящимся, из страха разоблачения и возможных последствий²².

28. В соответствии с нормами и стандартами в области прав человека реализация целей и задач Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года, связанных с защитой трудовых прав, должна включать в себя принятие правовых и практических мер для предупреждения дискриминации в отношении нелегальных мигрантов, отмену законов и правил, ставящих оказание базовых услуг в зависимость от представления документов, которые нелегальные мигранты получить не могут, и обеспечение нелегальным мигрантам полного недискриминационного доступа к соответствующим средствам административной и судебной защиты. Подобная деятельность также должна предполагать разработку конкретных национальных стратегий и планов действий для осуществления прав всех мигрантов на здоровье, жилье, образование, социальное обеспечение и достойную работу с должным учетом положения нелегальных мигрантов²³.

29. Одним из положительных примеров повышения осведомленности общественности, проведенного Агентством Европейского союза по основным правам, является созданная правительством Австрии Целевая группа по борьбе с торговлей людьми, которая при подаче ходатайства о выдаче визы предоставляет трудящимся-мигрантам, работающим в качестве домашней прислуги, информацию об их правах на их родном языке.

D. Молодежь

30. Доступ к достойной работе для молодежи является глобальной проблемой. Семьдесят три миллиона молодых людей во всем мире ищут работу; в Европе уровень безработицы среди лиц в возрасте младше 25 лет в 2,6 раза выше, чем среди остального населения²⁴. По данным Европейского молодежного фо-

²¹ OHCHR, *Behind closed doors: Protecting and promoting the human rights of migrant domestic workers in an irregular situation* (New York and Geneva, 2015), p. 3.

²² Ibid.

²³ Ibid., p. 135.

²⁴ Совет Европы, «Во времена кризиса защита прав молодежи подвергается риску», 3 июня 2014 года.

рума, зачастую молодым людям не хватает опыта, необходимого для того, чтобы быть конкурентоспособными на глобальном рынке труда и в Европе, при этом лишь немногие работодатели готовы к найму молодых и неопытных трудящихся и инвестициям в них. Для приобретения необходимого опыта многим приходится соглашаться на неоплачиваемые стажировки, исключая наиболее маргинализированных членов общества, которые не могут позволить себе работать бесплатно. В этой связи Европейский молодежный форум призвал государства отрегулировать стажировки и запретить те из них, которые не оплачиваются, с тем чтобы обеспечить справедливый доступ к ним для всех молодых людей независимо от их социально-экономического статуса. Более того, как сообщается, сокращение расходов на образование, особенно на услуги по поддержке, введенное многими государствами в ответ на финансовый кризис, разразившийся в 2008 году, сделало качественное образование еще менее доступным для детей, находящихся в неблагоприятном положении, и значительно ограничило их доступ к достойной работе²⁵.

31. Некоторые государства снизили стандарты в сфере труда и социальной защиты для частных субъектов, нанимающих молодежь. Европейский комитет по социальным правам подверг критике государства, предлагающие специальные договоры об ученичестве, которые на деле создали отдельную категорию трудящихся, исключенных из общей сферы защиты, существующей в системе социального обеспечения²⁶. В некоторых государствах минимальный размер заработной платы, установленный для молодежи, гораздо ниже, чем для остального населения²⁷, несмотря на свидетельства того, что во многих государствах минимальный размер заработной платы, предусмотренный законодательством, недостаточен для обеспечения надлежащего жизненного уровня²⁸. Некоторые государства также ограничили объем пособий по социальному обеспечению, которые могут получать молодые люди²⁹.

32. В число ключевых мер, которые надлежит принять в данном контексте, входит национальная политика в области адекватного образования и профессиональной подготовки в целях поощрения и сохранения доступа к возможностям трудоустройства для молодежи, особенно для молодых женщин³⁰. Как указал Комитет по экономическим, социальным и культурным правам, все трудящиеся должны быть защищены от дискриминации по признаку возраста и молодые трудящиеся не должны страдать от дискриминации в оплате труда, например когда их заставляют соглашаться на низкую зарплату, не соответствующую их квалификации. Комитет подчеркнул также, что чрезмерное использование неоплачиваемых стажировок и программ подготовки, а также краткосрочных и срочных контрактов, которые негативно сказываются на гарантии занятости, перспективах карьерного роста и пособиях по линии социального обеспечения, противоречит праву на справедливые и благоприятные условия труда³¹.

33. С учетом многоаспектного характера трудоустройства Министерство экономики и занятости и другие министерства Финляндии разрабатывают в рамках Программы гарантий для молодежи пункты обслуживания по принципу «единого окна», целью которых является объединение поставщиков услуг и расширение сотрудничества между административными органами.

²⁵ European Youth Forum, *Excluding Youth: A Threat to Our Future*, 2016.

²⁶ Совет Европы, «Во времена кризиса защита прав молодежи подвергается риску» (см. сноску 24).

²⁷ Там же.

²⁸ Youth Employment UK, «Living, a wage, and young people», 2016.

²⁹ Joseph Rowntree Foundation ‘Young People and Social Security: An International Review (York, October 2015).

³⁰ Замечание общего порядка № 18 (2005 год) Комитета по экономическим, социальным и культурным правам о праве на труд, пункт 14.

³¹ Замечание общего порядка № 23 (2016 год) Комитета по экономическим, социальным и культурным правам о праве на справедливые и благоприятные условия труда, пункт 47 b).

Е. Пожилые люди

34. Число людей в возрасте от 60 лет растет небывалыми темпами, и ожидается, что оно увеличится с примерно 962 млн человек в 2017 году до 1,4 млрд человек к 2030 году³². К 2050 году как минимум четверть населения всех регионов мира (кроме Африки) будут составлять люди в возрасте от 60 лет³³.

35. Пожилые люди сталкиваются с многочисленными трудностями при доступе к праву на достойную работу, в частности с дискриминацией по признаку возраста на рынке труда и на рабочем месте. Пожилые люди могут сталкиваться с предвзятым отношением, устраиваясь на работу, добиваясь повышения по службе или проходя профессиональную подготовку, либо могут подвергаться притеснениям на рабочем месте. Одна из общих жалоб, подаваемых стареющими и пожилыми людьми в национальные правозащитные учреждения, заключается в том, что им отказывают в трудоустройстве, собеседованиях и других возможностях найти работу из-за возраста³⁴.

36. Большинство пожилых женщин не охвачены формальными системами социального обеспечения и медицинского страхования, так как они связаны с оплачиваемой занятостью в формальном секторе. В развивающихся странах подавляющее большинство женщин на протяжении всей своей жизни работают в неформальном секторе или выполняют неоплачиваемую работу. В развитых странах женщины также с большей вероятностью, нежели мужчины, могут обнищать в пожилом возрасте. В среднем в странах Европейского союза риск обнищания пожилых женщин составляет 22% против 16% в случае пожилых мужчин. Они с меньшей долей вероятности получают большие накопительные пенсии, поскольку они с большей долей вероятности прекратят работать в какой-то момент своей жизни, чтобы взять на себя заботы по воспитанию детей, и скорее всего будут получать меньшую зарплату за свою работу по сравнению с мужчинами.

37. Защита права пожилых людей на труд в значительной степени зависит от мер по ликвидации дискриминации при доступе к работе и на рабочем месте. Подобные меры должны сочетаться с деятельностью по ликвидации гендерной и иной дискриминации, которая влияет на доступ к трудоустройству и реализацию права на справедливые и благоприятные условия труда. Государствам следует должным образом рассмотреть учреждение ненакопительной системы пенсий в качестве средства обеспечения права женщин пожилого возраста на социальное обеспечение и выплаты им компенсации за многие годы неоплачиваемого или недостаточно оплачиваемого труда. Однако для того чтобы обеспечить доступ пожилых женщин к системе социальных пенсий, необходимо принять специальные меры с целью преодолеть возможные барьеры, обусловленные структурной дискриминацией, такой как отсутствие доступа к системе надлежащей документации и идентификации, трудности с доступом к административным органам или отсутствие социальных служб, должным образом учитывающих гендерный фактор (A/HRC/33/44, пункты 51–57)³⁵.

38. Согласно информации, полученной от Агентства Европейского союза по основным правам, некоторые государства (в частности, Дания) упразднили верхние возрастные пределы для трудоустройства, тем самым дав возможность тем, кто ранее был за их рамками, продолжать работать или искать работу. Кроме того, увольнение или отказ в предложении о трудоустройстве на основании возраста кандидата будет являться дискриминацией по признаку возраста.

³² Department of Economic and Social Affairs, World Population Prospects: 2017 Update.

³³ Ibid.

³⁴ Ibid.

³⁵ См. также замечание общего порядка № 19 (2007 год) Комитета по экономическим, социальным и культурным правам о праве на социальное обеспечение (статья 9), пункт 32.

Несколько европейских государств также ввели финансовые стимулы для работодателей, нанимающих пожилых трудящихся.

V. Вопросы, актуальные для осуществления права на труд и достижения целей в области устойчивого развития

A. Достаточное и доступное социальное обеспечение

39. Право на достойную работу включает в себя достаточную и доступную социальную защиту. Она также входит в цель 1 в области устойчивого развития (касающуюся повсеместной ликвидации нищеты во всех ее формах), которая включает в себя задачу 1.3, требующую от государств внедрить на национальном уровне надлежащие системы и меры социальной защиты для всех, включая установление минимальных уровней. Согласно статье 9 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, государства должны обеспечить право на социальное обеспечение, включая социальное страхование и помощь³⁶.

40. Тем не менее определяемая политикой и наблюдаемая в настоящее время во многих государствах тенденция уменьшения роли государства, в том числе в ответ на недавний долговой кризис, привела к сокращению социального обеспечения, особенно помощи. Государства уменьшили сумму, выдаваемую получателю, и/или сократили охват, ужесточив правила, определяющие право на получение помощи (см. A/HRC/17/34 и E/2013/82). В числе принятых мер также значится введение более строгих санкций за несоблюдение конкретных условий. Кроме того, политики и средства массовой информации все чаще подвергают получателей пособий стигматизации, что отбивает у многих охоту обращаться за положенными им выплатами³⁷.

41. В своем замечании общего порядка № 19 (2007 год) Комитет по экономическим, социальным и культурным правам заявил, что правительствам следует обеспечить финансовую доступность социального обеспечения. Сюда входит социальное страхование. Тем не менее низкая и нерегулярная заработная плата в сочетании с «либерализацией» рынков труда во всем мире затрудняет для многих возможность взносов в планы социального страхования³⁸. Женщины находятся в особенно неблагоприятном положении из-за перерывов в трудовом стаже, обусловленных выполнением традиционных функций по уходу за членами семьи³⁹.

42. Государствам следует также обеспечить доступную и достаточную социальную защиту в соответствии с правом прав человека и Рекомендацией МОТ № 202 о минимальных уровнях социальной защиты. Неадекватные и/или недоступные системы социальной защиты, в том числе стигматизирующие получателей, могут «углубить социально-экономическое неравенство»⁴⁰. Поэтому государствам стоит постоянно оценивать товары и услуги, необходимые людям для того, чтобы выбраться из нищеты, и соответствующим образом отслеживать их.

³⁶ Там же.

³⁷ Frances Ryan, "On Benefits and Proud: The show where 'deserving taxpayers' stalk 'proud benefit claimants'", *New Statesman*, 15 October 2013.

³⁸ Sandra Fredman, "Engendering socio-economic rights", *South African Journal of Human Rights*, vol. 25, part 3 (2009), p. 412.

³⁹ См. ILO, "Gender equality at the heart of decent work", International Labour Conference, 98th session, 2009.

⁴⁰ Sandra Fredman, *Human Rights Transformed: Positive Rights and Positive Duties* (Oxford University Press, 2008), pp. 226 and 232.

В. Неформальная экономика

43. В задаче 8.3, относящейся к целям в области устойчивого развития, содержится обращенный к государствам призыв поддерживать создание достойных рабочих мест. Тем не менее наблюдается рост неформальной экономики, в которой в целом отсутствует как налогообложение, так и контроль со стороны какого-либо правительства. Трудящиеся в неформальной экономике обычно исключены из различных систем правовой защиты. Они зачастую получают меньшую среднюю заработную плату, и их работодатели или правительство редко предоставляют им социальное обеспечение или любые другие формы социальной защиты, такие как медико-санитарное обслуживание, пенсии, образование, развитие навыков, профессиональная подготовка или уход за детьми. Кроме того, они могут выходить за рамки стандартов гигиены и безопасности, а их рабочее место может быть опасным, аварийным или вредным для здоровья.

44. Дискриминация на официальном рынке труда часто вынуждает определенные группы населения, в частности представителей коренных народов, инвалидов, женщин и некоторые этнические группы, работать в неформальной экономике. В силу отсутствия защиты и низкой заработной платы в неформальной экономике подобная работа зачастую усугубляет их нищету и маргинализацию и повышает вероятность быть забытыми.

45. Неформальный сектор может разрастаться благодаря будущему развитию ситуации в сфере занятости, в частности появлению нестандартных форм трудоустройства, связанных с достижениями цифровых технологий, или уменьшению доступности более традиционных рабочих мест, особенно для низкоквалифицированных трудящихся. Хотя увеличение числа нестандартных форм трудоустройства можно рассматривать как одну из возможностей, при отсутствии должного регулирования оно может поставить под угрозу Повестку дня на период до 2030 года в области достойной работы⁴¹.

С. Нестабильные контракты

46. В задаче 8.8, относящейся к целям в области устойчивого развития, содержится обращенный к государствам настоятельный призыв защищать трудовые права. Тем не менее предпринимаемые во многих странах усилия по упразднению или ограничению правил, направленных на защиту прав трудящихся, привели к ослаблению защиты трудящихся, увеличив число нестабильных контрактов и контрактов без каких-либо гарантий. Подобное дерегулирование также активно продвигалось международными финансовыми учреждениями, которые поощряли нестабильные контракты и упрощение процедур увольнения в рамках законодательных реформ, связанных с режимом жесткой экономики⁴².

47. По данным профсоюзов, дерегулирование привело к контрактам, по условиям которых работодатели не обязаны предоставлять никакого минимума рабочих часов, тогда как трудящиеся должны быть готовы приступить к работе по первому требованию. Подобные контракты используются работодателями для того, чтобы избежать затрат на трудоустройство и услуги агентств, и ассоциируются с низкой оплатой труда, нестабильностью дохода и недостаточным количеством рабочих часов, несмотря на обязанность трудящихся быть в постоянной готовности приступить к работе. Деревулирование может ограничивать иные возможности трудоустройства и возможность зарабатывать достаточно

⁴¹ ILO, *Non-standard employment around the world: understanding challenges, shaping prospects*, Geneva, 2016.

⁴² Stefano Sacchi, "Conditionality by other means: EU involvement in Italy's structural reforms in the sovereign debt crisis", *Comparative European Politics*, vol. 13, No. 1 (2015), pp. 82-83 and 89. См. также A/HRC/34/57.

средств для покрытия стоимости жизни⁴³. Другие временные контракты могут предусматривать минимальное количество часов, которое, однако, может изменяться и уменьшаться в последний момент. Количество подобных контрактов без каких-либо гарантий может увеличиться в будущем с ростом «экономики свободного заработка»⁴⁴.

48. Как сообщается, вышеупомянутые типы контрактов подвергают трудящихся повышенному риску обнищания⁴⁵. Принимая во внимание тот факт, что «работодатели занимают на рынке доминирующее положение по сравнению с работниками, работодатели получают все гибкие преимущества, связанные с договорами без указания минимального количества часов, тогда как все финансовые риски и риски в области безопасности ложатся на плечи трудящихся»⁴⁶. Поэтому они подрывают достижение целей в области устойчивого развития и нарушают право на достойную работу, закрепленное в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах⁴⁷. Это также привело к призывам к иной оценке последствий достижения показателей по цели 8: «Высокий уровень недостаточной занятости и нестабильной работы означает, что стандартный показатель безработицы недостаточен в качестве единственного мерила состояния рынка труда»⁴⁸.

49. Учреждение должностей омбудсменов может помочь в разрешении трудовых вопросов, в том числе связанных с заработной платой и пособиями. В Австралии Омбудсмен по вопросам справедливых трудовых отношений оказывает работодателям и работникам поддержку в решении проблем на рабочем месте и предоставляет четкую информацию об их правах и обязанностях. Омбудсмен Латвийской Республики постоянно задействован в защите интересов лиц, подвергающихся риску обнищания, в том числе «работающих бедных», а также тех, кто страдает от недостаточности минимальной заработной платы и несправедливости вознаграждения.

D. Безопасность и гигиена труда

50. В задаче 8.8, относящейся к целям в области устойчивого развития, также содержится призыв к государствам содействовать обеспечению надежных и безопасных условий работы. Несмотря на это, продолжающееся дерегулирование привело к тому, что многие правительства «дебюрократизировали» правила в области безопасности и гигиены труда, которые часто считаются несправедливо затрудняющими ведение дел и ограничивающими экономический рост. На деле же ежегодное экономическое бремя неудовлетворительной практики в сфере безопасности и гигиены труда составляет, по оценкам, 4% мирового валового внутреннего продукта⁴⁹. Труд в условиях отсутствия надлежащей гигие-

⁴³ Trades Union Congress, Ending the abuse of zero-hours contracts – TUC response to BIS consultation, Equality and Employment Rights Department, London, March 2014.

⁴⁴ В число форм работы в рамках экономики свободного заработка входят «краудсорсинг» и «работа по вызову через приложения», при которой потенциальные клиенты и работники связываются через интернет-платформы или мобильные приложения. См. Valerio De Stefano, “The rise of the ‘just-in-time workforce’: on-demand work, crowdwork and labour protection in the ‘gig-economy’”, ILO, Conditions of Work and Employment Series No. 71, 2016.

⁴⁵ Netherlands Human Rights Institute, Annual status report 2016: “Poverty, social exclusion and human rights”.

⁴⁶ Trades Union Congress, Ending the abuse of zero-hours contracts (см. сноску 43).

⁴⁷ См. замечание общего порядка № 23 (2016 год) Комитета по экономическим, социальным и культурным правам о праве на справедливые и благоприятные условия труда (статья 7).

⁴⁸ Kristy Jones, *Tough Jobs: The Rise of an Australian Working Underclass*, Construction, Forestry, Mining and Energy Union, September 2016.

⁴⁹ ILO, Occupational Safety and Health, available at www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_DOC_ENT_HLP_OSH_EN/lang--en/index.htm.

ны и безопасности значительно уменьшает возможности людей работать и обеспечивать самих себя и свои семьи.

51. В дополнение к обеспечению надлежащего регулирования государствам следует также гарантировать соответствующие системы инспекции и мониторинга. В статье 9 Конвенции МОТ о безопасности и гигиене труда и производственной сфере 1981 года (№ 155) уточняется, что «проведение в жизнь законодательства и правил по безопасности и гигиене труда и производственной среде обеспечивается надлежащей и соответствующей системой инспекции» и что «система контроля проведения в жизнь предусматривает принятие надлежащих санкций в случае нарушения законодательства и правил». Подобные системы должны надлежащим образом сочетаться с политикой предупреждения, направленной на то, чтобы помогать работодателям и трудящимся избегать опасности несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Имеется также много других конвенций МОТ, регулирующих трудовые инспекции, в частности Конвенция об основах, содействующих безопасности и гигиене труда 2006 года (№ 187).

52. Хотя в задаче 8.8 говорится о том, что государства должны защищать трудовые права, в ней содержится только обращенный к государствам настоятельный призыв «содействовать обеспечению надежных и безопасных условий работы для всех трудящихся». Это не соответствует стандартам в области прав человека и многочисленным конвенциям и рекомендациям МОТ, касающимся конкретно безопасности и гигиены труда.

Е. Профсоюзы

53. Хотя в целях в области устойчивого развития, в частности в задаче 8.8, признается важность защиты трудовых прав, в них не содержится никакого упоминания о роли профсоюзов. Более того, многие государства, зачастую активно поощряемые международными финансовыми учреждениями, приняли связанные с режимом жесткой экономии меры в сфере труда, направленные на ослабление профсоюзов и систем коллективных переговоров посредством, в частности, ограничения расширения соглашений между различными секторами (см. A/HRC/34/57). Они нанесли удар по коллективным трудовым правам, включая право создавать профессиональные союзы и вступать в них (A/HRC/34/57, пункт 29). В некоторых случаях правительства наложили более строгие ограничения на содержание коллективных соглашений, процедуры переговоров и регулирование профсоюзов⁵⁰. Многосторонние финансовые институты в качестве условий выдачи государственных займов предъявляют требования о принятии мер, которые ослабляют инструменты трудовой защиты, лишают трудящихся права голоса в этом процессе и способствуют расширению сектора неформальной экономики (A/71/385, пункт 85).

54. Защита профсоюзов является одним из ключевых факторов в обеспечении доступа к достойной работе и достижении равенства. Профсоюзы могут быть полезными для женщин, занимающихся домашним хозяйством, работающих в качестве домашней прислуги, и трудящихся-мигрантов в деле отстаивания их прав в сфере труда за счет предоставления доступа к информации в режиме онлайн, а также открывать возможности для онлайн-деятельности по совершенствованию законодательства, улучшению заработной платы и условий труда и сообщению о злоупотреблениях⁵¹. Существует историческая связь между сильными профсоюзами и более равноправным обществом⁵².

⁵⁰ Jones, *Tough Jobs* (см. сноску 48).

⁵¹ United Nations Non-Governmental Liaison Service, *Recommendations on Women's Human Rights and Gender Equality*, Policy Brief #7.

⁵² Lydia Hayes and Tonia Novitz, *Trade Unions and Economic Inequality*, Institute of Employment Rights, 2014. См. также A/HRC/34/57, пункт 11.

55. Профсоюзы также приспосабливаются к меняющемуся характеру трудоустройства и помогают решать вопросы, касающиеся самозанятых трудящихся. При появлении новых форм труда важно располагать демократическим процессом диалога между трудящимися и работодателями в целях совместного контроля за выгодами производства⁵³.

56. Для достижения целей в области устойчивого развития и обеспечения того, чтобы никто не был забыт, государства должны гарантировать трудящимся условия, необходимые для создания профессиональных союзов и вступления в них. Чрезвычайно важно, чтобы профсоюзы могли свободно функционировать. Формирование экономики будущего, в рамках которой выгоды труда и прибыли делятся по справедливости, требует проведения правовой реформы в поддержку эффективной деятельности профсоюзов⁵⁴.

VI. Участие и подотчетность

57. Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года – это повестка дня «людей, созданная людьми и для людей», в которой государства взяли на себя обязательство учредить обновленное Глобальное партнерство в интересах устойчивого развития, основанное на духе окрепшей глобальной солидарности, ориентированное в первую очередь на удовлетворение потребностей беднейших и наиболее уязвимых групп населения и предполагающее участие всех стран, всех заинтересованных сторон и всех людей⁵⁵. Такое обещание напоминает об одной из основных норм прав человека – праве на участие – в связи с которой признается, что заинтересованные стороны имеют право принимать конструктивное участие в разработке, осуществлении и мониторинге затрагивающей их политики⁵⁶.

58. Принцип участия находит четкое применение в коллективном аспекте права на труд, особенно в форме права создавать профессиональные союзы и вступать в них. Как отмечалось МОТ, право на организацию и ведение коллективных переговоров закладывает прочную основу для социального диалога, эффективного управления рынком труда и реализации принципов достойной работы⁵⁷. Социальный диалог предусматривает все формы переговоров, консультаций или обмена информацией между представителями правительств, работодателей и работников по вопросам экономической и социальной политики, являющихся для них предметами общего интереса⁵⁸. Он должен обеспечивать включенность представителей групп, недостаточно представленных в формальном секторе, в частности женщин, мигрантов, пожилых людей и инвалидов; кроме того, для поддержки надежных механизмов и процессов социального диалога необходимо выполнить ряд условий. Сюда входят сильные, независимые и репрезентативные организации трудящихся и работодателей, обладающие необходимым техническим потенциалом и доступом к актуальной информации, уважение основных прав на свободу ассоциации и ведение коллективных переговоров, политическая воля и приверженность участию в социальном диалоге от имени всех сторон в духе доброй воли, а также надлежащая институциональная поддержка⁵⁹. Самое главное, посредством социального диалога и коллективных переговоров трудящиеся и их организации добиваются улучшения условий работы и повышения заработной платы; кроме того, во многих случаях они успешно расширяют сферу охвата коллективных переговоров, с

⁵³ См. ILO, *The Future of Work We Want: A global dialogue*, Geneva, 2017.

⁵⁴ Hayes and Novitz, *Trade Unions and Economic Inequality* (см. сноску 52).

⁵⁵ Резолюция 70/1 Генеральной Ассамблеи, пункт 52.

⁵⁶ Замечание общего порядка № 18 (2005 год) Комитета по экономическим, социальным и культурным правам о праве на труд, пункт 42.

⁵⁷ МОТ, *Основополагающие принципы и права в сфере труда: от вызовов к благоприятным возможностям*, Женева, 2017 год, пункт 12.

⁵⁸ См. ILO, *Social dialogue: Finding a common voice*, Geneva (undated).

⁵⁹ Ibid.

тем чтобы она включала в себя вопросы защиты трудящихся, такие как безопасность и гигиена рабочего места и планы социального обеспечения, обучение и профессиональная подготовка трудящихся и даже участие трудящихся в управлении предприятиями⁶⁰.

59. Социальный диалог позволяет также обеспечивать подотчетность и может стать важным инструментом возложения на государства ответственности за выполнение своих обязательств, связанных с правом на труд. Конкретно в контексте целей в области устойчивого развития УВКПЧ настоятельно призвало государства учредить основанный на широком участии национальный процесс обзора последующей деятельности и хода работы, который должен базироваться на взаимоотношениях между правительствами и народом. Фундаментом для странового компонента подотчетности должны стать существующие национальные и местные механизмы и процессы с широким участием многих заинтересованных сторон, а его задачей – определение контрольных показателей, анализ национальной нормативной базы, ведение учета достижений, анализ извлеченных уроков, рассмотрение возможных решений и обеспечение правильного выбора политики и программ для реализации целей и задач Повестки дня на период до 2030 года. Наконец, национальные обзоры хода достижения целей должны включать в себя доклады и рекомендации существующих процессов обзора положения в области прав человека, а также информацию имеющихся национальных механизмов надзора и обзора по связанным с целями вопросам, включая парламент или другой легитимный директивный орган, органы местного самоуправления и национальные правозащитные учреждения⁶¹.

60. Национальные правозащитные учреждения могут играть важную роль в мониторинге осуществления права на труд. В Соединенном Королевстве Великобритании и Северной Ирландии Комиссия по вопросам равенства и прав человека – это независимый вневедомственный государственный орган, который имеет полномочия участвовать в судебных разбирательствах по делам, касающимся прав человека и равенства. Кроме того, Комиссия разработала модель оценки, охватывающую шесть сфер, включая труд. Показатели, в число которых входят заработок, профессиональная сегрегация и уровни занятости, пересекаются с задачами, относящимися к целям 5 (задача 5) и 8 (задача 5) в области устойчивого развития и способствуют их укреплению⁶².

VII. Выводы

61. Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года тесно связана с нормами и стандартами в области прав человека; таким образом, реализация целей и задач, применимых к труду, в соответствии с подходом, основанным на правах человека, будет в значительной мере способствовать осуществлению права на труд. При разработке и проведении политики, направленной на достижение целей в области устойчивого развития, государствам следует отдать приоритет уважению, защите и реализации прав маргинализированных и уязвимых лиц, групп и народов, а также обеспечению того, чтобы никто не был забыт и самые отстающие были охвачены в первую очередь. Расширение прав и возможностей уязвимых групп населения, призыв к которому содержится в Повестке дня, требует практической реализации таких правозащитных принципов, как подотчетность и участие в работе всех учреждений, процессов и механизмов, ответственных за реализацию целей и задач, связанных с трудом. Только при мобилизации политической воли для продвижения этих обязательств, бе-

⁶⁰ Ibid.

⁶¹ OHCHR, Integrating Human Rights into the Post-2015 Development Agenda, Follow-up and Review: Ensuring Accountability for the SDGs, available from www.ohchr.org/Documents/Issues/MDGs/Post2015/AccountabilityAndThePost2015Aagenda.pdf.

⁶² См. www.equalityhumanrights.com/en/britain-fairer.

рущих свое начало в правах человека, Повестка дня на период до 2030 года, ориентированная на нужды человека, сможет реально воплотиться в жизнь.
