

**Комитет по экономическим, социальным  
и культурным правам****Замечание общего порядка № 23 (2016) о праве  
на справедливые и благоприятные условия труда  
(статья 7 Международного пакта об экономических,  
социальных и культурных правах)****I. Введение**

1. Право каждого человека на пользование справедливыми и благоприятными условиями труда признано в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах и в других международных и региональных договорах по правам человека<sup>1</sup>, а также в соответствующих международно-правовых инструментах, включая конвенции и рекомендации Международной организации труда (МОТ)<sup>2</sup>. Оно составляет важный компонент других трудовых

<sup>1</sup> См. Всеобщая декларация прав человека, статьи 23 и 24; Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации, статья 5; Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, статья 11; Конвенция о правах ребенка, статья 32; Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей, статья 25; Конвенция о правах инвалидов, статья 27; Европейская социальная хартия (пересмотренная), часть I, пункты 2, 3, 4, 7 и 8; и часть II, статьи 2, 3 и 4; Хартия основных прав Европейского Союза, статьи 14, 23, 31 и 32; Дополнительный протокол к Американской конвенции о правах человека в области экономических, социальных и культурных прав, статья 7; и Африканская хартия прав человека и народов, статья 15. Формулировки положений в различных договорах различаются. Европейские договоры носят более широкий характер с точки зрения предлагаемых защитных положений, тогда как Африканская хартия содержит более узкое требование в отношении «равной платы за равный труд».

<sup>2</sup> Хотя к справедливым и благоприятным условиям труда прямо и косвенно имеют отношение многие конвенции МОТ, для данного замечания общего порядка Комитет идентифицировал как значимые следующие: Конвенция о рабочем времени в промышленности 1919 года (№ 1); Конвенция о еженедельном отдыхе в промышленности 1921 года (№ 14); Конвенция о процедуре установления минимальной заработной платы 1928 года (№ 26); Конвенция о рабочем времени в торговле и в учреждениях 1930 года (№ 30); Конвенция о сорокачасовой рабочей неделе 1935 года (№ 47); Конвенция об охране заработной платы 1949 года (№ 95); Конвенция о процедуре установления минимальной заработной платы в сельском



прав, закрепленных в Пакте, и является следствием права на свободно выбранный и принятый труд. Аналогичным образом, важнейшими средствами создания, поддержания и отстаивания справедливых и благоприятных условий труда являются профсоюзные права, свобода ассоциации и право на забастовку<sup>3</sup>. В свою очередь, социальное обеспечение компенсирует отсутствие трудового дохода и дополняет трудовые права<sup>4</sup>. Пользование правом на справедливые и благоприятные условия труда является предпосылкой и результатом пользования другими правами по Пакту, например правом на наивысший достижимый уровень физического и психического здоровья путем предотвращения несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, и правом на достаточный жизненный уровень за счет достойного вознаграждения.

2. Важность права на справедливые и благоприятные условия труда еще не в полной мере признается. Так, спустя почти 50 лет после принятия Пакта размер зарплат во многих частях мира остается низким, при этом гендерный разрыв в оплате труда по-прежнему является глобальной проблемой. По оценкам МОТ, ежегодно жертвами несчастных случаев на производстве становятся около 330 млн. человек и насчитывается 2 млн. несчастных случаев на производстве, сопряженных с летальным исходом<sup>5</sup>. Почти половина стран мира все еще предписывают рабочую неделю продолжительностью свыше 40 часов, многие устанавливают лимит на уровне 48 часов, и в некоторые странах средняя продолжительность рабочей недели является чрезмерно большой. Кроме того, лица, работающие в особых экономических зонах, зонах свободной торговли и зонах экспортной переработки часто лишены права на справедливые и благоприятные условия труда вследствие несоблюдения трудового законодательства.

3. Многие трудящиеся во всем мире страдают от дискриминации, неравенства и отсутствия условий для гарантированного отдыха и досуга. Экономические, финансовые и политические кризисы ведут к мерам жесткой экономии, которые ограничивают достижения. Все более сложные трудовые договоры, та-

---

хозяйстве 1951 года (№ 99); Конвенция о равном вознаграждении 1951 года (№ 100); Конвенция о еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях 1957 года (№ 106); Конвенция о дискриминации в области труда и занятий 1958 года (№ 111); Конвенция об установлении минимальной заработной платы 1970 года (№ 131); Конвенция об оплачиваемых отпусках (пересмотренная) 1970 года (№ 132); Конвенция о минимальном возрасте 1973 года (№ 138); Конвенция о продолжительности рабочего времени и периодах отдыха на дорожном транспорте 1979 года (№ 153); Конвенция о безопасности и гигиене труда 1981 года (№ 155); Протокол 2002 года к Конвенции о безопасности и гигиене труда 1981 года (№ 155); Конвенция о работниках с семейными обязанностями 1981 года (№ 156); Конвенция о ночном труде 1990 года (№ 171); Конвенция о работе на условиях неполного рабочего времени 1994 года (№ 175); Конвенция об охране материнства 2000 года (№ 183); Конвенция об основах, содействующих безопасности и гигиене труда, 2006 года (№ 187); и Конвенция о домашних работниках 2011 года (№ 189).

<sup>3</sup> Комитет по экономическим, социальным и культурным правам, замечание общего порядка № 18 (2005) о праве на труд, пункт 2, указывает на взаимосвязь между правом на труд в общем смысле в статье 6 Пакта, признанием индивидуального измерения права на пользование справедливыми и благоприятными условиями труда в статье 7 и коллективным измерением в статье 8.

<sup>4</sup> Комитет по экономическим, социальным и культурным правам, замечание общего порядка № 19 (2007) о праве на социальное обеспечение, пункт 2.

<sup>5</sup> По сведениям МОТ, в целом в период 1998–2008 годов число несчастных случаев на производстве, сопряженных и не сопряженных с летальным исходом, и профессиональных заболеваний в глобальном масштабе не претерпело значительных изменений, хотя глобальные данные маскируют вариации по странам и регионам.

кие как краткосрочные договоры и договоры без указания минимального количества часов, и нестандартные формы занятости, а также эрозия национальных и международных трудовых стандартов, коллективных договоров и условий труда приводят к недостаточной защите справедливых и благоприятных условий труда. Даже в периоды экономического роста многие трудящиеся не пользуются такими условиями труда.

4. Комитет сознает тот факт, что понятия «труд» и «трудящиеся» изменились со времени разработки Пакта и стали охватывать новые категории, такие как самозанятые трудящиеся, трудящиеся неформального сектора экономики, сельскохозяйственные трудящиеся, трудящиеся-беженцы и неоплачиваемые трудящиеся. Руководствуясь замечанием общего порядка № 18 о праве на труд и опираясь на свой опыт рассмотрения докладов государств-участников, Комитет разработал настоящее замечание общего порядка с целью содействия полному осуществлению статьи 7 Пакта.

## II. Нормативное содержание

5. Право на справедливые и благоприятные условия труда является правом каждого человека без каких бы то ни было различий. Ссылка на «каждого» подчеркивает тот факт, что это право применяется ко всем работникам в любых обстоятельствах, независимо от пола, включая молодых и пожилых трудящихся, трудящихся-инвалидов, трудящихся неформального сектора, трудящихся-мигрантов, трудящихся, принадлежащих к этническим и другим меньшинствам, домашних работников, самозанятых трудящихся, сельскохозяйственных рабочих, трудящихся-беженцев и неоплачиваемых трудящихся. Ссылка на «каждого» усиливает общее запрещение дискриминации в статье 2 (2) и положение о равенстве в статье 3 Пакта и дополняется различными ссылками на равенство и свободу от каких бы то ни было различий в подпунктах а) i) и с) статьи 7.

6. Статья 7 содержит исчерпывающий перечень фундаментальных элементов с целью гарантировать справедливые и благоприятные условия труда. Слова «в частности» указывают на то, что другие элементы, которые не упомянуты в перечне, также имеют значение. В этом контексте Комитет систематически подчеркивает такие факторы, как запрещение принудительного труда и социальной и экономической эксплуатации детей и молодежи, свобода от насилия и притеснений, включая сексуальные домогательства, а также оплачиваемый материнский, отцовский и родительский отпуск.

### A. **Статья 7 а): Вознаграждение, обеспечивающее как минимум всем трудящимся:**

#### 1. **Вознаграждение**

7. Термин «вознаграждение» выходит за рамки более ограниченного понятия «зарплата» или «оклад» и включает дополнительные прямые или косвенные пособия в денежной форме или в натуре, предоставляемые трудящемуся нанимателем, которые должны составлять справедливую и разумную сумму, такие как дотации, взносы на медицинское страхование, доплаты на жилье и питание и доступные на месте детские учреждения<sup>6</sup>.

<sup>6</sup> Это понимание подкрепляется статьей 1 а) Конвенции МОТ о равном вознаграждении 1951 года (№ 100), которую ратифицировало 171 государство.

8. Ясно, что ссылка на «минимум» в статье 7 а) призвана обеспечить, чтобы эта статья ни в коем случае не ограничивала усилия по повышению уровня вознаграждения сверх этих стандартов<sup>7</sup>. Этот минимум применяется ко «всем трудящимся», что отражено термином «каждый» во вводной части.

9. Минимальными критериями для вознаграждения являются: справедливая зарплата, равное вознаграждение за труд равной ценности без какого бы то ни было различия, причем, в частности, женщинам гарантируются условия труда не хуже тех, которыми пользуются мужчины, с равной платой за равный труд (статья 7 а) i)); и удовлетворительное существование для трудящихся и их семей (статья 7 а) ii)).

## 2. Справедливые зарплаты

10. Все трудящиеся имеют право на справедливую зарплату. Понятие справедливой зарплаты не является статичным, поскольку оно зависит от ряда неисчерпывающих объективных критериев, отражающих не только отдачу от работы, но и обязанности трудящегося, уровень квалификации и образования, требуемый для выполнения работы, воздействие работы на здоровье и безопасность трудящегося, конкретные тяготы, связанные с работой, и воздействие на личную и семейную жизнь трудящегося<sup>8, 9</sup>. Любая оценка справедливости должна также учитывать положение работающих женщин, особенно в тех случаях, когда их труд и его оплата традиционно недооцениваются. В тех случаях, когда трудящиеся имеют нестабильные контракты, в интересах справедливости могут требоваться надбавки к зарплате, а также другие меры, защищающие от произвола, с тем чтобы смягчить проблему недостатка гарантий занятости. По прекращении договоров или в случае банкротства или судебной ликвидации работодателя трудящиеся не должны возвращать часть своей зарплаты за уже выполненную работу и должны получить все законно причитающиеся зарплаты и надбавки. Работодателям запрещается ограничивать свободу трудящихся распоряжаться своим вознаграждением. Заключенные, которые соглашаются выполнять работу, должны получать справедливую зарплату. В случае явного большинства трудящихся справедливая зарплата превышает минимальный размер зарплаты. Зарплаты должны выплачиваться регулярно, своевременно и в полном объеме.

---

<sup>7</sup> См. Travaux Préparatoires A/2929 (1955), para. 5. См. также Matthew Craven, *The International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights: A Perspective on Its Development* (Oxford, Clarendon Press, 1995), chap. 6, sect. II.B.

<sup>8</sup> Исследование МОТ «Системы минимальной зарплаты» 2014 года содержит предположение о том, что понятие справедливой зарплаты включает понятия минимальной зарплаты и прожиточной зарплаты (последнее понятие более тесно соотносится со статьей 7 а) ii) Пакта), при этом понятие справедливой зарплаты является более широким.

<sup>9</sup> Составители настоящего замечания общего порядка считают, что соотношение между зарплатами и стоимостью жизни более четко прослеживается в качестве одного из аспектов статьи 7 а) ii)); однако также важно подчеркнуть, что понятие «справедливая зарплата» и вознаграждение, обеспечивающее удовлетворительное существование, являются взаимозависимыми.

**3. Равное вознаграждение за труд равной ценности без какого бы то ни было различия, причем, в частности женщинам, гарантируются условия труда не хуже тех, которыми пользуются мужчины, с равной платой за равный труд**

11. Трудящиеся должны иметь равное вознаграждение не только тогда, когда они выполняют одни и те же или аналогичные работы; их вознаграждение должно быть равным даже тогда, когда их работа совершенно различна, но, тем не менее, имеет равную ценность при оценке по объективным критериям. Такое требование выходит за рамки одних лишь зарплат или выплат и включает другие платежи или пособия, выплачиваемые трудящимся прямо или косвенно. Хотя равенство между мужчинами и женщинами особенно важно в этом контексте и даже заслуживает конкретного упоминания в статье 7 а) i), Комитет напоминает о том, что равенство применяется ко всем трудящимся без различия по признаку расы, этнического происхождения, гражданства, статуса мигранта или состояния здоровья, инвалидности, возраста, сексуальной ориентации, гендерной идентичности или по любому другому признаку<sup>10</sup>.

12. Степень достижения равенства требует постоянной объективной оценки вопроса о том, имеет ли соответствующая работа равную ценность и является ли равным полученное вознаграждение<sup>11</sup>. Она должна охватывать широкий набор функций. Поскольку в центре внимания должна быть «ценность» работы, факторы оценки должны включать навыки, обязанности и усилия, требуемые от трудящегося, а также условия труда. Она могла бы основываться на сопоставлении ставок вознаграждения по организациям, предприятиям и профессиям.

13. Объективная оценка работы имеет важное значение для того, чтобы избежать косвенной дискриминации при определении ставок вознаграждения и сопоставлении относительной ценности разных работ. Например, различие между полной и неполной занятостью, такое как выплата премиальных только трудящимся, занятым полный рабочий день, могло бы косвенно предполагать дискриминацию в отношении работающих женщин там, где выше доля женщин, работающих неполный рабочий день<sup>12</sup>. Аналогичным образом, объективная оценка работы должна быть свободна от гендерного перекося.

14. Равное вознаграждение за труд равной ценности применяется ко всем секторам. Там, где государство имеет прямое влияние на ставки вознаграждения, равенство в публичном секторе должно быть достигнуто как можно скорее с обеспечением равного вознаграждения за труд равной ценности в рамках гражданской службы на центральном, провинциальном и местном уровнях, а

<sup>10</sup> См. статью 2 (2) Пакта, а также Комитет по экономическим, социальным и культурным правам, замечание общего порядка № 20 (2009) о недискриминации в области экономических, социальных и культурных прав.

<sup>11</sup> Конвенция МОТ о равном вознаграждении 1951 года (№ 100), статья 1 b), относит «равное вознаграждение... за труд равной ценности» к «ставкам вознаграждения, определяемым без дискриминации по признакам пола». Рекомендация в отношении дискриминации в области труда и занятий 1958 года (№ 111) распространяет принцип равного вознаграждения за труд равной ценности на другие признаки, по которым запрещается дискриминация. Путем эксплицитной ссылки «без различия» статья 7 Пакта выходит за рамки Конвенции № 100, обеспечивая защиту от дискриминации не только по признаку пола, но и по другим признакам.

<sup>12</sup> См. Конвенцию МОТ о работе на условиях неполного рабочего времени 1994 года (№ 175), статья 5.

также за работу по государственному договору или на предприятиях, которые полностью или частично принадлежат государству<sup>13</sup>.

15. Вознаграждение, устанавливаемое по коллективным соглашениям, должно обеспечивать равенство в случае труда равной ценности. Государствам-участникам следует принимать законодательство и другие меры, с тем чтобы способствовать равному вознаграждению за труд равной ценности, в том числе в частной сфере, например путем поощрения разработки классификации работ вне зависимости от пола; установления рассчитанных на конкретный срок целей достижения равенства и введения требований в отношении отчетности для оценки достижения целей; и требования постепенного сокращения различий в ставках вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности<sup>14</sup>. Государствам-участникам следует рассмотреть возможность применения широкого комплекса мер профессионально-технической и иной подготовки для женщин, в том числе в нетрадиционных сферах учебы и работы.

16. Понятия «условия труда для женщин не хуже тех, которыми пользуются мужчины» и «равная плата за равный труд», упомянутые во второй части подпункта i) пункта а) статьи 7, являются более ограничительными, чем понятие «равное вознаграждение за труд равной ценности». Во-первых, первые понятия непосредственно касаются прямой дискриминации по признаку пола, тогда как понятие «равное вознаграждение за труд равной ценности» не сопряжено с проведением различия по какому-либо признаку. Во-вторых, они привязаны к более узкому сопоставлению одинаковых работ или должностей, как правило, на том же предприятии или в организации, а не к более широкому признанию вознаграждения на основе ценности труда. Поэтому в конкретной ситуации, в которой мужчина и женщина выполняют одни и те же или аналогичные функции, оба трудящихся должны получать одинаковую зарплату, но это не должно умалять требования в отношении принятия незамедлительных мер для выполнения более широкого обязательства, касающегося достижения равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности.

17. «Условия труда», о которых говорится в этом конкретном подпункте, включают «условия», определенные в трудовом договоре, которые могут влиять на ставки вознаграждения, а также более широкие «условия», упомянутые в других пунктах статьи 7. Так, женщина, выполняющая работу равной ценности по сравнению с работой коллеги-мужчины, не должна пользоваться меньшей защитой по договору или быть связанной по договору более строгими требованиями. Это требование не препятствует женщинам пользоваться особыми условиями труда по причине беременности и охраны материнства.

#### **4. Вознаграждение, обеспечивающее всем трудящимся удовлетворительное существование для них и их семей**

18. Будучи тесно связано с понятиями справедливости и равенства, «вознаграждение» должно также обеспечивать трудящимся и их семьям «удовлетворительное существование». Тогда как справедливые зарплаты и равное вознаграждение определяются с учетом работы, выполненной отдельным трудящимся, а также в сравнении с другими трудящимся, вознаграждение, которое обеспечивает удовлетворительное существование, должно определяться с учетом внешних факторов, таких как стоимость жизни и другие преобладающие экономические и социальные условия. Так, вознаграждение должно быть доста-

<sup>13</sup> На основе Рекомендации о равном вознаграждении 1951 года (№ 90), пункты 1 и 2.

<sup>14</sup> См. Рекомендацию МОТ о равном вознаграждении 1951 года (№ 90), пункты 4 и 5.

точным для того, чтобы позволить трудящемуся и его или ее семье пользоваться другими правами по Пакту, такими как социальное обеспечение, медицинское обслуживание, образование и достаточный уровень жизни, включая доступ к пище, воде и санитарии, жилью и одежде, а также возможность оплаты дополнительных расходов, например транспортных.

19. Минимальная зарплата представляет собой «минимальный размер вознаграждения, которое работодатель должен выплатить наемным работникам за работу, выполненную в течение конкретного периода времени, и которое не может быть уменьшено на основе коллективного соглашения или индивидуального договора»<sup>15</sup>. Она обеспечивает получение вознаграждения для удовлетворительного существования трудящихся и их семей.

20. Государствам-участникам следует в приоритетном порядке утверждать размер периодически пересматриваемой минимальной зарплаты, индексируемой по меньшей мере с учетом стоимости жизни, и для этого обеспечивать функционирование соответствующего механизма. Трудящиеся, работодатели и их представительные организации должны непосредственно участвовать в работе такого механизма.

21. Минимальные зарплаты могут быть эффективными только в том случае, если они соответствуют целям, определенным в статье 7. Минимальная зарплата должна признаваться в законодательстве, фиксироваться с учетом требований удовлетворительного существования и применяться последовательно. Элементы, которые надлежит принимать во внимание при фиксировании минимальной зарплаты, носят гибкий характер, хотя они должны быть технически рациональными, включая общий уровень зарплат в стране, стоимость жизни, взносы и пособия по линии социального обеспечения и относительные уровни жизни. Минимальная заработная плата могла бы представлять собой определенную долю от средней заработной платы при условии, что эта доля является достаточной для обеспечения трудящимся и их семьям удовлетворительного существования<sup>16</sup>.

22. При определении размера минимальной зарплаты имеет значение размер зарплат, выплачиваемых за труд равной ценности в секторах, охватываемых коллективными соглашениями по зарплате, а также общий уровень зарплат в стране или в соответствующем районе. Нужно учитывать также потребности экономического и социального развития и достижение высокого уровня занятости, но Комитет подчеркивает, что такие факторы не должны использоваться для оправдания минимальной зарплаты, которая не обеспечивает трудящимся и их семьям удовлетворительное существование. Признавая, что в периоды экономических и финансовых кризисов размер минимальной зарплаты нередко замораживается, Комитет подчеркивает также, что для обеспечения соблюдения государствами-участниками статьи 7 Пакта такая мера должна приниматься как крайнее средство и должна носить временный характер, учитывая потребности трудящихся, находящихся в уязвимых ситуациях, с возвращением как можно

<sup>15</sup> На это определение опирается в ряде своих докладов и других документов Комитет экспертов МОТ по применению конвенций и рекомендаций.

<sup>16</sup> Как указывает Европейский комитет по социальным правам, чтобы вознаграждение было справедливым, оно должно быть в любом случае выше порога бедности в стране, т.е. 50% средней зарплаты.

скорее к стандартным процедурам периодического пересмотра и повышения размера минимальной зарплаты<sup>17</sup>.

23. Минимальная зарплата должна применяться систематически, обеспечивая как можно большую защиту всем категориям трудящихся, включая трудящихся, которые находятся в уязвимых ситуациях. Минимальная зарплата может применяться на общей основе или варьироваться по секторам, регионам, зонам и профессиональным категориям<sup>18</sup> при условии, что зарплаты применяются без прямой или косвенной дискриминации и обеспечивают удовлетворительное существование. При установлении минимальных зарплат на уровне секторов или отраслей работа, выполняемая в секторах, где заняты преимущественно женщины, меньшинства или иностранные трудящиеся, не должна недооцениваться по сравнению с работой в секторах, где заняты преимущественно мужчины или граждане страны. Особенно важно обеспечить, чтобы методы оценки работы, используемые для выравнивания или корректировки секторальных или отраслевых схем установления минимальной зарплаты, не являлись по существу дискриминационными.

24. Несоблюдение работодателями норматива минимальной зарплаты должно быть наказуемо уголовными или другими санкциями. Для обеспечения применения положений о минимальной заработной плате на практике необходимы надлежащие меры, включая проведение эффективных трудовых инспекций. Государствам-участникам следует обеспечить адекватную информацию о минимальных размерах зарплаты на соответствующих языках и диалектах, а также в доступных форматах для трудящихся-инвалидов и неграмотных трудящихся.

## **В. Статья 7 b): условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены**

25. Фундаментальным аспектом права на справедливые и благоприятные условия труда, тесно связанным с другими правами по Пакту, в особенности с правом на наивысший достижимый уровень физического и психического здоровья<sup>19</sup>, является предотвращение несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Государствам-участникам следует принять национальную политику для предупреждения несчастных случаев и травм, возникающих в связи с работой, сводя к минимуму опасности в производственной среде<sup>20</sup> и обеспечивая широкое участие в разработке, осуществлении и пересмотре такой политики, в частности, трудящихся, работодателей и их представительных организаций<sup>21</sup>. Хотя полное предотвращение несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, вероятно, и невозможно, людские и другие издержки бездействия значительно перевешивают финансовую нагрузку на государства-участники в связи с принятием немедленных превентивных мер, которые следует активизировать с течением времени<sup>22</sup>.

<sup>17</sup> Письмо Председателя Комитета по экономическим, социальным и культурным правам государствам-участникам относительно мер жесткой экономии, май 2012 года.

<sup>18</sup> См. Рекомендацию МОТ об установлении минимальной заработной платы 1970 года (№ 135), часть III, пункт 5.

<sup>19</sup> См. статью 12 (2) b) и c) Пакта.

<sup>20</sup> См. Конвенцию МОТ о безопасности и гигиене труда 1981 года (№ 155), статья 4 (1).

<sup>21</sup> Там же.

<sup>22</sup> См. Craven, *The International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights*, chap. 6, sect. III.C.



26. Национальная политика должна охватывать все отрасли экономической деятельности, включая формальный и неформальный секторы, и все категории трудящихся<sup>23</sup>, включая нестандартных трудящихся, подмастерьев и стажеров. Она должна учитывать специфические риски для безопасности и здоровья работающих женщин в случае беременности, а также трудящихся-инвалидов, без какой-либо дискриминации в отношении этих трудящихся. Трудящиеся должны иметь возможность контролировать условия труда, не опасаясь репрессий.

27. Политика должна охватывать по крайней мере следующие сферы<sup>24</sup>: разработку, испытание, выбор, замену, монтаж, размещение, использование и обслуживание материальных элементов труда (рабочие места, производственная среда, трудовые процессы, инструменты, механизмы и оборудование, а также химические, физические и биологические вещества и агенты); связь между основными элементами труда и физическими и психическими возможностями трудящихся, включая их эргономические потребности; профессиональную подготовку соответствующего персонала; и защиту трудящихся и представительных организаций от дисциплинарных мер в тех случаях, когда они действуют в соответствии с национальной политикой, например в ответ на неминуемую и серьезную опасность.

28. В частности, в рамках политики должны прописываться конкретные действия, требуемые от работодателей в таких областях, как предотвращение и реагирование на несчастные случаи и заболевания, а также регистрация и сообщение соответствующих данных с учетом основополагающей ответственности работодателя за защиту здоровья и безопасности трудящихся. Она также должна включать механизм, каким мог бы быть центральный орган, для координации осуществления политики и вспомогательных программ, полномочный проводить периодические обзоры. Для содействия проведению обзора политика должна предполагать поощрение сбора и распространения надежных и достоверных данных по как можно более полному перечню несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, включая несчастные случаи с трудящимися по дороге на работу и с работы<sup>25</sup>. В контексте сбора данных следует предусматривать уважение принципов прав человека, включая конфиденциальность персональных и медицинских данных<sup>26</sup>, а также необходимость разбивки данных по полу и по другим соответствующим признакам.

29. Политика должна включать соответствующие положения о мониторинге и правоприменении, включая эффективные расследования, и предусматривать адекватные санкции в случае нарушений, в том числе право правоприменительных органов приостанавливать работу опасных предприятий. Трудящиеся, оказавшиеся затронутыми предотвратимым несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием, должны иметь право на правовую защиту, включая доступ к соответствующим механизмам обжалования, таким как суды, для разрешения споров. В частности, государствам-участникам следует обеспечить, чтобы трудящиеся, затронутые несчастным случаем на произ-

<sup>23</sup> См. Конвенцию МОТ о безопасности и гигиене труда 1981 года (№ 155), статьи 1 (1) и 2 (1). В частности, директивы должны включать защиту домашних работников, а также временных трудящихся, подмастерьев, самозанятых трудящихся, трудящихся-мигрантов и трудящихся неформального сектора.

<sup>24</sup> См. Конвенцию МОТ о безопасности и гигиене труда 1981 года (№ 155), пункты а), b), c) и e) статьи 5.

<sup>25</sup> См. Протокол 2002 года к Конвенции МОТ о безопасности и гигиене труда 1981 года (№ 155), статья 1 d).

<sup>26</sup> Там же, статья 3 d).

водстве или профессиональным заболеванием, и, в надлежащих случаях, их иждивенцы получали адекватную компенсацию, в том числе за расходы на лечение, потерю заработка и другие расходы, а также доступ к реабилитационным услугам.

30. Доступ к безопасной питьевой воде, адекватным санитарным услугам, учитывающим также специфические потребности женщин в плане гигиены, а также материалы и информация, способствующие обеспечению надлежащей гигиены, являются существенными элементами безопасной и здоровой производственной среды. Оплачиваемые больничные имеют важнейшее значение для того, чтобы больные трудящиеся могли проходить лечение в связи с острыми и хроническими заболеваниями, а также для уменьшения риска инфицирования их коллег.

**С. Статья 7 с): одинаковая для всех возможность продвижения в работе на соответствующие более высокие ступени исключительно на основании трудового стажа и квалификации**

31. Все трудящиеся имеют право на одинаковую возможность для продвижения в работе на основе справедливых, учитывающих заслуги и транспарентных процессов, уважающих права человека. Применимые критерии стажа и квалификации должны, кроме того, включать оценку индивидуальных обстоятельств, а также различающихся ролей и опыта мужчин и женщин для обеспечения равных возможностей для всех. Не должны применяться неуместные критерии, такие как личные предпочтения или семейные, политические и социальные связи. Аналогичным образом, трудящиеся должны иметь возможность для продвижения, свободного от репрессий, связанных с профсоюзной или политической деятельностью. Ссылка на одинаковую возможность требует, чтобы прием на работу, продвижение в работе и увольнение не носили дискриминационный характер. Это прежде всего касается женщин и других трудящихся, таких как трудящиеся-инвалиды, трудящиеся из числа определенных этнических, национальных и других меньшинств, лесбиянок, геев, бисексуалов, трансгендеров и интерсексуалов, а также пожилых трудящихся и трудящихся из числа коренных народов.

32. Равенство в продвижении в работе требует анализа прямых и косвенных препятствий для продвижения, а также принятия мер, таких как профессиональная подготовка и инициативы по совмещению работы с семейными обязанностями, включая доступные по цене услуги по уходу за детьми и зависимыми взрослыми в дневное время. Для ускорения достижения фактического равенства может потребоваться принятие временных специальных мер<sup>27</sup>. Они должны регулярно пересматриваться, и в случае несоблюдения должны применяться соответствующие санкции.

33. В государственном секторе государствам-участникам следует ввести объективные стандарты для приема на работу, продвижения и увольнения, направленные на достижение равенства, в частности между мужчинами и женщинами. Продвижения в государственном секторе должны подлежать независимому об-

<sup>27</sup> См. Комитет по экономическим, социальным и культурным правам, замечание общего порядка № 16 (2005) о равном для мужчин и женщин праве пользования всеми экономическими, социальными и культурными правами, пункт 15; и замечание общего порядка № 20, пункты 38 и 39.

зору. Если говорить о частном секторе, то государствам-участникам следует принять соответствующее законодательство, такое как всеобъемлющее недискриминационное законодательство, с тем чтобы гарантировать равное обращение в вопросах, касающихся приема на работу, продвижения и увольнения, и проводить обследования, чтобы отслеживать изменения во времени.

#### **D. Статья 7 d): отдых, досуг, разумное ограничение рабочего времени и оплачиваемый периодический отпуск, равно как и вознаграждение за праздничные дни**

34. Отдых и досуг, ограничение рабочего времени и оплачиваемый периодический отпуск помогают трудящимся поддерживать необходимый баланс между профессиональными, семейными и личными обязанностями и избегать связанных с работой стрессов, несчастных случаев и заболеваний. Это также способствует осуществлению других прав по Пакту; поэтому, хотя государства-участники обладают гибкостью с учетом национального контекста, они обязаны установить минимальные стандарты, которые должны соблюдаться и которые нельзя игнорировать или сокращать на основании экономических или производственных аргументов. Государствам-участникам следует принять, поддерживать и применять законы, стратегии и положения, охватывающие ряд перечисленных ниже факторов.

##### **1. Ограничения продолжительности рабочего дня**

35. Продолжительность рабочих дней в рамках всех видов деятельности, включая неоплачиваемую работу, следует ограничивать конкретным количеством часов. Хотя общее ограничение продолжительности рабочего дня (без сверхурочного времени) должно составлять восемь часов<sup>28</sup>, норма должна учитывать сложности рабочего места и допускать гибкость, предусматривая, например, различные виды организации трудовой деятельности, такие как посменная работа, последовательные рабочие смены, работа в чрезвычайных ситуациях и гибкие договоренности в отношении работы. Исключения должны быть строго ограниченными и подлежать согласованию с трудящимися и их представительными организациями. В тех случаях, когда законодательство разрешает более продолжительные рабочие дни, работодателям следует компенсировать более продолжительные рабочие дни укороченными рабочими днями, с тем чтобы среднее число часов, отработанных за период в несколько недель, не превышало общий принцип восьмичасового рабочего дня<sup>29</sup>. При определении продолжительности рабочего времени необходимо учитывать предъявляемые к трудящимся требования быть готовыми явиться по вызову или находиться в режиме ожидания.

<sup>28</sup> См. Конвенцию МОТ о рабочем времени в промышленности 1919 года (№ 1), статья 2, и Конвенцию МОТ о рабочем времени в торговле и в учреждениях 1930 года (№ 30), статья 3. Хотя они весьма широки по области применения, они не охватывают все сферы экономической деятельности, такие как труд сельскохозяйственных и домашних работников, которые рассматриваются более поздними конвенциями и рекомендациями МОТ.

<sup>29</sup> На основе Конвенции МОТ о рабочем времени в промышленности 1919 года (№ 1), статья 2 с) (применительно исключительно к посменной работе).

36. Законодательство должно устанавливать максимальную ежедневную продолжительность рабочего времени, которая может варьироваться с учетом потребностей разных видов трудовой деятельности, но не должна выходить за рамки того, что считается разумным максимальным рабочим днем. Меры, помогающие трудящимся совмещать работу с семейными обязанностями, не должны усиливать стереотипные представления о том, что мужчины являются основными кормильцами, а женщины должны нести основную ответственность за домашнее хозяйство. Для достижения реального равенства необходимо, чтобы такими мерами пользовались на равной основе трудящиеся с семейными обязанностями как из числа мужчин, так и из числа женщин<sup>30</sup>.

## 2. Ограничения продолжительности рабочей недели

37. Продолжительность рабочей недели следует также ограничить законодательством. Здесь применяются те же критерии, что и к ограничениям продолжительности рабочего дня. Ограничения следует применять ко всем секторам и по всем типам работ, включая неоплачиваемую работу. Сокращенная продолжительности рабочей недели может применяться, например, к тяжелым работам. Комитету известно о том, что многие государства-участники утвердили 40-часовую рабочую неделю, и он рекомендует государствам-участникам, которые еще не сделали этого, принять меры по постепенному достижению этой цели<sup>31</sup>. Законодательство должно допускать некоторую гибкость, чтобы выходить за рамки ограниченного числа часов работы в неделю в зависимости от разных режимов работы и секторов. Однако, как общее правило, средняя продолжительность рабочей недели за определенный период времени должна соответствовать той, которая предусмотрена законом. Трудящиеся должны получать дополнительную плату за сверхурочные часы свыше максимума разрешенных часов, отработанных в любую конкретную неделю.

## 3. Ежедневные периоды отдыха

38. Большое значение для здоровья и безопасности трудящихся имеет отдых в течение дня, и поэтому законодательство должно определять и защищать периоды отдыха в течение рабочего дня. Там, где трудящиеся эксплуатируют механизмы или выполняют задачи, которые могут затронуть жизнь и здоровье их самих и других лиц, законодательство должно предусматривать обязательные периоды отдыха. Законодательство должно также предусматривать конкретные положения о периодах отдыха для трудящихся, работающих в ночное время, и признавать особые случаи, например, случаи беременных женщин, кормящих женщин, которым могут требоваться периоды отдыха для грудного кормления, или трудящихся, проходящих лечение. Ежедневные периоды отдыха должны сочетаться с возможностями гибких договоренностей в отношении работы, которые допускают удлиненные рабочие дни в обмен на дополнительный день отдыха в неделю или в две недели.

<sup>30</sup> Конвенция МОТ о работниках с семейными обязанностями 1981 года (№ 156).

<sup>31</sup> См. МОТ, «Рабочее время в двадцать первом веке», доклад для обсуждения на Трехстороннем совещании экспертов МОТ об организации рабочего времени (17–21 октября 2011 года), пункт 40, в котором отмечается, что в 41% стран утверждена 40-часовая рабочая неделя.

#### 4. Еженедельные периоды отдыха

39. Все трудящиеся должны пользоваться еженедельными периодами отдыха, которые в принципе составляют не менее 24 часов подряд раз в семь дней<sup>32</sup>, хотя отдых в течение двух дней подряд, как общее правило, является более предпочтительным для обеспечения здоровья и безопасности трудящихся. Дни отдыха должны соответствовать обычаям и традициям соответствующей страны и трудящихся<sup>33</sup> и применяться одновременно ко всему персоналу на предприятии или рабочем месте<sup>34</sup>.

40. В определенных случаях, таких как несчастные случаи, форс-мажор, необходимость срочных работ и необычная рабочая нагрузка или предотвращение потери скоропортящихся продуктов<sup>35</sup>, и в тех случаях, когда характер предоставляемых услуг требует работы в общеприменимые дни отдыха, как, например, работа предприятий розничной торговли по выходным дням, должны разрешаться временные исключения. В таких случаях трудящиеся должны получать компенсационный отдых, по возможности, в семидневный рабочий период и продолжительностью не менее 24 часов<sup>36</sup>. Любые исключения должны согласовываться посредством консультаций с трудящимися и работодателями и их представительными организациями.

#### 5. Ежегодный оплачиваемый отпуск

41. Все трудящиеся, в том числе трудящиеся, занятые неполный рабочий день, и временные трудящиеся, должны иметь оплачиваемый ежегодный отпуск<sup>37</sup>. Законодательство должно определить такое право в размере как минимум трех рабочих недель оплачиваемого отпуска за год работы в течение полного рабочего дня. За соответствующий период отпуска трудящиеся должны получать как минимум обычную плату. Законодательство должно также определить требования в отношении минимального срока работы, продолжительность которого не должна превышать шесть месяцев, для получения оплачиваемого отпуска. Вместе с тем в таких ситуациях трудящийся должен получать оплачиваемый отпуск соразмерно продолжительности периода занятости. Из оплачиваемого ежегодного отпуска не следует вычитать отпуск по болезни или по другим обоснованным причинам.

<sup>32</sup> См. Конвенцию МОТ о еженедельном отдыхе в промышленности 1921 года (№ 14), статья 2 (1); и Конвенцию МОТ о еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях 1957 года (№ 106), статья 6 (1).

<sup>33</sup> См. Конвенцию МОТ о еженедельном отдыхе в промышленности 1921 года (№ 14), статья 2 (3); и Конвенцию МОТ о еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях 1957 года (№ 106), статьи 6 (3) и 6 (4).

<sup>34</sup> См. Конвенцию МОТ о еженедельном отдыхе в промышленности 1921 года (№ 14), статья 2 (2); и Конвенцию МОТ о еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях 1957 года (№ 106), статья 6 (2).

<sup>35</sup> См. Конвенцию МОТ о еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях 1957 года (№ 106), статья 8 (1); см. также МОТ, «Рабочее время в двадцать первом веке», пункт 21.

<sup>36</sup> См. Конвенцию МОТ о еженедельном отдыхе в промышленности 1921 года (№ 14), статья 5; и Конвенцию МОТ о еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях 1957 года (№ 106), статья 8 (3).

<sup>37</sup> См. Конвенцию МОТ об оплачиваемых отпусках (пересмотренную) 1970 года (№ 132), статьи 2, 3, 4, 5 (1), 6, 7 (1), 8 (2), 11 и 12.

42. Трудящиеся, занятые неполный рабочий день, должны получать ежегодный оплачиваемый отпуск, эквивалентный отпуску сопоставимых трудящихся, занятых полный рабочий день, и соразмерный отработанным часам. Невключение трудящихся, занятых неполный рабочий день, в сферу законодательства приведет к неравенству между мужчинами и женщинами в случаях, когда более высокая доля женщин занята неполный рабочий день, например при возвращении на работу после отпуска по беременности и родам.

43. Сроки использования ежегодного оплачиваемого отпуска должны определяться на основе согласованного решения работодателя и трудящегося; однако законодательство должно устанавливать минимальную продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска, которая в идеале должна составлять две недели подряд. Трудящиеся не могут отказываться от такого отпуска, в том числе в обмен на компенсацию. По окончании занятости трудящиеся должны получить неиспользованный период ежегодного отпуска или альтернативную компенсацию, эквивалентную такому же размеру выплачиваемого вознаграждения или такому же сроку отпуска.

44. Законодательство должно определять и другие формы отпуска, в частности права на получение материнского, отцовского и родительского отпуска, отпуска по семейным причинам и оплачиваемого отпуска по болезни. Трудящиеся не должны приниматься на работу по временным контрактам с целью лишить их таких прав в отношении отпусков.

#### **6. Оплачиваемые праздничные дни**

45. Трудящиеся должны пользоваться установленным количеством праздничных дней с выплатой заработной платы, эквивалентной заработной плате за обычный рабочий день. Трудящиеся, которые вынуждены работать в праздничные дни, должны получать как минимум ту же заработную плату, что и за обычный рабочий день, а также компенсацию в виде отгула, соответствующего отработанному времени. Следует запретить законом установление любого требования в отношении минимальной работы, дающей право на оплачиваемые праздничные дни. Оплачиваемые праздничные дни не должны засчитываться в качестве части права на ежегодный отпуск.

#### **7. Гибкие договоренности в отношении работы**

46. В свете последних изменений в трудовом законодательстве и практике трудовых отношений, возможно, было бы целесообразно разработать национальную политику, касающуюся гибких договоренностей в отношении работы. Такая политика могла бы включать гибкие договоренности в отношении планирования рабочего времени, например свободный график рабочего дня, компрессионные рабочие недели и разделение работы, а также гибкость в вопросе места работы, включая работу на дому, телеработу или работу со смежного центра. Эти меры могут также содействовать более сбалансированному сочетанию работы с семейными обязанностями при условии, что они отвечают различающимся потребностям и вызовам, с которыми сталкиваются работающие мужчины и женщины. Гибкие договоренности в отношении работы должны отвечать потребностям как трудящихся, так и работодателей, и ни при каких условиях они не должны использоваться для ограничения права на справедливые и благоприятные условия труда.

## Е. Специальные темы широкого применения

47. Право на справедливые и благоприятные условия труда касается специфических групп трудящихся:

а) *трудящиеся-женщины*: прогресс по трем основным взаимосвязанным показателям, касающимся гендерного равенства в контексте трудовых прав, каковыми являются «стеклянный потолок», «гендерный разрыв в оплате» и «липкий пол», все еще далеко не удовлетворительный. Межсекторальная дискриминация и отсутствие подхода к потребностям женщин, учитывающего весь жизненный цикл, приводят к накоплению проявлений неравенства, которые негативно влияют на право на справедливые и благоприятные условия труда и другие права. Особого внимания требуют решение проблемы профессиональной сегрегации по признаку пола и достижение равного вознаграждения за труд равной ценности, а также равной возможности для продвижения по службе, в том числе путем введения временных специальных мер. В ходе любой оценки «ценности» работы следует избегать гендерных стереотипов, которые могли бы предполагать недооценку работы, выполняемой преимущественно женщинами. Государства-участникам следует принимать во внимание различающиеся потребности работающих мужчин и женщин. Например, могут потребоваться конкретные меры для защиты безопасности и здоровья беременных работниц в связи с поездками или ночной работой. Наличие услуг по уходу в дневное время и гибких договоренностей в отношении работы может способствовать обеспечению равных условий труда на практике. Работницы, пользующиеся специфическими гендерными мерами, не должны ущемляться в других областях. Государства-участники должны принимать меры по изменению традиционных гендерных ролей и устранению других структурных препятствий, которые увековечивают гендерное неравенство;

б) *молодые и пожилые трудящиеся*: все трудящиеся должны быть защищены от дискриминации по признаку возраста. Молодые трудящиеся не должны страдать от дискриминации в оплате труда, например, когда их заставляют соглашаться на низкую зарплату, не соответствующую их квалификации. 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 труда. Законы и положения должны включать конкретные меры для защиты здоровья и безопасности молодых трудящихся, в том числе путем повышения минимального возраста для приема на определенные виды работ<sup>38</sup>. Пожилые трудящиеся должны получать справедливую зарплату и равное вознаграждение за труд равной ценности, а также иметь равную возможность для продвижения по службе с учетом их опыта и навыков<sup>39</sup>. Могут требоваться конкретные меры по охране здоровья и безопасности, и пожилые трудящиеся должны пользоваться преимуществами предпенсионных программ, если они это желают<sup>40</sup>. Кумулятивные эффекты дискриминации в отношении женщин на протяжении жизненного цикла могут потребовать принятия адресных

<sup>38</sup> См. Конвенцию МОТ о минимальном возрасте 1973 года (№ 138), статьи 3 и 7.

<sup>39</sup> См. Комитет по экономическим, социальным и культурным правам, замечание общего порядка № 6 (1995) об экономических, социальных и культурных правах пожилых людей, пункт 23.

<sup>40</sup> Там же, пункт 24.

мер для достижения равенства и обеспечения им справедливых зарплат, равных возможностей для продвижения по службе и равных пенсионных прав;

с) *трудоующиеся-инвалиды*: иногда трудоующиеся-инвалиды нуждаются в конкретных мерах, с тем чтобы пользоваться правом на справедливые и благоприятные условия труда наравне с другими. Трудоующихся-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. Они должны также получать равное вознаграждение за труд равной ценности и не должны подвергаться дискриминации в зарплате по причине предполагаемой пониженной работоспособности;

д) *трудоующиеся неформального сектора экономики*: хотя на этих трудоующихся приходится значительная доля мировой рабочей силы, они зачастую исключаются из национальной статистики и правовой защиты, мер поддержки и гарантий, что усиливает их уязвимость. Тогда как общая цель должна состоять в надлежащем регулировании труда, законы и стратегии должны эксплицитно распространяться на трудоующихся неформального сектора экономики, и государствам-участникам следует принимать меры по сбору соответствующих дезагрегированных данных, с тем чтобы охватить эту категорию трудоующихся постепенным осуществлением права на справедливые и благоприятные условия труда. Для этой цели неформальный сектор экономики должен охватываться мандатом соответствующего механизма мониторинга и обеспечения исполнения. В неформальном секторе зачастую перепредставлены женщины, например в качестве эпизодических трудоующихся, надомных или самозанятых трудоующихся, что в свою очередь усугубляет проявления неравенства в таких областях, как вознаграждение, здоровье и безопасность, отдых, досуг и оплачиваемый отпуск;

е) *трудоующиеся-мигранты*: эти трудоующиеся, в особенности в тех случаях, когда они не имеют документов, уязвимы к эксплуатации, чрезмерной продолжительности рабочего дня, несправедливым зарплатам и опасным и нездоровым условиям труда. Такая уязвимость усиливается несправедливыми практиками в сфере труда, которые позволяют работодателю иметь контроль над статусом пребывания трудоующихся-мигрантов или привязывают трудоующихся-мигрантов к конкретному работодателю. Если они не говорят на национальных языках, то они могут быть менее осведомлены о своих правах и не иметь доступа к механизмам обжалования. Трудоующиеся без документов часто боятся репрессий со стороны работодателей и возможного выдворения, если они будут жаловаться на условия труда. Законы и меры политики должны гарантировать, чтобы трудоующиеся-мигранты пользовались не менее благоприятным режимом, чем трудоующиеся, являющиеся гражданами, в отношении вознаграждения и условий труда. Внутренние трудоующиеся-мигранты также уязвимы к эксплуатации и нуждаются в законодательных и других мерах по обеспечению их права на справедливые и благоприятные условия труда;

ф) *домашние работники*: подавляющее большинство домашних работников составляют женщины. Многие принадлежат к этническим или национальным меньшинствам или являются мигрантами. Зачастую они изолированы и могут подвергаться эксплуатации, притеснениям, а в некоторых случаях – в частности в случаях, когда домашние работники проживают у своих работодателей, – обращению, схожему с рабством. Нередко они не имеют права вступать в профсоюзы или лишены свободы общения с другими людьми. Из-за стереотипных представлений навыки, требуемые для домашней работы, недооцени-



ваются, в результате чего этот вид деятельности фигурирует в числе самых низкооплачиваемых. Домашние работники имеют право на справедливые и благоприятные условия труда<sup>41</sup>, включая защиту от надругательств, домогательств и насилия, достойные условия труда, оплачиваемый ежегодный отпуск, нормальную продолжительность рабочего дня, ежедневный и еженедельный отдых наравне с другими трудящимися, охват положениями о минимальном размере заработной платы, если они существуют, вознаграждение, устанавливаемое без дискриминации по признаку пола, и на социальное обеспечение. Законодательство должно признавать эти права применительно к домашним работникам и обеспечивать адекватные средства для мониторинга домашней работы, в том числе посредством проведения инспекций условий труда, а также возможность подачи домашними работниками жалоб и получения средств правовой защиты в случае нарушений;

g) *самозанятые трудящиеся*: самозанятые трудящиеся, которые не в состоянии получать достаточный доход, должны иметь доступ к соответствующим мерам поддержки. Самозанятые трудящиеся из числа женщин должны пользоваться страхованием по беременности и родам наравне с другими работницами<sup>42</sup>. Законодательство о безопасности и гигиене труда должно охватывать самозанятых трудящихся, требуя от них проходить соответствующие программы подготовки, и преследовать цель повышения уровня их информированности о важности отдыха, досуга и ограничений продолжительности рабочего дня. Особого внимания заслуживают мелкие фермеры, которые используют неоплачиваемый труд членов семьи, чтобы компенсировать тяжелые условия труда.

h) *сельскохозяйственные рабочие*: сельскохозяйственные рабочие часто сталкиваются с серьезными социально-экономическими трудностями, принудительным трудом, отсутствием гарантии доходов и доступа к основным услугам. Иногда они официально исключены из систем производственных отношений и социального обеспечения. Сельскохозяйственные рабочие из числа женщин, особенно на семейных фермах, зачастую не признаются в качестве трудящихся и поэтому не имеют права на получение зарплат и социальной защиты, вступать в сельскохозяйственные кооперативы и пользоваться займами, кредитами и другими мерами, направленными на улучшение условий труда. Государствам-участникам следует принять законы и меры политики для обеспечения того, чтобы сельскохозяйственные рабочие пользовались не менее благоприятным режимом, чем другие категории трудящихся;

i) *трудящиеся-беженцы*: вследствие своего статуса, зачастую являющегося нестабильным, трудящиеся-беженцы остаются уязвимыми к эксплуатации, дискриминации и злоупотреблениям на рабочем месте, могут получать меньшее вознаграждение, чем граждане, и иметь более длительный рабочий день и более опасные условия труда. Государствам-участникам следует принять законодательство, позволяющее беженцам работать, и обеспечить им не менее благоприятные условия, чем гражданам;

j) *неоплачиваемые трудящиеся*: женщины занимаются видами деятельности, которые имеют важное значение для их домохозяйств и национальной экономики, и тратят вдвое больше времени, чем мужчины, на неоплачиваемые

<sup>41</sup> См. Конвенцию МОТ о домашних работниках 2011 года (№ 189), статьи 5, 6, 7, 10, 11, 13, 14, 16 и 17.

<sup>42</sup> См. Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин, сообщение № 36/2012, *Блок и др. против Нидерландов*, соображения, принятые 17 февраля 2014 года.

мую работу. Неоплачиваемые трудящиеся, такие как трудящиеся на дому или на семейных предприятиях, трудящиеся-волонтеры и неоплачиваемые стажеры, остаются вне сферы охвата конвенций МОТ и национального законодательства. Они имеют право на справедливые и благоприятные условия труда и должны быть защищены законами и мерами политики в отношении безопасности и гигиены труда, отдыха и досуга и разумных ограничений рабочего времени, а также социального обеспечения.

#### **Свобода от притеснений, включая сексуальные домогательства**

48. Все трудящиеся должны быть свободны от физических и психологических притеснений, включая сексуальные домогательства. Законодательство, такое как антидискриминационные законы, уголовный кодекс и трудовое законодательство, должно давать широкое определение притеснений с эксплицитной ссылкой на сексуальные домогательства и другие формы притеснений, такие как притеснения по признаку пола, инвалидности, расы, сексуальной ориентации, гендерной идентичности или интерсексуального статуса. Целесообразно иметь конкретное определение сексуальных домогательств на рабочем месте, и законодательство должно надлежащим образом криминализировать и наказывать сексуальные домогательства. Национальная политика, подлежащая применению на рабочем месте как в государственном, так и в частном секторе, должна включать как минимум следующие элементы: а) эксплицитный охват притеснений со стороны и в отношении любого трудящегося; б) запрещение некоторых актов, которые представляют собой притеснения, включая сексуальные домогательства; в) определение конкретных обязанностей работодателей, менеджеров, начальников и трудящихся по предотвращению и, в соответствующих случаях, урегулированию и устранению случаев притеснений; д) доступ жертв к правосудию, в том числе благодаря бесплатной юридической помощи; е) обязательную подготовку всех сотрудников, включая менеджеров и начальников; ф) защиту жертв, включая создание координационных центров для оказания им помощи, а также механизмов для обжалования и получения возмещения; г) прямое запрещение репрессий; h) процедуры уведомления и извещения центрального государственного органа в отношении утверждений о сексуальных домогательствах и их урегулирования; и) представление ясной и адаптированной для конкретных условий работы политики, разработанной в консультации с трудящимися, работодателями и их представительными организациями и другими соответствующими заинтересованными сторонами, такими как организации гражданского общества.

49. Правозащитники должны иметь возможность содействовать полному осуществлению закрепленных в Пакте прав для всех, не подвергаясь при этом никаким притеснениям. Государствам-участникам следует уважать, защищать и поощрять работу правозащитников и других представителей гражданского общества по содействию осуществлению права на справедливые и благоприятные условия труда, в том числе путем облегчения доступа к информации и создания возможностей для осуществления ими своих прав на свободу выражения мнений, ассоциации, собраний и участие в общественной жизни.

### III. Обязательства

#### A. Общие обязательства

50. Государства-участники должны выполнять свои основные обязательства и предпринимать обдуманые, конкретные и целенаправленные шаги для постепенного осуществления права на справедливые и благоприятные условия труда, используя для этого все имеющиеся ресурсы<sup>43</sup>. Помимо принятия законодательства, что является необходимым шагом, государствам следует также обеспечить предоставление судебных и иных эффективных средств правовой защиты, которые включают административные, финансовые, просветительские и социальные меры, но не ограничиваются ими.

51. Государства-участники должны как можно более оперативно и эффективно продвигаться в направлении полного осуществления права на справедливые и благоприятные условия труда, проявляя при этом определенную гибкость для выбора соответствующих средств. Хотя негосударственные субъекты, такие как организации работодателей и трудящихся, также отвечают за обеспечение справедливых и благоприятных условий труда, в частности посредством коллективных договоров, государства-участники должны эффективно регулировать и обеспечивать соблюдение этого права, а также применять санкции за его несоблюдение государственными и частными работодателями.

52. Государствам-участникам следует избегать принятия без тщательного рассмотрения и обоснования любой намеренно регрессивной меры. В тех случаях, когда государство-участник стремится ввести регрессивные меры, например в ответ на экономический кризис, оно должно продемонстрировать, что такие меры носят временный, необходимый и недискриминационный характер и что они уважают как минимум его основные обязательства<sup>44</sup>. Государство-участник не может никогда оправдывать регрессивные меры в отношении аспектов права на справедливые и благоприятные условия труда, которые охватываются безотлагательными или основными обязательствами. Государства-участники, сталкивающиеся со значительными трудностями в достижении постепенного осуществления этого права вследствие нехватки национальных ресурсов, обязаны запрашивать международное сотрудничество и помощь.

53. Государства-участники должны гарантировать, чтобы осуществление права на справедливые и благоприятные условия труда происходило без какой-либо дискриминации. В частности, они обязаны гарантировать, чтобы женщины пользовались условиями труда не хуже тех, которыми пользуются мужчины, и получали равную оплату за труд равной ценности, что требует немедленного устранения формальной дискриминации и дискриминации по существу<sup>45</sup>. Государства-участники должны также бороться со всеми формами неравного обращения, возникающими вследствие нестабильных трудовых отношений.

<sup>43</sup> Комитет по экономическим, социальным и культурным правам, замечание общего порядка № 3 (1990) о природе обязательств государств-участников.

<sup>44</sup> Письмо Председателя Комитета государствам-участникам относительно мер жесткой экономии, май 2012 года.

<sup>45</sup> См. Комитет по экономическим, социальным и культурным правам, замечание общего порядка № 20, пункт 8.

54. Для обеспечения подотчетности государствам-участникам следует учредить функционирующую систему трудовых инспекций с участием социальных партнеров для мониторинга всех аспектов права на справедливые и благоприятные условия труда для всех трудящихся, включая трудящихся неформального сектора экономики, домашних работников и сельскохозяйственных рабочих; предоставлять консультативную помощь трудящимся и работодателям; и разбирать любые злоупотребления с компетентными ведомствами. Трудовые инспекции должны быть независимыми и быть обеспечены адекватными ресурсами; укомплектованы подготовленными профессионалами; пользоваться услугами специалистов и медицинских экспертов; и иметь право свободно и без предварительного уведомления посещать рабочие места, выносить рекомендации с целью предотвращения или решения проблем и облегчать жертвам доступ к правосудию. За несоблюдение их рекомендаций следует применять санкции. Трудовым инспекциям следует концентрироваться на мониторинге прав трудящихся, и они не могут использоваться в других целях, таких как проверка миграционного статуса трудящихся.

55. Государствам-участникам следует определить показатели и критерии для мониторинга осуществления права на справедливые и благоприятные условия труда. Такие показатели и критерии должны отражать различные элементы права на справедливые и благоприятные условия труда, быть дезагрегированы по полу и другим соответствующим признакам, таким как возраст, инвалидность, гражданство и проживание в городе/сельской местности, и охватывать всех лиц, находящихся под территориальной юрисдикцией государства-участника или под его контролем. Государствам-участникам следует определить наиболее значимые показатели для национального осуществления этого права, такие как распространенность несчастных случаев на производстве; соотношение зарплат женщин и мужчин; доля женщин и других недопредставленных лиц на высокопоставленных должностях; доля трудящихся, которым предлагается непрерывная подготовка по специальности; количество полученных и урегулированных жалоб на притеснения; минимальные стандарты в отношении отдыха, досуга, рабочего времени и ежегодного оплачиваемого отпуска; и результативность мер, направленных на совмещение профессиональной и семейной жизни женщинами и мужчинами. При выборе показателей Комитет предлагает государствам-участникам учитывать имеющиеся руководящие указания, включая составленные Управлением Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека (УВКПЧ) примерные перечни показателей в отношении статей 6 и 7 Пакта и показатели МОТ<sup>46</sup>.

56. Комитет подчеркивает важность консультаций в процессе разработки, осуществления, обзора и мониторинга законов и мер политики, касающихся права на справедливые и благоприятные условия труда, с традиционными социальными партнерами, такими как трудящиеся и работодатели и их представительные организации, а также с другими соответствующими организациями, такими как организации, которые представляют инвалидов, молодых и пожилых людей, женщин, трудящихся неформального сектора экономики, мигрантов и лесбиянок, геев, бисексуалов, трансгендеров и интерсексуалов, а также представителей этнических групп и коренных общин.

<sup>46</sup> ОНЧР, *Human Rights Indicators: A Guide to Measurement and Implementation* (Geneva, 2012) (HR/PUB/12/5); см. стр. 95 (англ. текста) этого доклада, содержащего примерный перечень показателей в отношении статей 6 и 7 Пакта. См. также Конвенцию МОТ о статистике труда 1985 года (№ 160).

57. Любой человек, который столкнулся с нарушением права на справедливые и благоприятные условия труда, должен иметь доступ к эффективным судебным или другим соответствующим средствам правовой защиты, включая адекватное возмещение, реституцию, компенсацию, сатисфакцию или гарантии неповторения. В доступе к правовой защите нельзя отказывать на том основании, что пострадавшее лицо является нелегальным мигрантом. Не только суды, но и национальные правозащитные учреждения, трудовые инспекции и другие соответствующие механизмы должны иметь полномочия рассматривать такие нарушения. Государствам следует пересмотреть и, в случае необходимости, изменить свое законодательство и процессуальные кодексы для обеспечения доступа к средствам правовой защиты, а также процессуальной справедливости. Должна быть доступна юридическая помощь для получения средств правовой защиты, и она должна быть бесплатной для тех, кто не в состоянии ее оплатить.

## **В. Конкретные правовые обязательства**

58. Право на справедливые и благоприятные условия труда налагает на государства-участники три уровня обязательств. Во-первых, государства-участники обязаны уважать это право, воздерживаясь от прямого или косвенного ограничения пользования им. Это особенно важно в тех случаях, когда государство является работодателем, включая государственные или контролируемые государством предприятия. Например, государства-участники не должны вводить шкалу окладов, которая прямо или косвенно дискриминирует работающих женщин, или поддерживать в государственном секторе систему продвижения по службе, которая прямо или косвенно благоприятствует перепредставленному полу на более высоких должностях. Государствам-участникам следует принимать меры по предотвращению и устранению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, являющихся результатом их действий или бездействия. Государствам-участникам следует также уважать коллективные соглашения, направленные на введение и поддержание справедливых и благоприятных условий труда, и производить пересмотр законодательства, включая законы и положения о компаниях, для обеспечения того, чтобы оно не ограничивало это право<sup>47</sup>.

59. Обязательство по защите требует от государств-участников принимать меры для обеспечения того, чтобы третьи стороны, такие как работодатели и предприятия частного сектора, не ограничивали пользование правом на справедливые и благоприятные условия труда и соблюдали свои обязательства. Это включает шаги по предупреждению, расследованию, наказанию и исправлению нарушений благодаря эффективным законам и мерам политики, а также использованию судов. Например, государствам следует обеспечить, чтобы законы, меры политики и положения, регулирующие право на справедливые и благоприятные условия труда, такие как национальная политика в области безопасности и гигиены труда или законодательство о минимальной зарплате и минимальных стандартах в отношении условий труда, являлись эффективными и применялись на практике<sup>48</sup>. Государствам-участникам следует применять санкции и соответствующие наказания в отношении третьих сторон, включая адекватное возмещение, уголовные наказания, финансовые меры, такие как возмещение ущерба, и административные меры, в случае нарушения любого из элементов

<sup>47</sup> См. Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека, принцип 3 b).

<sup>48</sup> Там же, принцип 3.

этого права. Им следует также воздерживаться от закупки товаров и получения услуг от физических лиц и предприятий, которые нарушают это право. Государствам-участникам следует обеспечить, чтобы мандаты трудовых инспекций и других следственных и защитных механизмов охватывали условия труда в частном секторе и выносили руководящие указания работодателям и предприятиям. Меры по защите должны также охватывать неформальный сектор. Для некоторых работников, таких как домашние работники, могут потребоваться особые меры.

60. Обязательство по *выполнению* требует от государств-участников принятия необходимых мер с целью обеспечения полного осуществления права на справедливые и благоприятные условия труда. Это включает принятие мер в целях облегчения, поощрения и обеспечения соблюдения этого права, в том числе посредством ведения коллективных переговоров и социального диалога.

61. Для облегчения пользования правом на справедливые и благоприятные условия труда государствам-участникам следует принимать в интересах трудящихся позитивные меры путем обеспечения достаточного признания этого права благодаря законам, мерам политики и положениям, например о недискриминации, не допускающем отступлений праве на минимальную зарплату, безопасности и гигиене труда, обязательном страховом покрытии, минимальных стандартах для отдыха и досуга, ограничениях рабочего времени, оплачиваемом ежегодном и другом отпуске, а также о праздничных днях. Государствам-участникам следует также ввести квоты или другие временные специальные меры, с тем чтобы позволить женщинам и другим членам, которые столкнулись с дискриминацией, достигать высоких постов, и обеспечивать стимулы к тому, чтобы то же самое делал и частный сектор.

62. Для содействия проведению оценки пользования правом на справедливые и благоприятные условия труда государствам-участникам следует создать системы обязательного оповещения о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях, а также механизмы систематической оценки уровня минимальной зарплаты, справедливых зарплат и гендерного разрыва в оплате между мужчинами и женщинами, работающими в организациях государственного и частного секторов, в том числе на высоких постах. Государствам-участникам следует также периодически пересматривать, в консультации с трудящимися и работодателями, воздействие законов и мер политики с целью обновления стандартов с учетом существующей практики. Например, национальная политика по безопасности и гигиене труда должна включать встроенный механизм периодического обзора. Государствам-участникам следует содействовать распространению охвата защитных режимов на секторы риска; принимать программы, предусматривающие охват трудящихся неформального сектора экономики, в сочетании с мерами по регулированию неформального сектора; создать адекватные механизмы диалога для рассмотрения соответствующих проблем; и ввести стимулы для преодоления гендерного разрыва в оплате, в том числе посредством инициатив по облегчению бремени репродуктивной деятельности для женщин, например путем поощрения доступа к товарам и услугам, таким как дневные детские учреждения и отпуск по уходу за ребенком, предоставляемый непосредственно отцам.

63. Для поощрения права на справедливые и благоприятные условия труда государствам-участникам следует предпринять шаги по обеспечению надлежащего образования и информирования населения и уровня его осведомленности. С целью обеспечения трудящимся равных возможностей для продвижения по службе как в частном, так и государственном секторах государствам-

участникам следует разработать программы подготовки и информационные кампании, охватывающие также работодателей, на соответствующих языках и в доступных форматах для инвалидов и неграмотных трудящихся. Следует уделять внимание необходимости подготовки трудящихся по вопросам производственной гигиены и безопасности, учитывающей гендерные аспекты.

64. Государства-участники должны также обеспечивать аспекты права на справедливые и благоприятные условия труда, когда трудящиеся не имеют возможности пользоваться этим правом самостоятельно. Им следует создавать благоприятные возможности на рынке труда, а также, например, обеспечивать адаптацию рабочего места и оборудования для инвалидов в государственном секторе и создавать стимулы к тому, чтобы то же самое делал и частный сектор. Государства могли бы разработать программы социального обеспечения, не предусматривающие предварительных взносов, для определенных категорий трудящихся, таких как трудящиеся неформального сектора экономики, для обеспечения пособий и защиты в связи с несчастными случаями на производстве и профессиональными заболеваниями.

### **С. Основные обязательства**

65. Государства-участники несут основное обязательство обеспечить соблюдение по крайней мере минимальных существенных уровней права на справедливые и благоприятные условия труда. В частности, это требует от государств-участников:

а) гарантировать посредством закона осуществление этого права без какой-либо дискриминации по признаку расы, цвета кожи, пола, языка, религии, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения, имущественного положения, рождения, инвалидности, возраста, сексуальной ориентации, гендерной идентичности, интерсексуального статуса, состояния здоровья, гражданства или любого другого статуса;

б) создать всеобъемлющую систему по борьбе с гендерной дискриминацией в сфере труда, в том числе в отношении вознаграждения;

в) установить в законодательстве и в консультации с трудящимися и работодателями, их представительными организациями и другими соответствующими партнерами недискриминационные и не допускающие отступлений размеры минимальных зарплат, зафиксированные с учетом соответствующих экономических факторов и индексируемые с учетом стоимости жизни, с тем чтобы обеспечить трудящимся и членам их семей удовлетворительное существование;

г) принять и осуществлять всеобъемлющую национальную политику по безопасности и гигиене труда;

д) определить и запретить посредством закона притеснения на работе, включая сексуальные домогательства, обеспечить соответствующие процедуры и механизмы обжалования и установить уголовные санкции за сексуальные домогательства;

е) ввести минимальные стандарты в отношении отдыха, досуга, разумного ограничения рабочего времени, оплачиваемых отпусков и праздничных дней и обеспечивать их соблюдение.

## D. Международная помощь и сотрудничество

66. Все государства должны в индивидуальном порядке и в порядке международной помощи и сотрудничества, в частности в экономической и технической областях, предпринимать шаги к тому, чтобы обеспечить постепенно полное осуществление права на справедливые и благоприятные условия труда. Это особенно касается тех государств, которые могут в этом отношении помогать другим. Международная помощь и сотрудничество являются средством передачи знаний и технологии и инструментом для максимального использования государствами имеющихся ресурсов с целью полного осуществления провозглашенных в Пакте прав.

67. Если государство-участник не в состоянии выполнять свои обязательства по осуществлению права на справедливые и благоприятные условия труда, ему необходимо запрашивать международную помощь. В зависимости от имеющихся ресурсов, государствам-участникам следует откликаться на такие запросы путем предоставления экономической и технической помощи и передачи технологии, а также, среди прочего, путем поощрения транснационального диалога между организациями работодателей и трудящихся. Такая помощь должна быть устойчивой, соответствовать культурным особенностям и учитывать нормы в области прав человека. Особую ответственность и заинтересованность в оказании помощи развивающимся странам в этом отношении несут экономически развитые государства-участники.

68. Государствам-участникам следует заручаться технической помощью и сотрудничеством международных организаций, в частности МОТ. При подготовке докладов государствам-участникам следует использовать для сбора и дезагрегации данных обширные информационно-консультативные услуги, предоставляемые МОТ.

69. Государства-участники должны воздерживаться от действий или бездействия, которые прямо или косвенно препятствуют осуществлению права на справедливые и благоприятные условия труда в других странах. Это особенно важно в тех случаях, когда государство-участник владеет или осуществляет контроль над предприятием или оказывает значительную поддержку и услуги предприятию, функционирующему в другом государстве-участнике<sup>49</sup>. С этой целью государству-участнику следует уважать соответствующее законодательство принимающей страны, которое согласуется с Пактом. В тех случаях, когда в самом государстве-участнике имеется более сильное законодательство, ему следует стремиться в той мере, насколько это возможно, соблюдать аналогичные минимальные стандарты в принимающей стране. Государствам-участникам следует также требовать уважения права на справедливые и благоприятные условия труда от физических лиц и предприятий экстерриториального базирования, с которыми они осуществляют коммерческие сделки<sup>50</sup>.

70. Государствам-участникам следует принять меры, включая законодательные меры, для разъяснения того, что их граждане, а также предприятия, domiciliрованные на их территории и/или находящиеся под их юрисдикцией, обязаны уважать право на справедливые и благоприятные условия труда в ходе всей своей экстерриториальной деятельности<sup>51</sup>. Эта ответственность особенно важна в государствах с передовыми системами трудового права, так как их

<sup>49</sup> Там же, принцип 4.

<sup>50</sup> Там же, принцип 6.

<sup>51</sup> Там же, принцип 2.



предприятия могут содействовать повышению стандартов в отношении условий труда в принимающих странах. Аналогичным образом, в конфликтных и постконфликтных ситуациях государства-участники могут играть важную регулируемую и правоприменительную роль, помогая физическим лицам и предприятиям выявлять, предотвращать и смягчать риски для справедливых и благоприятных условий труда в ходе их деятельности<sup>52</sup>. Государствам-участникам следует принять соответствующие меры для обеспечения того, чтобы негосударственные субъекты, домицилированные в государстве-участнике, несли ответственность за любые экстерриториальные нарушения права на справедливые и благоприятные условия труда и чтобы жертвы имели доступ к средствам правовой защиты. Государствам-участникам следует также выносить руководящие указания работодателям и предприятиям о том, как уважать это право на экстерриториальной основе<sup>53</sup>.

71. Государствам-участникам, выступающим в качестве членов соответствующих международных организаций, следует также уважать право на справедливые и благоприятные условия труда. Государствам-участникам, которые являются членами международных финансовых учреждений, в частности Международного валютного фонда, Всемирного банка и региональных банков развития, следует предпринять шаги для обеспечения того, чтобы это право учитывалось в рамках их политики кредитования, заключаемых заемных соглашений и других международных мер. Им следует также обеспечивать, чтобы политика и практика международных и региональных финансовых учреждений, в частности та, которая касается структурной и/или бюджетно-финансовой корректировки, не ущемляла, а поощряла это право.

72. Государствам-участникам следует обеспечить, чтобы праву на справедливые и благоприятные условия труда уделялось надлежащее внимание при заключении и осуществлении международных соглашений, в том числе в двусторонних, региональных и многосторонних торговых и инвестиционных соглашениях. Аналогичным образом, государствам-участникам следует обеспечивать, чтобы другие международные соглашения не оказывали негативного воздействия на право на справедливые и благоприятные условия труда, например в результате ограничения действий, которые могли бы предпринять другие государства-участники с целью осуществления этого права. Государствам-участникам, которые еще не сделали этого, следует рассмотреть возможность ратификации основных договоров о правах человека и соответствующих конвенций МОТ.

73. Государствам-участникам следует сотрудничать с целью защиты прав своих граждан, работающих в других государствах-участниках, в том числе через посредство двусторонних соглашений с принимающими странами и обмена информацией о практиках найма. Это особенно важно для предотвращения злоупотреблений в отношении трудящихся-мигрантов, включая домашних работников, и борьбы с торговлей людьми. Аналогичным образом, государствам-участникам следует использовать международное сотрудничество для защиты прав трудящихся-мигрантов, которые заняты на предприятиях, зарегистрированных в других государствах-участниках, с тем чтобы позволить таким трудящимся пользоваться справедливыми и благоприятными условиями труда.

<sup>52</sup> Там же, принцип 7 а).

<sup>53</sup> Маастрихтские принципы в отношении экстерриториальных обязательств государств в области экономических, социальных и культурных прав (2011 год).

## **Е. Обязательства негосударственных субъектов**

74. Хотя участниками Пакта являются только государства, обязанности по осуществлению права на справедливые и благоприятные условия труда несут коммерческие предприятия, профсоюзы и все члены общества. Это особенно важно в случае безопасности и гигиены труда с учетом того, что ответственность работодателя за безопасность и здоровье трудящихся является основным принципом трудового права, который неразрывно связан с трудовым договором, но он также применяется и к другим элементам права на справедливые и благоприятные условия труда.

75. Коммерческие предприятия, независимо от размера, сектора, форм собственности и структуры<sup>54</sup>, должны соблюдать законы, соответствующие Пакту, и несут ответственность за уважение права на справедливые и благоприятные условия труда<sup>55</sup>, избегая любые ограничения и устраняя любые нарушения этого права в результате их действий. В ситуациях, в которых коммерческое предприятие оказало неблагоприятное воздействие или способствовало ему, предприятию следует возместить ущерб или сотрудничать с целью его возмещения в рамках законных процессов, отвечающих признанным стандартам надлежащей процедуры<sup>56</sup>.

76. Большое значение имеет также роль учреждений и программ Организации Объединенных Наций, в частности МОТ. В соответствии со статьями 22 и 23 Пакта, МОТ и другие специализированные учреждения Организации Объединенных Наций, Всемирный банк, региональные банки развития, Международный валютный фонд, Всемирная торговая организация и другие соответствующие органы, а также Секретариат Организации Объединенных Наций, включая УВКПЧ, должны эффективно сотрудничать с государствами-участниками с целью осуществления права на справедливые и благоприятные условия труда. При рассмотрении докладов государств-участников Комитет будет рассматривать последствия любой просьбы о помощи государства-участника для осуществления этого права, а также полученный ответ.

## **IV. Нарушения и средства правовой защиты**

77. Государства-участники должны продемонстрировать, что они приняли все необходимые меры для осуществления этого права в максимальных пределах имеющихся ресурсов, что пользование правом осуществляется без дискриминации и что женщины пользуются условиями труда не хуже тех, которыми пользуются мужчины, а также равной платой за равный труд и за труд равной ценности. Непринятие таких мер равносильно нарушению Пакта. При оценке того, выполнили ли государства-участники свое обязательство по принятию таких мер, Комитет рассматривает вопрос о том, являются ли принятые меры разумными и соразмерными и соответствуют ли они правозащитным стандартам и демократическим принципам.

78. Нарушения права на справедливые и благоприятные условия труда могут происходить в результате совершения действий, т.е. в результате прямых действий государств-участников. Примерами таких нарушений являются принятие

<sup>54</sup> См. Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека, принцип 14.

<sup>55</sup> Там же, принципы 11, 12 и 23.

<sup>56</sup> Там же, принцип 22.

мер политики в отношении трудовой миграции, которые повышают уязвимость трудящихся-мигрантов к эксплуатации, неспособность предотвратить несправедливое увольнение с работы на государственной службе беременных женщин и целенаправленное введение регрессивных мер, несовместимых с основными обязательствами.

79. Нарушения могут также происходить в результате бездействия, что означает непринятие государством-участником разумных мер для полного осуществления этого права каждым человеком, например в результате необеспечения соблюдения соответствующих законов и осуществления надлежащей политики, или регулирования деятельности отдельных лиц и групп лиц, с тем чтобы предотвратить нарушение ими этого права, или необеспечения учета своих обязательств по Пакту при заключении двусторонних или многосторонних соглашений с другими государствами, международными организациями или многонациональными корпорациями.

80. Государства-участники должны создать адекватные механизмы мониторинга и подотчетности путем обеспечения доступа к правосудию или другим эффективным средствам правовой защиты.

---