



Конвенция о правах инвалидов

Distr.: General
29 September 2020
Russian
Original: English

Конференция государств — участников Конвенции о правах инвалидов

Тринадцатая сессия

Нью-Йорк, декабрь 2020 года*

Пункт 5 b) i) предварительной повестки дня**

Вопросы, касающиеся осуществления

Конвенции: обсуждения «за круглым столом»

Инвалидность и предпринимательство: реализация права инвалидов на труд в открытой, инклюзивной и доступной среде

Записка Секретариата

Настоящая записка была подготовлена Секретариатом в консультации со структурами Организации Объединенных Наций, представителями гражданского общества и другими соответствующими заинтересованными сторонами для содействия проведению обсуждения «за круглым столом» по теме «Инвалидность и предпринимательство: реализация права инвалидов на труд в открытой, инклюзивной и доступной среде». С одобрения бюро Конференции государств — участников Конвенции о правах инвалидов Секретариат представляет настоящую записку участникам Конференции на ее тринадцатой сессии.

* Точные даты еще не подтверждены Комитетом по конференциям ввиду сохраняющейся ситуации, связанной с пандемией коронавирусного заболевания (COVID-19).

** CRPD/CSP/2020/1.



I. Введение

1. Что касается сферы труда, то между инвалидностью и предпринимательством существует сложная и еще не вполне выявленная взаимосвязь, которая нуждается в изучении. Необходимы эффективные стратегии и меры для борьбы с дискриминацией и создания благоприятной среды для инвалидов, которая была бы открытой, инклюзивной и доступной и обеспечивала бы их полноценное участие и интеграцию в сфере труда. Несмотря на наличие таких серьезных препятствий для участия инвалидов в жизни общества, как сохраняющееся неравенство и дискриминация, появляются и новые возможности для поощрения их права на работу в более открытой, инклюзивной и доступной среде, что может принести выгоды как самим инвалидам, так и деловым предприятиям.

2. Права инвалидов, в том числе их право на труд, юридически признаны в Конвенции о правах инвалидов, которая была принята в 2006 году. Равным образом, в основу Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года и целей в области устойчивого развития положен подход, основанный на концепции прав человека, и инвалиды считаются заслуживающими особого внимания со стороны как государственного, так и частного сектора и всех других заинтересованных сторон, в том числе в контексте обеспечения достойной работы и экономического роста.

3. Обеспечение права инвалидов на достойный труд ведет также к расширению их возможностей вести более независимую жизнь, добиваться полного раскрытия своего потенциала и содействовать повышению своего благосостояния, а также благосостояния своих семей, общин и всего общества, и к построению более инклюзивной экономики.

4. В тот самый момент, когда государства-члены, структуры Организации Объединенных Наций и другие заинтересованные стороны продолжают преодолевать кризис, связанный с коронавирусом заболеванием (COVID-19), ускорять свои усилия по осуществлению концепции восстановления по принципу «отстроим лучше, чем было» в целях реализации Повестки дня на период до 2030 года в интересах всех людей и выполнять принятые ими обязательства в отношении прав инвалидов, закрепленные в Конвенции, участники тринадцатой сессии Конференции государств — участников Конвенции о правах инвалидов проведут обсуждение «за круглым столом», посвященное вопросу об инвалидности и предпринимательстве. Участники этого обсуждения «за круглым столом» рассмотрят трудности и возможности, связанные с инвалидностью и предпринимательством, обменяются передовой практикой и изучат разные стратегии в целях дальнейшего содействия созданию открытой, инклюзивной и доступной среды для всех людей, включая инвалидов. В настоящей записке представлены общая справочная информация и конкретные сведения, призванные содействовать проведению обсуждений на этом форуме «за круглым столом».

II. Нынешние международно-правовые рамки

5. Нынешняя глобальная нормативно-правовая база, состоящая из международных договоров по правам человека и правовых документов по тематике развития, служит всеобъемлющим руководством при рассмотрении вопросов, касающихся инвалидности и предпринимательства, особенно путей содействия созданию открытой, инклюзивной и доступной среды для реализации права на труд.

6. Например, в Руководящих принципах предпринимательской деятельности в аспекте прав человека: осуществление рамок Организации Объединенных Наций в отношении «защиты, соблюдения и средств правовой защиты» (A/HRC/17/31, приложение) и Руководстве для деловых предприятий по вопросам прав инвалидов содержатся практические руководящие указания для деловых предприятий, которые совместно с правительствами занимаются защитой и претворением в жизнь прав инвалидов в сфере предпринимательства и на рабочих местах. Например, в принципе № 3 Руководящих принципов предусматривается, что в руководящих указаниях деловым предприятиям относительно соблюдения прав человека должны указываться ожидаемые результаты, и они должны поощрять обмен информацией о наилучшей практике; они должны также содержать рекомендации в отношении надлежащих методов, включая принцип должной заботы о правах человека, а также в отношении способов эффективного подхода к гендерной проблематике, вопросам уязвимости и/или маргинализации с учетом конкретных проблем, с которыми могут сталкиваться инвалиды в числе прочих социальных групп, находящихся в более уязвимом положении.

7. Еще важнее то, что для государств-участников Конвенция является имеющим обязательную юридическую силу документом, в котором рассматриваются права инвалидов в сфере труда и занятости. Хотя главную ответственность за выполнение положений Конвенции несут государства-участники, в ряде ее положений, имеющих особо актуальное значение, как прямо, так и косвенно говорится также о частном секторе, в том числе о деловых предприятиях. Согласно Конвенции, на государства возложен широкий круг функций и обязанностей по поощрению прав инвалидов с помощью законодательных, административных, финансовых, налоговых и иных мер, которые принимаются во взаимодействии с присутствующими на рынке субъектами делового сектора и влияют на их поведение. В статье 27 Конвенции признается право инвалидов на труд наравне с другими. Оно включает право на труд в условиях, которые являются открытыми, инклюзивными и доступными для инвалидов. В статье 27 h) государствам-участникам предлагается обеспечивать «стимулирование найма инвалидов в частном секторе с помощью надлежащих стратегий и мер, которые могут включать программы позитивных действий, стимулы и другие меры». Кроме того, согласно статье 4 государства-участники обязуются «принимать все надлежащие меры для устранения дискриминации по признаку инвалидности со стороны любого лица, организации или частного предприятия». Статья 9 также обязывает государства «обеспечивать, чтобы частные предприятия, которые предлагают объекты и услуги, открытые или предоставляемые для населения, учитывали все аспекты доступности для инвалидов». В Конвенции признаются также важные функции деловых предприятий и других субъектов частного сектора в содействии обеспечению доступности и универсального дизайна во всех аспектах развития и осуществления предпринимательской деятельности и тот факт, что деловые предприятия могут стать социально ответственными субъектами, содействующими претворению в жизнь прав инвалидов на уровне общин и всего общества. Например, статья 21 Конвенции обязывает государства к активному побуждению «частных предприятий, оказывающих услуги широкой публике, в том числе через Интернет, к предоставлению информации и услуг в доступных и пригодных для инвалидов форматах». Затем, согласно статье 2, отказ в разумном приспособлении считается одной из форм дискриминации. Кроме того, в статье 12 предусматривается, что «государства-участники признают, что инвалиды обладают правоспособностью наравне с другими во всех аспектах жизни».

8. Повестка дня на период до 2030 года представляет собой глобальную программу развития, нацеленную на обеспечение всеохватывающего, равноправного и устойчивого развития. В Повестке дня на период до 2030 года государства-члены торжественно обещали, что никто не будет забыт, и подчеркнули обязанности государств уважать, защищать и поощрять права человека и основные свободы всех людей без какого бы то ни было различия, в том числе в отношении инвалидности или иного статуса. Инвалидность и инвалиды упоминаются 11 раз в разных задачах и показателях, предусмотренных в рамках целей в области устойчивого развития (цели 4, 8, 10, 11 и 17). Например, в цели 10 подчеркивается важность сокращения неравенства внутри государств и между ними, в том числе в интересах инвалидов, а в цели 8 закрепляется давняя приверженность международного сообщества обеспечению полной и производительной занятости и достойной работы, а также равной оплаты за труд равной ценности для всех людей, в том числе инвалидов, которая не может быть реализована без осуществления положений, закрепленных в статье 27 Конвенции.

9. Образование и учебная подготовка напрямую ведут к расширению возможностей для трудоустройства. В этой связи Конвенция признает право инвалидов на образование и обеспечивает инклюзивность системы образования. В Повестке дня на период до 2030 года также предусматривается обеспечение равного доступа к образованию и профессионально-технической подготовке всех уровней (задача 4.5 в рамках цели 4), а также обеспечение возможности учиться на протяжении всей жизни, в том числе инвалидам, что поможет им «приобрести знания и навыки, необходимые для использования открывающихся возможностей и полноценного участия в жизни общества» (см. резолюцию 70/1 Генеральной Ассамблеи, пункт 25). И наконец, в Повестке дня на период до 2030 года государства-члены формулируют меры, которые должны быть приняты государствами для решения важнейших экономических, социальных, экологических и управленческих вопросов к 2030 году, а также обращаются к предпринимателям с конкретным призывом содействовать их реализации (там же, пункт 67).

10. Примерами законодательных актов и стратегий по борьбе с дискриминацией в отношении инвалидов являются, в частности, акты и стратегии в сфере финансов, налогообложения, государственных закупок и позитивных действий, когда это целесообразно, направленные на регулирование рынка и защиту прав инвалидов. Реагируя на трудности, вызванные пандемией COVID-19, Генеральный секретарь в своей докладной записке¹, которая получила широкую поддержку государств-членов, осветил последствия COVID-19 для инвалидов и вынес рекомендации, касающиеся обеспечения участия инвалидов в процессе принятия мер по реагированию и восстановлению.

III. Текущее положение, вопросы и проблемы в области реализации права инвалидов на труд

11. Во всем мире инвалиды могут с большей вероятностью быть безработными, работать в неорганизованном секторе, заниматься более опасной работой и быть лишенными социальной защиты, трудовых прав и достойных условий труда. Имеющиеся данные по 91 стране и территории мира показывают, что занятыми являются всего лишь 36 процентов инвалидов рабочего возраста, тогда как по другим группам населения аналогичный показатель составляет около 60 процентов². В большинстве стран инвалиды в сфере занятости также имеют

¹ United Nations, “Policy brief: a disability inclusive COVID-19 response”, May 2020.

² *Disability and Development Report: Realizing the Sustainable Goals by, for and with Persons with Disabilities* (United Nations publication, Sales No. 19.IV.4), p. 153.

большую вероятность оказаться в уязвимом положении или получать меньшую заработную плату по сравнению со своими коллегами, не являющимися инвалидами. В результате инвалиды подвергаются большему риску нищеты и социальной изоляции по сравнению с другими людьми. В 2019 году пособие по инвалидности во всем мире получали всего лишь 27,8 процента инвалидов с серьезной степенью инвалидности³.

12. Внутри самой категории инвалидов некоторые группы, как представляется, находятся в еще худшем положении. Например, данные по некоторым регионам показывают, что среди женщин-инвалидов выше процент безработных, а среди молодых людей-инвалидов выше вероятность оказаться в числе бросивших школу⁴. Инвалиды с умственными и психосоциальными расстройствами чаще подвергаются стигматизации и дискриминации, не имеют надлежащих возможностей для развития навыков и потенциала, не получают достаточной помощи на переходном этапе в овладении конкретной профессией и часто оказываются на низкооплачиваемых работах, создающих низкую добавленную стоимость. Им труднее удержаться на работе, в том числе вследствие периодического пребывания на вынужденной госпитализации или в лечебных учреждениях. Из докладов, представленных многими странами, видно, что пандемия COVID-19 может привести к дальнейшему закреплению существующих форм дискриминации и стигматизации в отношении, в частности, пожилых людей-инвалидов и имеющих инвалидность женщин и девочек⁵.

13. Несмотря на недостаток международно сопоставимых данных официальной статистики по инвалидам в сфере труда и предпринимательской деятельности, имеется достаточно информации, свидетельствующей о наличии пробелов, препятствующих реализации права инвалидов на труд.

14. Имеются серьезные барьеры и проблемы, мешающие полному осуществлению права инвалидов на труд и их выходу на рынок труда, включая отсутствие во многих случаях открытой, инклюзивной и благоприятной среды. Такие барьеры существуют в окружающих зданиях и строениях, на транспорте, при пользовании товарами и услугами и в получении доступа к информационно-коммуникационным технологиям. Существует также проблема недостаточного доступа к информации, инклюзивному образованию и профессионально-технической подготовке для овладения конкретной профессией, а также проблема недостаточной помощи молодым людям-инвалидам в устройстве на работу после школы. В некоторых случаях причиной введения дискриминационной практики становятся законодательные акты, основанные на медицинской модели инвалидности. С одной стороны, отдельные инструменты политики, например предоставление пособий по инвалидности в тех странах, где действует такая практика, не всегда эффективно продуманы для того, чтобы достичь намеченной цели оказания инвалидам помощи в использовании ими имеющихся возможностей для получения достойной работы. С другой стороны, в том числе в частном секторе, отмечается частое несоблюдение применимых законов и директивных положений, например законов о квотах, призванных гарантировать занятость работников-инвалидов и их удержание на работе.

³ International Labour Organization (ILO), *World Social Protection Report 2017–2019: Universal Social Protection to Achieve the Sustainable Development Goals* (Geneva, 2017).

⁴ Например, European Commission, “Disability statistics – labour market access”, Eurostat Statistics Explained. См. также Anna Lawson and Dagmar Schiek, eds., *European Union Non-Discrimination Law and Intersectionality: Investigating the Triangle of Racial, Gender and Disability Discriminations* (Routledge, 2016).

⁵ United Nations, “Leaving no one behind – the COVID-19 crisis through the disability and gender lens”, Policy brief No. 69, May 2020.

15. Работодатели и заинтересованные стороны предпринимательского сектора являются важными субъектами, стимулирующими создание инклюзивной рабочей среды для инвалидов и претворяющими в жизнь права инвалидов на рабочем месте и в общинах. Однако многие владельцы предприятий и работодатели часто не осведомлены о правах инвалидов⁶, не понимают, какими навыками и профессиональными качествами обладают инвалиды, и не доверяют им в достаточной мере для того, чтобы принять их на работу в инклюзивной и доступной среде в свои компании и на рабочие места. Они зачастую не имеют также конкретных знаний и возможностей для обеспечения разумного приспособления⁷ в интересах работников-инвалидов и оказания им поддержки, с тем чтобы они могли сохранять свои рабочие места и развивать профессиональную карьеру. Кроме того, во многих случаях широко распространена практика стигматизации, стереотипизации и негативного отношения и дискриминации в отношении инвалидов, что в свою очередь лишает работодателей стимулов к найму инвалидов, удержанию их работе и оказанию им поддержки. Такое отношение часто приводит также к тому, что принятие на работу инвалидов рассматривается как акт благотворительности, к возникновению неверного представления о ценности их труда, к дискриминации в уровне заработной платы, к сегрегации на рабочем месте и к неуважению принципа свободного выбора. В исследовании, проведенном организацией «Сенсе интернасьональ Перу», сделан вывод о том, что главным препятствием к найму инвалидов, и в частности слепоглухих лиц, является предубеждение со стороны работодателей и коллег по работе⁸.

16. Жизненно важно воспитывать позитивное отношение к инвалидам и содействовать лучшему пониманию их прав, факторов благополучия и потенциальных возможностей с точки зрения их умений и трудоспособности. Молодые люди-инвалиды, ищущие работу, часто указывают на то, что им постоянно приходится сталкиваться со сковывающим и покровительственным отношением к себе со стороны общества и даже членов семьи, что ограничивает их стремление к трудоустройству. Этим отчасти объясняется то, почему работодатели ссылаются на отсутствие заявлений на работу со стороны инвалидов.

17. В предпринимательском секторе, несмотря на многие сохраняющиеся препятствия, мешающие полному осуществлению прав инвалидов, имеются и обнадеживающие примеры, которые могут служить образцами передовой практики. Например, получает все более широкое осознание тот факт, что инвалиды являются источниками многообразия, талантов и инноваций, что открывает перед предпринимателями более широкие возможности для выхода на более высокий уровень функционирования в качестве ответственных корпоративных субъектов. В последние годы отдельные компании перешли от практики соблюдения корпоративной социальной ответственности к прогрессивным методам

⁶ Juanjo Cordero, Tania Ortiz de Zúñiga and Marleen Rue, *Disability and Corporate Social Responsibility Reporting: An Analysis Comparing Reporting Practices of 40 Selected Multinational Enterprises* (Geneva, International Labour Organization, 2014). Как видно из проведенного анализа практики, применяемой 40 выборочными многонациональными компаниями, данные по работникам-инвалидам предоставили менее половины обследованных предприятий и многие компании не смогли выделить вопросы инвалидности и указать, что они относятся к категории вопросов прав человека.

⁷ Согласно статье 2 Конвенции о правах инвалидов, «разумным приспособлением» называется «внесение, когда это нужно в конкретном случае, необходимых и подходящих модификаций и коррективов, не становящихся чрезмерно обременительными, в целях обеспечения реализации или осуществления инвалидами наравне с другими всех прав человека и основных свобод».

⁸ World Federation of the Deafblind, *At Risk of Exclusion from CRPD and SDGs Implementation: Inequality and Persons with Deafblindness – Initial Global Report on Situation and Rights of Persons with Deafblindness* (2018).

дальнейшей реализации концепции всестороннего учета прав инвалидов в сфере предпринимательской деятельности. Например, некоторые крупные компании присоединились к глобальной инициативе “Valuable 500”, в рамках которой они обязались содействовать обеспечению доступности и всестороннему учету прав инвалидов внутри организации и на всех ее уровнях, в том числе на директорском уровне⁹. Другие компании выступают инициаторами преобразований в сфере бизнеса, подавая пример более широкого учета концепций доступности и интеграции в своих бизнес-стратегиях и корпоративной культуре. Принимая личные обязательства, выполняя роль лидера и осуществляя такие меры позитивных действий, как предоставление займов на цели поддержки предпринимателей из числа инвалидов, такие компании на инициативной основе нанимают и привлекают инвалидов в качестве потребителей, клиентов¹⁰, работников и управляющих¹¹ и тем самым получают преимущество перед своими конкурентами по бизнесу¹².

18. Все жители мира, имеющие ту или иную форму инвалидности, численность которых составляет более 1 миллиарда человек, представляют собой огромный источник талантов для сферы труда. Согласно докладу Всемирного банка, экономические убытки, обусловленные исключением инвалидов из сферы занятости, могут достигать примерно 6,7–8,7 процента от объема годового валового внутреннего продукта страны¹³.

Принятие мер по реагированию на пандемию коронавирусного заболевания (COVID-19) и восстановлению после нее с обеспечением участия инвалидов

19. Хотя пандемия COVID-19 затрагивает каждого человека и каждую общину, инвалиды в силу конкретных физических и социально-экономических обстоятельств, в которых они находятся, относятся к той категории населения, которая может еще сильнее пострадать от пандемии, и могут с большей вероятностью подвергнуться ее серьезному воздействию¹⁴. Многие инвалиды относятся к группе повышенного риска в связи с COVID-19, поскольку они ограничены в своих возможностях защититься от инфекции или пройти диагностику и лечение из-за недостатка информации о вирусе в доступных форматах и ограниченной доступности для них медицинских учреждений. Режим физической изоляции, введенный во многих странах для сдерживания передачи вируса, может

⁹ См. www.thevaluable500.com/.

¹⁰ Rich Donovan, “Emerging giant: big is not enough – the global economics of disability”. Имеется по адресу <http://www.ccrw.org/wp-content/uploads/2016/08/The-Global-Economics-of-Disability-2012.pdf>.

¹¹ Многие организации, занимающиеся в прямом взаимодействии с частным сектором претворением в жизнь принципов инклюзивного найма, удержания на работе и продвижения по службе, поощряют, в частности, учет концепции инклюзивности в рамках инициатив по обеспечению многообразия среди поставщиков и разрабатывают инклюзивные стратегии. См., например, сайт организации Disability: IN (<https://disabilityin.org/>) и Форума предпринимателей по вопросам инвалидности (<https://businessdisabilityforum.org.uk>).

¹² Например, компания «Эксенчур» опубликовала в 2018 году исследование под названием “Getting to equal: the disability inclusion advantage”, в котором показано, что некоторые из обследованных компаний, которые принимают на работу инвалидов, имеют показатели выше среднего в плане прибыльности (поступления плюс чистый доход) и создания стоимости (норма прибыли).

¹³ R. L. Metts, “Disability issues, trends and recommendations for the World Bank” (Washington, D.C., World Bank, 2000).

¹⁴ United Nations, *The Sustainable Development Goals Report, 2020*.

создать непредвиденные барьеры, препятствующие доступу к товарам и услугам, жизненно необходимым инвалидам. Приостановка программ обучения навыкам и учебной подготовки может иметь далекоидущие последствия для молодых людей-инвалидов, которые испытывают множество преград, пытаясь вступить в ряды работающего населения.

20. Особенно сильно отражается на инвалидах сокращение рынка труда, происходящее в период кризиса и посткризисного восстановления. Несмотря на недостаток конкретных данных по этому вопросу, в одном исследовании был сделан вывод о том, что за период с момента введения карантина примерно 40 процентов инвалидов в одной из стран Латинской Америки потеряли работу, что серьезным образом сказалось на доходах их семей¹⁵. Мероприятия по снижению риска передачи вируса должны проводиться таким образом, чтобы при этом обеспечивалась защита инвалидов от заражения вирусом и одновременно создавались условия для сохранения ими рабочих мест и доходов. Опрос 10 000 инвалидов и членов их семей, проведенный в конце апреля 2020 года, показал, что в одной из стран Африки 45 процентов инвалидов были обеспокоены тем, как они смогут прокормить семью, по сравнению с 14 процентами инвалидов, обеспокоенных опасностью заражения COVID-19¹⁶.

21. Когда присутствие по месту работы становится слишком опасным в связи с пандемией COVID-19, могут использоваться перспективные методы, помогающие снизить риск заражения при одновременном обеспечении защиты работников-инвалидов и сохранении безопасных и здоровых рабочих мест, например переоборудование рабочих помещений или предоставление работникам вариантов удаленной работы или оплачиваемого отпуска. При использовании альтернативных методов работы или модифицировании существующих методов организации труда по месту работы следует принимать во внимание аспекты создания доступной среды и обеспечения разумного приспособления с учетом индивидуальных запросов работников. Например, использование метода удаленной работы также может открыть новые возможности для трудоустройства инвалидов, особенно для тех из них, кто ограничен в мобильности; для этого требуется наличие широкополосного подключения к Интернету и создание цифрового контента в доступных форматах¹⁷.

22. Поскольку многие инвалиды являются владельцами предприятий или самостоятельно занятыми лицами или работают в неорганизованном секторе экономики, многие из них оказываются в особо тяжелом положении. Им требуется поддержка для того, чтобы они могли сохранить имеющиеся у них средства к существованию и принимать надлежащие меры предосторожности. В контексте реагирования на COVID-19 предпринимаемые правительствами целенаправленные политические шаги, включая предоставление пакетов финансового стимулирования, субсидий и адресных планов социальной защиты, например денежных переводов, а также поддержки и вспомоществования в натуральной форме, имеют сегодня как никогда важное значение для жизни людей и должны охватывать категорию инвалидов, в том числе тех из них, кто является владельцем предприятия

¹⁵ Economic Commission for Latin America and the Caribbean, “Persons with disabilities and coronavirus disease (COVID-19) in Latin America and the Caribbean: status and guidelines”, April 2020. Имеется по адресу https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45492/1/S2000299_en.pdf.

¹⁶ Light for the World and TRAC.FM, “The impact of COVID-19 on persons with disabilities in Uganda”, 2020.

¹⁷ ILO, “COVID-19 and the world of work: ensuring the inclusion of persons with disabilities at all stages of the response”, Policy brief, June 2020.

и занимается предпринимательской деятельностью, в целях смягчения последствий пандемии.

Наметившиеся задачи и возможности в контексте будущих тенденций развития рынка труда

23. Будущие тенденции развития рынка труда будут складываться под влиянием таких формирующихся передовых технологий, как переход на цифровой формат, робототехника, искусственный интеллект и автоматизация, а также под влиянием других мегатенденций, например демографических, включая старение, миграцию и урбанизацию, и климатических изменений. Как подчеркивалось на многостороннем форуме по науке, технике и инновациям в интересах достижения целей в области устойчивого развития, состоявшемся в 2019 году, технический прогресс сам по себе не приводит в обязательном порядке к технологическим разрывам и проблеме неравенства. Было бы правильнее сказать, что решающую роль в определении конечной цели, достижению которой будут служить техника и новаторство, играют государственная политика и учреждения (E/HLPF/2019/6, пункт 59).

24. В этой связи важной задачей является обеспечение инклюзивности и доступности технологий для всех людей, включая инвалидов, и создание для всех работников таких условий, которые помогли бы им воспользоваться новыми возможностями, открывающимися в связи с применением новых трудосберегающих технологий, основанных на использовании имеющихся навыков. Необходимо принять срочные меры для того, чтобы обеспечить участие инвалидов на всех этапах цикла разработки технологий, поскольку они, как правило, бывают исключены из этих процессов, хотя и являются основными пользователями многих технологий, например искусственного интеллекта и робототехники (E/HLPF/2019/6, пункт 61).

25. Технология может полностью переменить жизнь инвалидов, в частности жизнь слепоглухих лиц, обеспечивая невиданные ранее возможности для обучения и общения. Учет этических соображений и соблюдение принципа «универсального дизайна»¹⁸ могут способствовать внедрению технологий, а также обеспечению их экономической и физической доступности.

IV. Направления дальнейшей работы

26. Пандемия COVID-19 продолжает оказывать серьезное воздействие на жизнь и работу людей во всем мире. Уникальные взгляды и живой опыт инвалидов, которые и до начала пандемии добивались успеха в жизни невзирая на изоляцию и необходимость ежедневного приспособления к окружающим их условиям, имеют весьма ценное значение в нынешней ситуации и могли бы способствовать применению творческих и новых подходов и поиску новаторских решений существующих проблем. Нынешняя пандемия дает возможности для дальнейшего укрепления социальной интеграции инвалидов и построения

¹⁸ «Универсальный дизайн», согласно статье 2 Конвенции, означает «дизайн предметов, обстановок, программ и услуг, призванный сделать их в максимально возможной степени пригодными к использованию всеми людьми без необходимости адаптации или специального дизайна. «Универсальный дизайн» не исключает ассистивные устройства для конкретных групп инвалидов, где это необходимо».

нового и лучшего будущего для всех людей, в том числе на рабочем месте и в сфере предпринимательской деятельности¹⁹.

27. С учетом передового практического опыта, в том числе опыта реагирования на COVID-19²⁰, правительства и заинтересованные стороны предпринимательского сектора могут рассмотреть вопрос о принятии следующих мер поощрению прав инвалидов в открытой, инклюзивной и доступной среде в предпринимательском секторе и на рабочем месте:

a) необходимо применять двуединый подход к обеспечению всестороннего учета прав инвалидов (путем проведения в жизнь основной политики и целенаправленных мероприятий) в целях недопущения дискриминации и обеспечения равноправного доступа инвалидов к сфере занятости и их полноценного участия в ней;

b) наряду со стратегиями, следует разработать и эффективным образом применять прочные национальные нормативно-правовые и политические рамки, согласующиеся с Конвенцией, не только для устранения физических, информационно-коммуникационных и поведенческих барьеров, но и в целях создания благоприятных условий и равных возможностей для участия;

c) политика, проводимая в сфере занятости, должна учитывать права и отвечать интересам всех инвалидов, охватывая наиболее маргинализированные группы, например лиц с умственными или психосоциальными расстройствами;

d) следует принимать, по мере необходимости, целенаправленные междисциплинарные меры для устранения многочисленных и взаимосвязанных форм дискриминации, в том числе в отношении женщин и девочек, имеющих инвалидность;

e) следует оказывать надлежащую поддержку (например, осуществлять приспособленные к конкретным условиям стратегии обучения навыкам и наставничества) тем лицам, которые нуждаются в ней, в порядке обеспечения разумного приспособления на рабочих местах и в предпринимательском секторе;

f) необходимо срочно наладить подготовку данных с разбивкой по признаку инвалидности на основе применения соответствующих принципов, стандартов и руководящих указаний, а также инструментов Организации Объединенных Наций, например вопросников Вашингтонской группы по статистике инвалидности, что поможет отслеживать прогресс и выявлять пробелы в вопросах, касающихся занятости инвалидов;

g) следует создавать и укреплять учреждения и механизмы для того, чтобы следить за положением инвалидов в сфере занятости и спрашивать с ответственных уполномоченных лиц за достигнутые результаты;

h) необходимо вкладывать средства в создание благоприятных условий в сфере труда и занятости как для работодателей, так и для лиц, ищущих работу, в целях придания последним дополнительной уверенности в собственных силах и обеспечения их готовности к работе.

¹⁹ United Nations, "Policy brief" (см. подстрочное примечание 6 выше).

²⁰ Государствами-членами, Организацией Объединенных Наций и организациями гражданского общества предпринимаются инициативы, в том числе по линии многих многосторонних партнерств. Например, 3 августа 2020 года было проведено мероприятие Глобального форума по теме «Кризис COVID-19 и инвалиды: восстановление по принципу «отстроим лучше, чем было» в интересах построения инклюзивного, доступного и устойчивого мира для всех людей».

28. Правительства могут добиваться прогресса путем отмены дискриминационных законов и политики в сфере занятости в соответствии с Конвенцией и путем применения инклюзивного подхода в таких областях, как:

- a) формирование перспективных и инклюзивных систем образования для обеспечения инвалидам, в том числе женщинами и молодым людям, возможностей для приобретения и совершенствования навыков;
- b) вложение средств в инфраструктуру и новые технологии, в частности в целях обеспечения равного доступа к имеющимся возможностям;
- c) обеспечение равных для всех условий в вопросах участия в доходах и в переговорах о заработной плате;
- d) расширение охвата системы социальной защиты и ее приспособление к меняющимся условиям, поскольку в будущем ожидается увеличение числа лиц, в том числе инвалидов, работающих на внештатной или подрядной основе в рамках растущей «гиг-экономики» (экономика неформальных сетевых предприятий без официальных трудовых соглашений)²¹.

29. Налаживание механизмов партнерства между правительствами, инвалидами и представляющими их организациями, другими заинтересованными сторонами и предпринимательским сектором, включая многонациональные компании и малые и средние предприятия, может помочь полному раскрытию инвалидами своих потенциальных возможностей в контексте будущих тенденций развития рынка труда в таких стратегических областях, как:

- a) **новые виды занятости и трансформация существующих рабочих мест.** Например, в предпринимательском секторе вопросы всестороннего учета прав инвалидов должны стать неотъемлемой частью хозяйственной политики и стратегии компаний на всех ее уровнях, должна быть создана доступная среда, свободная от стигматизации, и должен обеспечиваться учет потребностей работников-инвалидов путем разумного приспособления;
- b) **качественное образование, развитие навыков и обучение на протяжении всей жизни.** Компаниям следует развернуть и поддерживать программы обучения и профессиональной подготовки и обеспечивать их доступность для всех работников-инвалидов;
- c) **универсальный дизайн.** Частному сектору следует перейти на методы «универсального дизайна» или «дизайна с учетом потребностей всех людей», начиная с самых первых этапов всех новых разработок. Универсально спроектированная доступная среда может быть полезной для всех пользователей и станет также экономически выгодным решением;
- d) **наличие недорогих ассистивных технологий.** Работодатели в предпринимательском секторе могут предоставлять своим работникам соответствующие ассистивные технологии в порядке разумного приспособления на рабочем месте;
- e) **интеграция инвалидов в формирующихся секторах, например в «зеленой» экономике.** Частный сектор, в котором работает значительная доля лиц, занимающихся разработкой технических и практических решений, располагает наилучшими возможностями для обеспечения всестороннего учета прав инвалидов в осуществляемых инициативах в формирующихся областях

²¹ См. *World Social Report 2020: Inequality in a Rapidly Changing World* (United Nations publication, Sales No. E.20.IV.1).

экономического роста и для поддержки стратегии развития, учитывающей интересы инвалидов²².

30. Частному сектору надлежит также сыграть ключевую роль в деле расширения прав и возможностей инвалидов, в том числе:

а) путем поощрения предпринимательской деятельности инвалидов с помощью вспомогательных систем, в том числе с помощью кредитов и налогов, и путем обеспечения большей доступности необходимых процедур и процессов, например процесса получения разрешений на ведение предпринимательской деятельности;

б) путем оказания поддержки инвалидам в налаживании контактов с заинтересованными сторонами, обладающими экспертным потенциалом и опытом, например с Глобальной сетью по вопросам предпринимательства и инвалидности Международной организации труда.

V. Вопросы для рассмотрения

31. На рассмотрение в ходе обсуждения «за круглым столом» выносятся следующие вопросы:

а) Каковы основные преграды и трудности, которые препятствуют усилиям правительств и предпринимательского сектора по дальнейшей реализации прав инвалидов на рабочем месте?

б) Какие можно привести отдельные конкретные примеры деловых предприятий, которые добились успеха в выполнении своих обязанностей по обеспечению уважения и защиты прав инвалидов на рабочем месте и в предпринимательском секторе, включая предприятия, которыми владеют инвалиды?

в) Какие можно привести отдельные конкретные примеры существующих инструментов политики, доказавших свою эффективность в плане стимулирования компаний к обеспечению открытой, инклюзивной и доступной среды, в которой инвалиды могут трудиться или заниматься предпринимательской деятельностью?

г) В порядке реагирования на кризис, связанный с COVID-19, и на вызванные им опасения в плане охраны здоровья трудящихся на рабочем месте многие государственные учреждения и компании частного сектора перешли на метод удаленной работы в качестве одного из практически осуществимых методов выполнения рабочих и служебных обязанностей. Какие дополнительные вспомогательные средства могут быть задействованы для содействия реализации прав работников-инвалидов в условиях «существующей рабочей среды с поправкой на COVID-19»?

е) Как можно добиться реализации всеми инвалидами, в том числе наиболее маргинализированными группами, например женщинами-инвалидами и лицами с умственными или психосоциальными расстройствами, своего права на труд?

²² Global Business and Disability Network and Fundación Once, “Making the future of work inclusive of people with disabilities”, 2019.

f) в статье 32 Конвенции содержится призыв к осуществлению международного сотрудничества, а в цели 17 — к налаживанию партнерств с участием многих заинтересованных сторон. Как можно добиться более значительного прогресса в этой области в целях содействия реализации возможностей государств и заинтересованных сторон, занимающихся проблематикой инвалидности, по обеспечению более доступной и инклюзивной рабочей среды в интересах инвалидов?
