



Конвенция о правах инвалидов

Distr.: General
22 March 2022
Russian
Original: English

Конференция государств — участников Конвенции о правах инвалидов

Пятнадцатая сессия

Нью-Йорк, 14–16 июня 2022 года

Пункт 5 b) ii) предварительной повестки дня*

Вопросы, касающиеся осуществления

Конвенции: обсуждения за «круглым столом»

Расширение экономических прав и возможностей и предпринимательская деятельность инвалидов

Записка Секретариата

Настоящая записка подготовлена Секретариатом по итогам консультаций со структурами Организации Объединенных Наций, представителями гражданского общества и другими заинтересованными сторонами в целях содействия проведению обсуждений за круглым столом на тему «Расширение экономических прав и возможностей и предпринимательская деятельность инвалидов». Секретариат настоящим препровождает Конференции государств — участников Конвенции о правах инвалидов записку, одобренную Бюро Конференции, для рассмотрения на ее пятнадцатой сессии.

* [CRPD/CSP/2022/1](#).



I. Введение

1. Сложившаяся в настоящее время ситуация в сфере труда не внушает оптимизма. Пандемия усугубляет и продлевает существовавшее ранее структурное неравенство во всех странах. Восстановление идет неравномерно между странами и внутри них, в том числе и в сфере труда. По оценкам Международной организации труда (МОТ), в 2022 году 207 миллионов человек останутся без работы, что на 21 миллион больше, чем до пандемии, а число крайне бедных работников увеличится на 8 миллионов¹.
2. До кризиса, вызванного коронавирусной инфекцией (COVID-19), еще предстояло многое сделать в сфере труда для достижения цели 8 в области устойчивого развития «Полная и производительная занятость и достойная работа для всех». Темпы роста занятости были недостаточными, чтобы соответствовать растущему рынку труда. Женщины, молодежь и люди с инвалидностью сталкиваются с более значительным неравенством и диспропорциями на рынке труда.
3. Люди с инвалидностью сталкиваются с существенной изоляцией в сфере труда. По данным 91 страны и территории, расположенных в восьми географических регионах, только 36 процентов людей с инвалидностью трудоспособного возраста имеют работу². С учетом того, что в мире насчитывается более 1 миллиарда людей с инвалидностью, неиспользованный потенциал огромен. Согласно одной из оценок, лишение людей с инвалидностью возможности трудоустройства приводит к потенциальным экономическим потерям в размере от 6,7 до 8,7 процента годового национального валового внутреннего продукта³.
4. Расширение экономических прав и возможностей людей с инвалидностью достигается за счет обеспечения достойной работы в форме занятости, самозанятости или предпринимательства. Расширение экономических прав и возможностей — это способность людей с инвалидностью осуществлять изменения и вносить вклад в жизнь общества благодаря расширению экономических возможностей и повышению самостоятельности путем участия в рынке труда наравне с другими. Оно позволяет людям с инвалидностью жить достойно при соблюдении их прав на работе и за ее пределами.

II. Соответствующие международные документы и инструменты политики

5. Принятая в 2015 году Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года и 17 целей в области устойчивого развития стали обещанием построить мир, в котором никто не будет забыт. Что касается сферы труда, то государства-члены взяли на себя обязательство обеспечить устойчивую и ориентированную на интересы людей экономику и достойную работу для всех к 2030 году. Это отражено в цели 8 (Содействие поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех). Задача 8.3 (Проведение ориентированной на

¹ International Labour Organization (ILO), *World Employment and Social Outlook: Trends 2022* (Geneva, International Labour Office, 2022).

² United Nations, Department of Economic and Social Affairs, *Disability and Development Report: Realizing the Sustainable Development Goals by, for and with Persons with Disabilities 2018* (New York, 2019).

³ R. L. Metts, “Disability issues, trends and recommendations for the World Bank”, Social Discussion Paper, No. 7 (Washington, D.C., World Bank, 2000).

развитие политики, которая способствует производительной деятельности, созданию достойных рабочих мест, предпринимательству, творчеству и инновационной деятельности, и поощрять официальное признание и развитие микро-, малых и средних предприятий) и задача 8.5 (Обеспечить полную и производительную занятость и достойную работу для всех женщин и мужчин, в том числе молодых людей и инвалидов) особенно актуальны в контексте расширения экономических прав и возможностей и содействия предпринимательской деятельности людей с инвалидностью.

6. Достижение цели 8 в интересах людей с инвалидностью тесно взаимосвязано с достижением других целей и задач, включая задачу 9.с (Расширить доступ к информационно-коммуникационным технологиям и всеобщего и недорогого доступа к Интернету в наименее развитых странах), задачу 1.3 (Внедрить на национальном уровне надлежащие системы и меры социальной защиты для всех, включая установление минимальных уровней), задачу 4.5 (Обеспечить равный доступ к образованию и профессионально-технической подготовке всех уровней для уязвимых групп населения, в том числе инвалидов), задачу 4.а (Создавать доступные учебные заведения и обеспечить инклюзивную и эффективную среду обучения) и задачу 10.2 (Поощрять участие всех людей в социальной, экономической и политической жизни независимо от их возраста, пола и инвалидности).

7. В международных документах, таких как Аддис-Абебская программа действий третьей Международной конференции по финансированию развития, содержится призыв способствовать полноценному и равному участию женщин и мужчин, включая людей с инвалидностью, в формальных трудовых отношениях. Призыв к принятию коллективных мер по расширению возможностей трудоустройства людей с инвалидностью в целях содействия предпринимательской и инновационной деятельности людей с инвалидностью и обеспечения высококачественной учебной подготовки для молодых людей и девушек с инвалидностью также содержится в Программе действий по ускоренному развитию малых островных развивающихся государств («Путь Самоа»). Кроме того, в Парижском соглашении, имеющем обязательную юридическую силу договоре об изменении климата, содержится призыв к 196 сторонам Рамочной конвенции Организации Объединенных Наций об изменении климата смягчить риски изменения климата посредством выполнения и содействия выполнению обязательств в области прав человека, включая права людей с инвалидностью. Далее в Парижском соглашении подчеркивается важность справедливых изменений в области рабочей силы и создания достойных условий труда и качественных рабочих мест в соответствии с определяемыми на национальном уровне приоритетами развития.

8. Конвенция о правах инвалидов, принятая в 2006 году и ратифицированная 184 государствами-участниками⁴, является основным международным договором, в котором признаются обязательства государств-участников по обеспечению и поощрению полной реализации прав человека людей с инвалидностью. В ней подчеркивается, что инвалидность является результатом взаимодействия, которое происходит между имеющими нарушения здоровья людьми и отношенческими и средовыми барьерами и которое мешает их полному и эффективному участию в жизни общества наравне с другими.

9. Что касается сферы труда, то в статье 27 Конвенции (Труд и занятость) подтверждается право инвалидов на труд наравне с другими, в том числе в условиях, когда рынок труда и производственная среда являются открытыми, инклюзивными и доступными для инвалидов. Государства-участники должны

⁴ По состоянию на 7 февраля 2022 года.

предпринять меры, направленные, в частности, на запрещение дискриминации; обеспечение права на справедливые и благоприятные условия труда; обеспечение равного вознаграждения за труд равной ценности; расширение возможностей для трудоустройства инвалидов и их продвижения по службе в государственном и частном секторах; обеспечение разумного приспособления; и расширение возможностей для индивидуальной трудовой деятельности, предпринимательства, развития кооперативов и организации собственного дела. Инклюзивная занятость — это не просто трудоустройство людей. Для ее обеспечения требуются системные изменения в том, как работодатели ведут дела, а также нанимают и удерживают персонал.

10. Соблюдение статьи 27 требует соблюдения других положений Конвенции в целях оптимизации возможностей для расширения экономических прав и возможностей людей с инвалидностью на рынке труда. Например, статья 5 (Равенство и недискриминация, включая обеспечение разумного приспособления), статья 6 (Женщины-инвалиды и девочки-инвалиды), статья 9 (Доступность, включая меры для обеспечения инвалидам доступа к информации, связи и другим общественным объектам и услугам, таким как школы и рабочие места), статья 24 (Инклюзивное образование, включая обеспечение разумного приспособления и использование усиливающих и альтернативных способов общения) и статья 26 (Абилитация и реабилитация, включая наличие, знание и использование ассистивных устройств и технологий) являются взаимозависимыми и взаимосвязанными в плане реализации права людей с инвалидностью на труд и занятость.

11. Признавая, что полное и значимое участие людей с инвалидностью в сфере труда и в жизни общества и их полное и значимое вовлечение в них и являются залогом обеспечения соблюдения Конвенции, Совет по правам человека принял резолюцию [22/3](#), которая посвящена занятости людей с инвалидностью. В этой резолюции содержится призыв к государствам — участникам Конвенции принять надлежащие меры, в том числе законодательные меры, а работодателям и организациям трудящихся частного сектора настоятельно рекомендуется предусмотреть меры по содействию инвалидам в получении возможностей для трудоустройства и продолжения трудовой деятельности. В той же резолюции содержится настоятельный призыв к государствам тесно консультироваться с инвалидами и представляющими их организациями и активно привлекать их к работе над программами, касающимися расширения экономических прав и возможностей инвалидов, на этапах их разработки, осуществления и контроля за их реализацией. В своей резолюции [17/4](#) Совет в июне 2011 года одобрил «Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека: осуществление Рамок Организации Объединенных Наций в отношении “защиты, соблюдения и средств правовой защиты”», которые представляют собой глобальный стандарт для всех государств и предприятий в отношении уважения, защиты и соблюдения прав человека при ведении дел.

12. В ходе Международной конференции труда, состоявшейся в июне 2021 года, трехсторонние участники МОТ (правительства, организации трудящихся и организации работодателей) из 187 государств-членов объявили глобальный призыв к действиям в целях ориентированного на человека, инклюзивного, устойчивого и направленного на повышение жизнестойкости восстановления после кризиса, вызванного COVID-19. Этот призыв к действиям основывается на признании того, что пандемия в непропорционально большей степени затронула наиболее обездоленные и уязвимые группы населения, включая людей с инвалидностью, а также привела к росту масштабов нищеты и усугублению неравенства. Этот призыв к действиям основан на Декларации столетия Международной организации труда о будущем сферы труда, которая зависит от

успешного обеспечения инклюзивного экономического роста и развития, защиты всех работников, всеобщей социальной защиты и социального диалога.

13. Предпринимательская деятельность признана важной движущей силой создания рабочих мест, инклюзивного экономического роста и инноваций, а также решения экономических, социальных и экологических проблем в целях реализации Повестки дня на период до 2030 года. Она способна уменьшить масштабы неравенства, повысить социальную сплоченность и расширить возможности на рынке труда для людей с инвалидностью. В своей резолюции 75/211 о роли предпринимательства в процессе устойчивого развития Генеральная Ассамблея рекомендовала правительствам и всем секторам общества принимать меры для предоставления инвалидам доступа к полной и продуктивной занятости и к достойной работе с помощью предпринимательства, в том числе путем ликвидации дискриминации в доступе к финансовым ресурсам, содействия доступу к инклюзивному образованию, развитию навыков и профессионально-технической подготовке и обучения предпринимательским навыкам и распространения информации о способности инвалидов заниматься новаторством и вносить свой вклад с помощью предпринимательства.

14. Организация Объединенных Наций опубликовала несколько директивных документов и руководств, направленных на регулирование трудовых отношений и содействие расширению экономических прав и возможностей и реализации права людей с инвалидностью на труд и занятость. Общесистемная стратегия Организации Объединенных Наций в связи с перспективами в сфере занятости (CEB/2019/1/Add.2) направляет общесистемную работу Организации по оказанию помощи государствам-членам в обеспечении достойной работы для всех. В стратегии большое внимание уделяется оказанию поддержки уязвимым группам населения. Например, она включает призывы прилагать усилия для устранения барьеров в доступе к новым технологиям, чтобы люди с инвалидностью могли участвовать в трудовой деятельности, и содействовать распространению доступных информационно-коммуникационных технологий, включая возможность приобретения цифровых навыков. МОТ и «Глобальный договор» Организации Объединенных Наций опубликовали Руководство для деловых предприятий по вопросам прав инвалидов, чтобы дать предприятиям возможность адаптировать свою политику и практику для уважения и поддержки прав и привлечения людей с инвалидностью в качестве сотрудников, поставщиков, потребителей и членов сообщества⁵.

III. Ключевые вопросы: вызовы и возможности в сфере труда

A. Трудовая деятельность и занятость инвалидов

15. Участие людей с инвалидностью в трудовой деятельности и уровень занятости среди них остаются стабильно низкими во всех регионах. Некоторые из основных барьеров, с которыми сталкиваются люди с инвалидностью при получении доступа к трудоустройству, включают в себя отношенческие барьеры, которые ведут к дискриминационной практике на рынке труда, начиная от найма и заканчивая оплатой труда, отсутствие инклюзивной и благоприятной среды и отсутствие системы поддержки, включая социальную защиту, которые необходимы для выполнения людьми с инвалидностью своих обязанностей на рабочем

⁵ United Nations Global Compact and ILO, “Guide for business on the rights of persons with disabilities: how business can respect and support the rights of persons with disabilities and benefit from inclusion”, 2017.

месте наравне с другими. Люди с инвалидностью часто сталкиваются с невозможностью добраться до работы, отсутствием местного рынка, благоприятной тарифной политики, доступных для них инструментов и приспособлений, созданной среды, продуктов и услуг и информационно-коммуникационных технологий, а также недостаточным обеспечением разумного приспособления. Например, в восьми развивающихся странах в среднем 32 процента людей с инвалидностью сообщили о том, что, хотя их права закреплены в статьях 5, 9 и 27 Конвенции, доступ к их рабочему месту был затруднен или оно было недоступно⁶. Члены семей людей с инвалидностью, на которых возложены обязанности по поддержке, сталкиваются с аналогичным отсутствием гибкости.

16. При трудоустройстве многие люди с инвалидностью, особенно те из них, кто относится к недопредставленным группам или имеет значительные потребности в поддержке, имеют низкий заработок, выполняют низкоквалифицированную работу и/или сталкиваются с опасными условиями труда. Согласно исследованию, проведенному в Бангладеш, людям с интеллектуальной инвалидностью часто платят только 25 процентов от заработной платы человека, не имеющего инвалидности и выполняющего ту же работу, а иногда и 50 процентов от минимальной заработной платы, установленной государством⁷. Люди с инвалидностью также чаще заняты неполный рабочий день, работают в неформальном секторе и являются самозанятыми⁸. После приема на работу они могут столкнуться с насилием и притеснениями на рабочем месте по признаку инвалидности. Более того, работники с инвалидностью сталкиваются с отношенческими барьерами на рабочем месте, такими как негативные стереотипы и дискриминация, в том числе в плане оплаты труда. Например, работодатели и коллеги могут ошибочно посчитать просьбу о разумном приспособлении актом фаворитизма, а не необходимым условием для выполнения работы наравне с другими⁹.

17. Несмотря на то, что все большее число компаний предпринимает значительные шаги в направлении повышения эффективности своей деятельности по инклюзии людей с инвалидностью, многие работодатели имеют неосознанные предубеждения и не имеют достаточной осведомленности или уверенности для того, чтобы вовлекать людей с инвалидностью в трудовую деятельность и содействовать их карьерному росту. Это особенно относится к людям с инвалидностью из маргинализированных групп населения. Кроме того, для малых и средних предприятий отсутствуют целевые стимулы и поддержка для найма и удержания людей с инвалидностью¹⁰. Многие предприятия все еще применяют фрагментарный подход к найму людей с инвалидностью и рассматривают их привлечение как соблюдение требований, а не как часть равных возможностей трудоустройства. Более того, влияние пандемии на экономику еще больше сдерживает некоторых работодателей от найма людей с инвалидностью. Например, в ходе исследования, проведенного в Соединенном Королевстве

⁶ United Nations, Department of Economic and Social Affairs, *Disability and Development Report: Realizing the Sustainable Development Goals by, for and with Persons with Disabilities 2018*.

⁷ Down Syndrome International and International Disability Alliance, “Case study on best practices in the inclusive employment of persons with intellectual disabilities in Bangladesh”, September 2021.

⁸ United Nations, Department of Economic and Social Affairs, *Disability and Development Report: Realizing the Sustainable Development Goals by, for and with Persons with Disabilities 2018*.

⁹ ILO, “Violence and harassment against persons with disabilities in the world of work”, Brief, No. 4 (Geneva, 2020).

¹⁰ Fundación ONCE and ILO Global Business and Disability Network, “Making the future of work inclusive of people with disabilities”, 21 November 2019.

Великобритании и Северной Ирландии, было установлено, что 42 процента опрошенных работодателей не хотят принимать на работу людей с инвалидностью из-за опасений, связанных с оказанием им надлежащей поддержки во время пандемии¹¹. Для некоторых людей с инвалидностью, например людей с интеллектуальной инвалидностью, потеря работы во время пандемии свела на нет те ограниченные успехи, которые были достигнуты в получении доступа к некоторым рынкам труда в предыдущие годы¹².

18. Люди с инвалидностью составляют большинство среди работников неформального сектора. Во время пандемии предприятия этого сектора были более восприимчивы к потрясениям, поскольку они часто являются микро- или малыми предприятиями с незначительными ресурсами или финансовыми резервами. Многие из них оказались в худшем положении, чем предприятия формального сектора, поскольку не смогли получить финансирование или государственную поддержку во время пандемии¹³. Вследствие этого люди с инвалидностью, занятые в неформальном секторе, в значительной степени подвержены риску потери работы. Многие не могут получить доступ к социальной защите из-за информационных барьеров, таких как недостаточная осведомленность о программах, или других барьеров, которые препятствуют их регистрации для участия в программе, несмотря на то, что их право на социальную защиту закреплено в статье 28 Конвенции (Достаточный жизненный уровень и социальная защита).

19. Положение людей с инвалидностью на рынке труда варьируется. Например, уровень безработицы среди женщин с инвалидностью выше, чем среди мужчин с инвалидностью, поскольку они сталкиваются с дополнительной дискриминацией на рабочем месте, а также с общественным, семейным и культурным давлением и отказом от сотрудничества, что препятствует их выходу на рынок труда или продолжению работы. Молодые люди с инвалидностью относятся к наиболее уязвимой группе молодежи мира и чаще всего оказываются неполностью занятыми или безработными из-за отсутствия инклюзивного образования или ненадлежащей поддержки их перехода от учебы к работе, несмотря на то, что их право на инклюзивную систему образования на всех уровнях и обучение на протяжении всей жизни предусмотрено в статье 24 Конвенции¹⁴. Более того, вероятность участия в трудовой деятельности людей с инвалидностью старше 60 лет в два раза меньше по сравнению с людьми без инвалидности, и столь длительный период безработицы может привести к тому, что они не будут иметь права на получение пенсии (CRPD/CSP/2020/3, п. 40). Пожилые люди с инвалидностью могут сталкиваться с множественными и перекрестными формами дискриминации, такими как возрастной ценз при приеме на работу или жесткие требования к состоянию здоровья. Люди с интеллектуальной и психо-социальной инвалидностью сталкиваются с дополнительной стигматизацией при выходе на рынок труда, часто занимают рабочие места с низкой добавленной стоимостью и могут подвергаться давлению с целью принудить их к

¹¹ Всего было опрошено 502 руководителя среднего звена в Соединенном Королевстве Великобритании и Северной Ирландии, отвечающих за подбор персонала. См. Leonard Cheshire, "Locked out of the labour market: the impact of COVID-19 on disabled adults in accessing good work – now and into the future", 2020.

¹² Inclusion International, *A Global Agenda for Inclusive Recovery: Ensuring People with Intellectual Disabilities and Families are Included in a Post-COVID World*, 2021.

¹³ ILO, *World Employment and Social Outlook: Trends 2022*.

¹⁴ К 2035 году, возможно, необходимо будет создать до 600 миллионов рабочих мест для молодых людей, выходящих на рынок труда. См. Department of Economic and Social Affairs, *World Youth Report: Youth Social Entrepreneurship and the 2030 Agenda* (New York, 2020).

получению доступа к сегрегированным услугам, таким как специализированные мастерские, вместо открытого рынка труда.

В. Предпринимательская деятельность инвалидов

20. Трудоустройство представляет собой лишь одно из средств, с помощью которых люди с инвалидностью могут получить доступ к рынку труда. Другие средства включают самозанятость и предпринимательскую деятельность. Предпринимательская деятельность постепенно приобретает популярность. В 2019 году доля предпринимателей на рынке труда выросла в 36 из 52 обследованных стран ([A/75/257](#), п. 5). Хотя в целом пандемия замедлила вовлечение в предпринимательскую деятельность, эта тенденция различается в зависимости от региона. По данным системы “Global Entrepreneurship Monitor”¹⁵ — международной инициативы, в рамках которой измеряются масштабы предпринимательской деятельности взрослых в возрасте от 18 до 64 лет, общий показатель начальной предпринимательской деятельности является самым высоким, хотя и непостоянным, на Ближнем Востоке и в Африке, стабильно высоким в Латинской Америке и странах Карибского бассейна и самым низким в Европе и Северной Америке. Первые полученные данные также свидетельствуют о том, что с началом пандемии у самозанятых сократилось количество рабочих часов¹⁶.

21. Тем не менее проводится недостаточно исследований в области предпринимательской деятельности людей с инвалидностью, что вызывает тревогу, поскольку недостаток исследований и отсутствие данных имеет прямые последствия для разработки политики и, следовательно, для жизни людей с инвалидностью. В ряде исследований, посвященных инклюзивному предпринимательству, хотя и упоминались женщины, молодежь и пожилые люди, не упоминались люди с инвалидностью¹⁷. Например, люди с инвалидностью не были включены в доклад Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) за 2021 год, посвященный оценке воздействия COVID-19 и эффективности мер реагирования директивного характера для предпринимательской деятельности среди обездоленных или недопредставленных групп. В этом докладе признается, что людям с инвалидностью уделяется меньше внимания в стратегии обеспечения инклюзивного предпринимательства в Европейском союзе¹⁸. Как следствие, имеются веские основания предполагать, что люди с инвалидностью были в основном исключены из адресных мер чрезвычайного реагирования директивного характера, принятых правительствами в ходе кризиса.

22. Предпринимательская деятельность может открыть широкие возможности для людей с инвалидностью. Она позволяет им расширить свои экономические возможности и полноценно и эффективно участвовать в жизни общества. Предпринимательская деятельность может позволить людям с инвалидностью быть более гибкими, самостоятельными и независимыми в плане управления своим временем, рабочим графиком и личными обстоятельствами. Важно отметить,

¹⁵ В 2020–2021 годах были проведены опросы 140 000 человек из 46 стран. См. Niels Bosma and others, *Global Entrepreneurship Monitor 2020/2021 Global Report* (London, Global Entrepreneurship Research Association, 2021).

¹⁶ Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) and European Commission, *The Missing Entrepreneurs 2021: Policies for Inclusive Entrepreneurship and Self-Employment* (Paris, OECD Publishing, 2021).

¹⁷ ОЭСР рассматривает стратегию обеспечения инклюзивного предпринимательства как направленную на предоставление возможностей в сфере предпринимательства для всех, у кого есть идея для устойчивого бизнеса, независимо от происхождения и особенностей. Ibid.

¹⁸ Ibid.

что предпринимательская деятельность способствует развитию навыков, которые повышают уверенность в себе, самоуважение и самостоятельность. Например, в ходе одного из исследований было обнаружено, что люди с инвалидностью, занимающиеся предпринимательской деятельностью, считают, что обладают более высокой социальной осведомленностью и более развитыми навыками управления взаимоотношениями, чем люди с инвалидностью, не занимающиеся предпринимательской деятельностью¹⁹.

23. Вместе с тем начало предпринимательской деятельности не обходится без существенных препятствий для людей с инвалидностью. Хотя многие могут стремиться стать предпринимателями, люди с инвалидностью часто не имеют возможности начать свой бизнес. Барьеры включают, среди прочего, отсутствие доступа к финансированию для стартового капитала, неблагоприятную рыночную политику, отсутствие предпринимательских навыков, узкую или бесполезную сеть и институциональные барьеры, такие как отсутствие услуг по уходу за детьми и дискриминационное отношение. К числу других барьеров относятся обучение, не учитывающее потребности людей с инвалидностью, отсутствие доступа к услугам по поддержке предпринимательской деятельности и «ловушка пособия» — страх потерять льготы по социальному обеспечению, получая доход, при том, что обязательство государств-участников расширять возможности людей с инвалидностью для предпринимательской деятельности прямо признано в статье 27 Конвенции²⁰.

24. Предпринимательская деятельность является важным средством для расширения экономических прав и возможностей. Она позволяет людям с инвалидностью открыть собственное дело или предприятие, полностью соответствующее их интересам, и стать активными участниками общества, что, в свою очередь, повышает их самостоятельность и усиливает чувство успеха и личного удовлетворения.

С. Меняющийся рынок труда: цифровая трансформация, новые формы занятости и «зеленые» рабочие места

25. Технологическая революция²¹ быстро меняет рынок труда, а пандемия ускорила переход к цифровой экономике. Это проявляется в расширении виртуальных операций (электронная торговля, использование информационных технологий в области здравоохранения и банковское обслуживание через Интернет), а также в росте числа работников, переходящих на удаленную работу. С одной стороны, удаленная работа из дома может предоставить больше возможностей и гибкости людям с инвалидностью, которым, например, требуются частые перерывы или легкий доступ к медицинскому оборудованию или терапевтическим препаратам на дому²². С другой стороны, в условиях дистанционной работе может быть сложнее получить поддержку коллег в случае необходимости, а также существует более высокий риск социальной изоляции и повышения уровня стресса, поскольку стирается граница между работой и жизнью.

¹⁹ Pilar Ortiz García and Ángel José Olaz Capitán, “Entrepreneurship for people with disabilities: from skills to social value”, *Frontiers in Psychology*, vol. 12 (7 July 2021).

²⁰ OECD and European Commission, *Policy Brief on Entrepreneurship for People with Disabilities: Entrepreneurial Activities in Europe*, 2014.

²¹ Она включает цифровую связь, искусственный интеллект, автоматизацию, робототехнику, технологию блокчейн, трехмерную печать и анализ больших данных.

²² Lisa A. Schur, Mason Ameri and Douglas Kruse, “Telework after COVID: a “silver lining” for workers with disabilities?”, *Journal of Occupational Rehabilitation*, vol. 30, No. 4 (December 2020).

26. Технологии могут либо использоваться в качестве вспомогательного средства, способствующего инклюзии и разнообразию, либо способствовать дальнейшему отчуждению на рынке труда и увеличению цифрового разрыва для людей с инвалидностью. Например, искусственный интеллект все чаще применяется в процессе подбора персонала, в том числе для отбора кандидатов на работу, составления графика собеседований и проведения обучения на рабочем месте²³. С одной стороны, существует риск того, что искусственный интеллект может внести систематические предубеждения и непреднамеренно дискриминировать заявки от людей с инвалидностью из-за их внешнего вида, речи или других особенностей поведения. С другой стороны, разрабатываются многочисленные приложения искусственного интеллекта, включая машинное обучение, для уменьшения барьеров, мешающих людям с инвалидностью найти и сохранить работу и эффективно выполнять свои функции. Примеры таких приложений включают интеллектуальный ввод текста, распознавание речи и визуальных образов, позволяющее людям с ограниченной мобильностью или нарушениями речи управлять компьютером, а также транскрипцию речи в текст для глухих²⁴.

27. Управление цифровой доступностью, бесспорно, находится на подъеме, хотя и осуществляется далеко не на систематической основе. Люди с инвалидностью по-прежнему сталкиваются со значительными барьерами в получении доступа к цифровым инструментам, а также в приобретении ассистивных технологий для получения доступа к таким инструментам, несмотря на то, что их право на доступ к ассистивным технологиям по доступной цене предусмотрено в статье 20 Конвенции (Индивидуальная мобильность). Эти барьеры не позволяют многим людям с инвалидностью выйти на рынок труда в качестве сотрудников, работающих через Интернет. Имеющиеся данные также свидетельствуют о том, что, хотя это и предусмотрено статьей 9 Конвенции, домохозяйства, в которых есть люди с инвалидностью, имеют более ограниченный доступ к Интернету, чем домохозяйства, в которых нет людей с инвалидностью, и чаще испытывают трудности с приобретением информационно-коммуникационных технологий²⁵.

28. Компании, опрошенные Глобальной сетью МОТ по вопросам предпринимательской деятельности и инвалидности, сообщили, что, несмотря на наличие официальной документации по вопросам доступности, их подход к обеспечению доступности не систематизирован, а собственных экспертных ресурсов относительно мало²⁶.

29. С учетом того, что, по некоторым оценкам, в будущем 90 процентов рабочих мест потребуют наличия цифровых навыков²⁷, всеобщего охвата цифровыми технологиями и доступных информационно-коммуникационных технологий, крайне важно, чтобы никто был забыт, что является главным обещанием Повестки дня на период до 2030 года. Участие людей с инвалидностью является необходимым условием для создания действительно инклюзивного цифрового

²³ Employer Assistance and Resource Network on Disability Inclusion, “Use of artificial intelligence to facilitate employment opportunities for people with disabilities”, 2019.

²⁴ Ibid. См. также Selin Nugent and others, “Recruitment AI has a disability problem: questions employers should be asking to ensure fairness in recruitment”, disability and artificial intelligence white paper (Institute for Ethical Artificial Intelligence, 2020); и ILO, “How do you lip read a robot? Recruitment AI has a disability problem”, webinar, February 2021.

²⁵ United Nations, Department of Economic and Social Affairs, *Disability and Development Report: Realizing the Sustainable Development Goals by, for and with Persons with Disabilities* 2018.

²⁶ ILO Global Business and Disability Network, “Leave no one offline: a primer on engaging your company on digital accessibility”, 2021.

²⁷ CEB/2019/1/Add.2, п. 4.

общества. Оно включает, например, участие людей с инвалидностью и представляющих их организаций в процессе найма на работу, разработке инициатив в области трудоустройства в цифровой сфере, осуществлении проектов по обеспечению цифровой доступности и усилиях по устранению технологического разрыва.

30. Еще одной парадигмой занятости является возникновение новых форм занятости, характеризующихся использованием цифровых или онлайн-платформ в трудовой деятельности. МОТ выделяет два типа услуг, предоставляемых с использованием онлайн-платформ: цифровые Интернет-услуги, такие как услуги с описанием заданий и отзывами, и приложения с привязкой к местности, например в области транспорта и доставки. Работников на этих платформах можно отнести к категории самозанятых, владельцев малого бизнеса, предпринимателей или независимых подрядчиков. Для людей с инвалидностью эта новая форма занятости может быть привлекательной из-за отсутствия структурных и отношенческих барьеров, которые существуют в традиционных формах занятости. При условии доступности онлайн-платформ в соответствии со статьей 9 Конвенции работа на платформах может стать вторичным источником дохода для людей с инвалидностью²⁸. Кроме того, доступные и инклюзивные платформы позволяют предприятиям привлекать более широкий круг квалифицированных специалистов, а именно людей с инвалидностью.

31. Возможность контролировать свой рабочий график посредством работы на платформах или с помощью других средств может расширить права и возможности. Для людей с инвалидностью, включая людей с незаметными формами инвалидности, возможность самостоятельно контролировать свой рабочий график может снизить влияние стресса и усталости, вызванных физическими состояниями, такими как иммунодефицит или заболевания спины. Более того, использующие платформы работники с инвалидностью могут не раскрывать информацию, которая в противном случае потребовалась бы при традиционном трудоустройстве, что часто является причиной стигматизации и дискриминации на этапе предложения работы²⁹.

32. Несмотря на привлекательность этой новой формы занятости для людей с инвалидностью, работа на платформах остается более рискованной формой занятости. Действующая нормативная база во многих странах еще не приспособлена для защиты работников на платформах, и многие аспекты работы, такие как рабочее время и охрана труда, по-прежнему не регулируются. Работники на платформах не имеют права на отпуск по болезни, отпуск по беременности и родам/отпуск по уходу за ребенком, предоставляемый отцу, или пенсионные выплаты, которые доступны при традиционных формах занятости. Хотя право на труд и занятость уже закреплено в статье 27 Конвенции, и оно, в частности, распространяется на все формы занятости, трудовое законодательство многих стран еще не адаптировано для защиты работников с инвалидностью, использующих платформы.

²⁸ Это не означает, что для людей с инвалидностью не существует барьеров в работе на платформах. Работа на платформах может потребовать первоначальных финансовых вложений или навыков, таких как навыки административной или компьютерной грамотности, которыми многие люди с инвалидностью могут не обладать. Некоторые люди с инвалидностью могут быть не приспособлены к работе на нескольких работах одновременно. См. Fundación ONCE and ILO Global Business and Disability Network, “An inclusive digital economy for people with disabilities”, 2021.

²⁹ Paul Harpur and Peter Blanck, “Gig workers with disabilities: opportunities, challenges, and regulatory response”, *Journal of Occupational Rehabilitation*, vol. 30, No. 4 (December 2020).

33. Сфера труда неразрывно связана с состоянием окружающей среды. По данным МОТ, 40 процентов мировой рабочей силы, включая сельскохозяйственный сектор, в значительной степени зависят от окружающей среды. Поэтому переход к «зеленой экономике» посредством смягчения последствий изменения климата и адаптации к ним окажет значительное влияние на рабочую силу. Например, по оценкам МОТ, переход к низкоуглеродной экономике и экономике замкнутого цикла к 2030 году потенциально может привести к созданию более 100 млн рабочих мест, однако около 80 млн рабочих мест могут быть утрачены³⁰. Люди с инвалидностью являются одной из наиболее пострадавших групп, поскольку многие из них полагаются на нестабильные формы занятости.

34. Переход к экологизации экономики неизбежен, и настало время построить справедливый мир для всех. Справедливый переход, предусмотренный Парижским соглашением по изменению климата, подразумевает обеспечение для людей с инвалидностью равных возможностей для получения выгоды от создания «зеленых» рабочих мест, таких как рабочие места в сфере возобновляемой энергетики и органического сельского хозяйства, адаптационные проекты по восстановлению экосистем или устойчивого туризма, среди прочего. Такой переход возможен только в том случае, если при разработке и реализации действий в интересах климата, направленных на создание инклюзивной «зеленой экономики», будут учитываться мнение людей с инвалидностью, их субъектность и расширение их прав и возможностей. В качестве примеров можно привести продвижение традиционных знаний представителей коренных народов с инвалидностью в области адаптации к климату³¹ и поощрение предпринимательской деятельности людей с инвалидностью в новых производственных процессах и разработке технологий, таких как энергоэффективность или другие низкоуглеродные рынки.

IV. Дальнейшие действия: выводы и рекомендации

35. Необходимо адаптировать государственную политику к изменениям в сфере труда и учитывать в ней эти изменения. В июне 2021 года правительства, организации работодателей и организации трудящихся приняли на себя обязательства в рамках глобального призыва к действиям в целях ориентированного на человека восстановления после кризиса, вызванного COVID-19. Ориентированный на человека подход к сфере труда возможен только тогда, когда политика и практика в области занятости и социальной защиты учитывают интересы людей с инвалидностью.

36. Генеральный секретарь в своем докладе, озаглавленном «Наша общая повестка дня», обязал структуры Организации Объединенных Наций оказывать поддержку государствам-членам, в частности, в деле интеграции работников неформального сектора в формальный сектор экономики, содействия обучению на протяжении всей жизни и переквалификации, а также создания рабочих мест в «зеленой экономике» и цифровой экономике при обеспечении равного доступа для всех. В сентябре 2021 года Генеральный секретарь выступил с инициативой Глобальный катализатор создания рабочих мест и обеспечения социальной защиты для справедливого перехода к цифровой экономике, «зеленой экономике» и экономике ухода. Эта инициатива будет направлена на создание не менее 400 миллионов достойных рабочих мест, в первую очередь в «зеленой экономике» и экономике ухода, а также на распространение минимального уровня

³⁰ ILO, *Skills for a Greener Future: A Global View* (Geneva, 2019).

³¹ См. ILO, *Indigenous Peoples and Climate Change: Emerging Research on Traditional Knowledge and Livelihoods* (Geneva, 2019).

социальной защиты на тех, кто не охвачен никакими мерами социальной защиты. Такая же приверженность структур Организации Объединенных Наций делу инклюзии людей с инвалидностью отражена в Стратегии Организации Объединенных Наций по инклюзии людей с инвалидностью. Эти стратегии взаимно дополняют друг друга, чтобы обеспечить инклюзивность в сфере труда для людей с инвалидностью.

А. Трудовая деятельность и занятость инвалидов

37. Во многих странах уже приняты определенные меры по содействию реализации права на труд и занятость людей с инвалидностью. Они включают обеспечение для людей с инвалидностью доступа к услугам по трудоустройству или развитию навыков, введение в законодательство квоты на трудоустройство, принятие законов, запрещающих дискриминацию, и содействие обеспечению доступности данных, дезаггегированных по признаку инвалидности. Например, Нидерланды оплачивают услуги устного перевода для лиц с нарушениями слуха на собеседованиях или в поездках, связанных с работой. Несколько стран используют ряд вопросов по инвалидности, подготовленный Вашингтонской группой по статистике инвалидности, при проведении переписи населения и других обследований домашних хозяйств, включая обследования рабочей силы, для получения данных в разбивке по инвалидности. Эквадор принял индекс занятости людей с инвалидностью для измерения их участия в формальных трудовых отношениях.

38. Государствам-участникам предлагается принять позитивные меры для повышения уровня занятости людей с инвалидностью³², включая выход людей с инвалидностью на рынок труда и сохранение ими работы. Установление квот на трудоустройство является одним из способов содействия такому выходу как в государственном, так и в частном секторах.

39. Тем не менее необходимо принять конкретные меры для создания благоприятной среды для людей с инвалидностью, которая была бы открытой, инклюзивной и доступной. Во-первых, как предусмотрено в статье 5 Конвенции, государства-участники должны запретить любую дискриминацию, в том числе путем обеспечения разумного приспособления. Это обязательство также закреплено в Конвенции МОТ 2019 года об искоренении насилия и домогательств (№ 190) и соответствующей рекомендации (№ 206) об искоренении насилия и домогательств в сфере труда, принятых в июне 2019 года на посвященной Декларации столетия сессии Международной конференции труда. В Конвенции признается ответственность правительств, организаций трудящихся и организаций работодателей за пропаганду нетерпимости к насилию и домогательствам на работе с учетом особых обстоятельств и уязвимости людей с инвалидностью. На практике это означает обеспечение свободного от дискриминации процесса найма, равных возможностей для карьерного роста и свободной от стигматизации и доступной рабочей среды как для людей с инвалидностью, так и для членов их семей и опекунов, которые также сталкиваются с барьерами и могут нуждаться в разумном приспособлении на рабочем месте. Например, в Норвегии Закон о гражданской службе (относящийся к работникам центрального правительства) предусматривает, что если есть квалифицированные претенденты на работу, имеющие инвалидность, то их, по меньшей мере, должны вызвать на собеседование. Насколько это возможно, государственный сектор должен подавать

³² Резолюция 22/3 Совета по правам человека.

пример в продвижении возможностей работы и трудоустройства для людей с инвалидностью.

40. Во-вторых, инклюзивная цифровая среда достижима только посредством устранения существующего цифрового разрыва. Согласно статье 9 Конвенции, государства-участники обязаны принимать меры к тому, чтобы поощрять доступ инвалидов к новым информационно-коммуникационным технологиям и системам, включая Интернет. Доступность, в том числе цифровых инструментов, является краеугольным камнем интеграции людей с инвалидностью в цифровую среду. Законодательство должно сыграть решающую роль в том, чтобы требования доступности занимали центральное место при проектировании цифровых продуктов, услуг и инфраструктуры. Более того, если на этапе разработки продуктов, программ и услуг, связанных с работой и занятостью, применяется подход универсального проектирования, то в дальнейшем не должно возникать необходимости в адаптации или специализированном проектировании. Организации, работающие с помощью цифровых платформ, должны активно принимать меры для учета проблематики инвалидности, обеспечивая доступность и универсальность своих технологий и услуг.

41. Для создания благоприятной цифровой среды необходимо провести конструктивные консультации с людьми с инвалидностью и представляющими их организациями и обеспечить их активное участие. Их участие на этапе проектирования приведет к созданию более качественных продуктов и услуг и вдохновит на инновации в цифровой сфере. Кроме того, такое участие позволяет людям с инвалидностью играть активную роль, расширяющую их права и возможности в сфере труда. Директивные органы могут рассмотреть вопрос о введении конкретных мер по поощрению участия людей с инвалидностью в разработке доступных цифровых инструментов и ассистивных технологий, например, в качестве экспертов по доступности.

42. В-третьих, для перехода к цифровой и «зеленой» экономике необходимо повышение квалификации и переквалификация людей с инвалидностью, особенно тех, кто рискует потерять работу в результате изменения сферы труда. Как отмечается в глобальном призыве к действиям в целях ориентированного на человека восстановления после вызванного COVID-19 кризиса, правительства и организации работодателей обязаны увеличить объем государственных и частных инвестиций в развитие навыков и обучение на протяжении всей жизни, в том числе посредством ученичества, профориентации, повышения квалификации и переквалификации, а также принятия других активных мер на рынке труда, с тем чтобы уменьшить несоответствие и устранить нехватку навыков. Эти усилия должны быть инклюзивными и доступными для людей с инвалидами. Примером таких усилий является обеспечение доступности учебных онлайн-платформ и предоставление альтернативных методов, способов и форматов общения в соответствии со статьей 24 Конвенции. Необходимо принять дальнейшие меры для содействия участию женщин с инвалидностью, в том числе в программах и стимулах в области цифровых технологий и науки, техники, инженерного дела и математики.

43. У молодых людей с инвалидностью получение работы и трудоустройство, включая работу в Интернете, может сформировать сильное чувство собственного достоинства и расширить их права и возможности. Важно, чтобы существовали целенаправленные меры по поддержке молодых людей с инвалидностью в сфере труда. Например, почти 30 процентов средств структурных фондов Европейского союза, предоставленных Австрии в период с 2014 по 2020 год, предназначались в первую очередь для молодых людей с инвалидностью. Адресные меры могут быть введены и для пожилых людей с инвалидностью,

например, посредством устранения барьеров для доступа к достойной работе, запрета дискриминации по возрастному признаку и обеспечения доступа к системам обучения на протяжении всей жизни. В рамках первого приоритетного направления Политической декларации и Мадридского международного плана действий по проблемам старения 2002 года указывается на важность политики расширения возможностей трудоустройства, например профессионально-технической реабилитации пожилых людей с инвалидностью (A/CONF.197/9, п. 24).

44. Нормативные положения должны учитывать новые формы занятости и их влияние на людей с инвалидностью. Наряду с расширением возможностей трудоустройства за счет дистанционной работы, работы на платформах и перехода к «зеленым» рабочим местам, необходимо обеспечивать надлежащую защиту работников. Одним из способов достижения этой цели является социальный диалог между правительствами, организациями работодателей и людьми с инвалидностью и представляющими их организациями³³. Например, для обеспечения справедливого перехода к низкоуглеродной экономике и экономике замкнутого цикла можно рассмотреть следующие меры: а) привлечение людей с инвалидностью и представляющих их организаций к разработке национальных планов и стратегий по справедливому переходу; б) обеспечить доступность служб занятости, например тех, которые предлагают «зеленые» рабочие места, для людей с инвалидностью; и с) обеспечить, чтобы данные о рынке труда, в том числе о новых и возникающих «зеленых» рабочих местах, были дезагрегированы по признаку инвалидности³⁴.

45. Еще одним важным инструментом обеспечения защиты прав людей с инвалидностью на труд и занятость являются инклюзивные системы социальной защиты. Например, принятые в ответ на социально-экономические последствия COVID-19 чрезвычайные меры, такие как денежные переводы и пособия по безработице, помогли защитить многих людей с инвалидностью, особенно тех, кто работает в неформальном секторе. Хотя право людей с инвалидностью, в частности женщин и девочек с инвалидностью и пожилых людей с инвалидностью, на социальную защиту предусмотрено в статье 28 Конвенции, во всем мире только 24 процента людей с инвалидностью имеют доступ к пособиям по инвалидности³⁵. Кроме того, программы социальной защиты играют первостепенную роль для обеспечения гарантированного дохода в случае будущих потрясений. Например, надлежащая социальная защита может помочь минимизировать воздействие климатических угроз на людей с инвалидностью. Она также создает благоприятные условия, в которых они могут инвестировать в собственный производственный потенциал, тем самым расширяя свои возможности для инновационной и предпринимательской деятельности. Тем не менее цель систем социальной защиты может быть достигнута только в том случае, если процесс подачи заявлений и получения доступа к таким системам будут в полной мере доступными для всех.

³³ Это включает наращивание потенциала государственной администрации, организаций работодателей и организаций людей с инвалидностью для участия в таких диалогах, а также разработку национальных стратегий.

³⁴ ILO, “Persons with disabilities in a just transition to a low-carbon economy”, Policy Brief (Geneva, 2019).

³⁵ United Nations, Department of Economic and Social Affairs, *Disability and Development Report: Realizing the Sustainable Development Goals by, for and with Persons with Disabilities 2018*.

В. Содействие предпринимательской деятельности

46. Предпринимательская деятельность признана важной движущей силой в плане создания рабочих мест, содействия экономическому росту и инновациям, сокращения неравенства и содействия социальной сплоченности. Генеральная Ассамблея в своей резолюции [75/211](#) отметила, что предпринимательство может способствовать расширению доступа инвалидов на рынок труда. Хотя многие государства-члены начали принимать всеобъемлющую и комплексную стратегию в области предпринимательства ([A/75/257](#)), государственная политика, направленная на содействие предпринимательской деятельности людей с инвалидностью, по-прежнему не распространена, несмотря на обязательство государств-участников по статье 27 f) Конвенции (Расширение возможностей для индивидуальной трудовой деятельности, предпринимательства, развития кооперативов и организации собственного дела). Китай, например, принял преференциальные административные, фискальные, налоговые и финансовые меры для поддержки самозанятости и предпринимательской деятельности людей с инвалидностью. Украина оказывает финансовую поддержку предпринимателям с инвалидностью, а право людей с инвалидностью на предпринимательскую деятельность закреплено в законодательстве страны.

47. Разработка мер по поддержке предпринимательской деятельности людей с инвалидностью является одним из наиболее эффективных способов содействия выходу этой группы на рынок труда и удержанию на нем предпринимателей с инвалидностью, поскольку люди с инвалидностью часто сталкиваются с отношенческими барьерами и более серьезными препятствиями для создания собственного дела. Более того, связанные с предпринимательством политика, нормативные акты и доступ на рынки должны учитывать гендерные аспекты. Кроме того, правительства и другие заинтересованные стороны, возможно, пожелают оказывать молодым людям с инвалидностью индивидуальную поддержку в области предпринимательства, чтобы облегчить их выход в цифровую экономику, например через учебные модули по развитию бизнеса в инкубаторах, доступные для молодых людей с инвалидностью. Государства-члены могут также рассмотреть вопрос о включении стратегий содействия молодежному предпринимательству в свою национальную политику.

48. Для развития предпринимательства важно, чтобы существовала эффективная экосистема, поддерживающая это стремление. Во-первых, директивным органам и всем секторам общества необходимо содействовать развитию предпринимательских навыков у людей с инвалидностью через формальное и неформальное образование, а также обеспечить доступность и инклюзивность образовательной среды для людей с инвалидностью. По возможности обучение предпринимательству должно включать социальные и профессионально-технические навыки, которые имеют решающее значение для формирования предпринимательского мышления. Эти навыки включают эмоциональный интеллект, деловую хватку, подкованность в цифровом и технологическом плане, информационную и цифровую грамотность, инновации и саморазвитие.

49. Выяснилось, что нехватка навыков выше среди предпринимателей из неблагоприятных групп, включая людей с инвалидностью. По этой причине дополнительная поддержка, например профориентация, наставничество и программы формирования поведенческих подходов, такие как Программа развития предпринимательской деятельности («Эмпретек») Конференции Организации Объединенных Наций по торговле и развитию, могла бы еще больше способствовать устранению таких пробелов. Эти усилия способствовали бы дальнейшему достижению цели 4 в области устойчивого развития, в частности выполнению задачи 4.4 (Увеличить число молодых и взрослых людей, обладающих

востребованными навыками, в том числе профессионально-техническими навыками, для трудоустройства, получения достойной работы и занятий предпринимательской деятельностью).

50. Во-вторых, доступ к финансовой поддержке и финансированию является одним из главных факторов для предпринимателей. Во время пандемии COVID-19 от 47 до 55 процентов предпринимателей и микро-, малых и средних предприятий сообщили, что испытывали трудности с получением доступа к информации о пакетах стратегических мер или чрезвычайных мерах, введенных правительством (там же, п. 18). Этот показатель, скорее всего, будет выше для предпринимателей с инвалидностью с учетом того, что существующая финансовая поддержка зачастую недоступна для них. Поэтому государства-члены должны наращивать потенциал национальных финансовых учреждений, чтобы охватить тех, кто не имеет доступа к финансовым услугам или имеет ограниченный доступ к ним, и расширять альтернативные источники финансирования для начинающих предпринимателей³⁶. Информация о финансировании, включая микрофинансирование и цифровые финансовые решения, должна быть представлена в доступном формате, чтобы люди с инвалидностью знали об имеющихся мерах поддержки. Например, в Кении были представлены часы, отображающие сообщения службы коротких сообщений шрифтом Брайля, что позволило людям с нарушениями зрения проводить финансовые операции с помощью системы “M-Pesa” (служба денежных переводов на базе мобильных телефонов) через мобильное приложение³⁷.

51. В-третьих, как могут подтвердить успешные предприниматели с инвалидностью, талант, упорный труд и стойкость вопреки всему являются лишь одной стороной медали. Наличие сети поддержки, ролевых моделей и наставников — еще один важнейший компонент успеха, который способствует как началу предпринимательской деятельности, так и ее продолжению в дальнейшем. Сотрудничество и взаимодействие с другими предпринимателями, представителями гражданского общества, научно-академическими кругами, государственным и частным секторами имеет решающее значение для успешной предпринимательской деятельности. Поддержание контакта с коллегами и наличие доступа к сети поддержки позволяет людям с инвалидностью обмениваться знаниями и повышать уверенность в себе, мотивацию и чувство принадлежности, внося свой вклад в жизнь общества.

С. Сетевой подход

52. В своем докладе, озаглавленном «Наша общая повестка дня», Генеральный секретарь признал важность стратегического взаимодействия со всеми субъектами. Сфера труда тесно взаимосвязана, и каждый член общества может активно содействовать расширению экономических прав и возможностей и предпринимательской деятельности людей с инвалидностью. Хотя частное управление (например, корпоративные кодексы поведения) и государственное управление могут усиливать друг друга благодаря своему сосуществованию, они также могут и снижать общую эффективность друг друга. Поэтому частный сектор должен играть ведущую роль в содействии созданию рабочей среды, учитывающей интересы людей с инвалидностью. Кроме того, в докладе «Наша общая повестка дня» Генеральный секретарь призвал более широкий круг предприятий

³⁶ Резолюция 75/211 Генеральной Ассамблеи, п. 11.

³⁷ Solutions for Youth Employment and World Bank, “Digital jobs for youth with disabilities”, Thematic Note, issue No. 2 (February 2021).

участвовать в достижении целей в области устойчивого развития, в том числе с использованием методов работы, основанных на уважении прав человека³⁸.

53. Несколько передовых методов ведения дел носят целенаправленно инклюзивный характер в отношении людей с инвалидностью. Например, Глобальная сеть МОТ по вопросам предпринимательской деятельности и инвалидности, объединяющая более 30 многонациональных предприятий и более 30 национальных сетей по вопросам предпринимательской деятельности и инвалидности, выступает инициатором проведения деловых бесед и обмена мнениями между коллегами по вопросам учета проблематики инвалидности³⁹. Она предоставляет компаниям страновые платформы, с помощью которых работодатели могут усовершенствовать свою политику и практику трудоустройства людей с инвалидностью, в том числе через Интернет. Кроме того, компании, входящие в организацию «Ценные 500», взяли на себя обязательство не ограничиваться корпоративной социальной ответственностью и обеспечить вовлечение людей с инвалидностью в жизнь общества в качестве потребителей и сотрудников. Компании, демонстрирующие инклюзивность в трудовых отношениях, получают хорошую репутацию и повышают общую вовлеченность, лояльность и удовлетворенность персонала⁴⁰. Например, в современной цифровой среде цифровая доступность должна стать основой принятых компаниями стратегий стимулирования цифровых преобразований и не ограничиваться интернет- и мобильной доступностью и охватывать другие развивающиеся технологии, такие как искусственный интеллект, виртуальная реальность, расширенная реальность и блокчейн. Компании могут поощрять своих поставщиков демонстрировать такие же обязательства, учитывающие проблематику инвалидности.

54. Люди с инвалидностью и представляющие их организации играют одну из главных ролей в этом процессе. Они должны входить в техническую группу, группу по найму и группу по вопросам справедливого перехода и играть активную роль в процессе разработки, с тем чтобы их мнение и опыт учитывались.

V. Вопросы для рассмотрения

55. На обсуждение за «круглым столом» выносятся следующие вопросы:

а) Какие правовые, стратегические и практические меры уже приняты и какие препятствия необходимо преодолеть для их осуществления на практике? Какие еще меры могут быть приняты для содействия расширению экономических прав и возможностей и права людей с инвалидностью на доступ к открытому, инклюзивному и доступному рынку труда и процветанию на нем?

б) Какие шаги можно предпринять для того, чтобы меры, направленные на обеспечение занятости и расширение экономических прав и возможностей, приносили пользу наиболее маргинализированным лицам?

³⁸ См. <https://www.ohchr.org/en/issues/business/pages/businessindex.aspx>; и United Nations Global Compact Strategy 2021–2023, available at https://ungc-communications-assets.s3.amazonaws.com/docs/about_the_gc/UN-GLOBAL-COMPACT-STRATEGY-2021-2023.pdf.

³⁹ С февраля 2022 года.

⁴⁰ United Nations Global Compact and ILO, “Guide for business on the rights of persons with disabilities” (2017). См. также устав Глобальной сети МОТ по вопросам предпринимательской деятельности и инвалидности, доступный на сайте www.businessanddisability.org/charter/.

с) Какие активные и инновационные меры могут принять правительства, работодатели частного сектора и организации работников, люди с инвалидностью и представляющие их организации, а также другие заинтересованные стороны для формирования будущей стратегии в области занятости с участием людей с инвалидностью и с учетом их интересов, в том числе в цифровой и «зеленой» экономике?

d) Какие практические, постепенные и адресные меры необходимы для усовершенствования системы социального обеспечения и усиления защиты работников с инвалидностью в сфере труда в современном мире, включая работу на платформах, и для обеспечения справедливого перехода? Как более качественные данные, анализ политики на основе фактических данных и социальный диалог могут помочь людям с инвалидностью адаптироваться и приспособиться к изменениям в сфере труда?

e) Какие существуют новые передовые практические методы осуществления адресных и целенаправленных мер по содействию инклюзивной предпринимательской деятельности людей с инвалидностью, включая социальное предпринимательство, в цифровой и «зеленой» экономике? Какие меры могут принять государства-участники и другие заинтересованные стороны для создания благоприятных условий для предпринимательской деятельности людей с инвалидностью, включая женщин, молодежь, пожилых людей и коренные народы, в начале предпринимательской деятельности и в последующий период?

f) Какие структурные изменения и изменения менталитета срочно необходимы для более полного учета общего мнения и повышения самостоятельности людей с инвалидностью на работе и за ее пределами?
