



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
13 July 2023
Russian
Original: English

Семьдесят восьмая сессия

Пункт 73 b) предварительной повестки дня*

Поощрение и защита прав человека: вопросы прав человека, включая альтернативные подходы в деле содействия эффективному осуществлению прав человека и основных свобод

Крайняя нищета и права человека

Записка Генерального секретаря

Генеральный секретарь имеет честь препроводить Генеральной Ассамблее доклад Специального докладчика по вопросу о крайней нищете и правах человека Оливье де Шуттера, представленный в соответствии с резолюцией [44/13](#) Совета по правам человека.

* [A/78/150](#).



Доклад Специального докладчика по вопросу о крайней нищете и правах человека Оливье де Шуттера

Работающие бедные: правозащитный подход к заработной плате

Резюме

В настоящем докладе Специальный докладчик по вопросу о крайней нищете и правах человека Оливье де Шуттер отмечает, что более чем каждый пятый трудящийся в мире живет в нищете. Рост производительности труда зачастую не приводит к повышению заработной платы трудящихся, в частности из-за распространения нестандартных форм труда и ослабления прав профсоюзов. Специальный докладчик оценивает правозащитные последствия явления «работающие бедные» в условиях, когда кризис стоимости жизни ухудшил положение людей, имеющих низкие доходы. Он представляет рекомендации как государствам, так и корпорациям по реализации права на заработную плату, обеспечивающую прожиточный минимум, и права на справедливое вознаграждение.

I. Введение¹

1. Большинство бедных в мире работают, но не получают заработную плату, достаточную для обеспечения достаточного уровня жизни для себя и своей семьи. Еще до пандемии коронавирусного заболевания (COVID-19) более чем каждый пятый трудящийся (21 процент) жил в нищете (жизнь менее чем на 3,10 долл. США в день), в том числе 8 процентов — в крайней нищете (жизнь менее чем на 1,90 долл. США в день): примерно для 712 миллионов человек работа не гарантировала достойной жизни для них самих и их семей². В странах с низким и низким средним уровнем дохода 44 процента и 52 процента трудящихся жили в условиях умеренной или крайней нищеты соответственно³: в Африке в нищете жили 54,8 процента трудящихся, в Азиатско-Тихоокеанском регионе — 21,3 процента, в арабских государствах — 15,8 процента⁴.

2. О масштабах проблемы свидетельствуют и другие цифры, основанные на национальных показателях нищеты. В Соединенных Штатах Америки работающими бедными считаются те, кто в течение года не менее 27 недель работал или искал работу, но при этом имел доход ниже национальной черты бедности (14 580 долл. США для одного человека и 19 720 долл. США для семьи из двух человек)⁵. Согласно этому определению в стране насчитывается около 6,3 миллиона работающих бедных, что составляет 4,1 процента трудящихся⁶. В Европейском союзе под работающими бедными понимаются люди, которые имели работу в течение не менее 7 месяцев в течение отчетного года, но чьи доходы ниже 60 процентов национального медианного эквивалентного располагаемого дохода⁷. В 2017 году в Европейском союзе работающие бедные составляли 10 процентов (почти 20,5 миллиона человек) активного трудоспособного населения, тогда как десятью годами ранее их доля составляла 8 процентов⁸. В Китае работающими бедными считаются те, кто работает по меньшей мере один час в неделю и живет в домохозяйстве с располагаемым доходом ниже 50 процентов от медианного дохода: к этой категории относится 28,6 процента городского населения⁹.

¹ Специальный докладчик выражает благодарность Центру по правам человека юридического факультета Колумбийского университета за выдающиеся исследования и профессору Николасу Буэно за консультации по вопросу о праве на справедливое вознаграждение.

² Rosina Gammarano, “The working poor or how job is no guarantee of decent living conditions”, ILOSTAT Spotlight on Work Statistics, No. 6 (Geneva, International Labour Organization, 2019), p.2. URL: https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_696387.pdf.

³ Ibid., p. 7.

⁴ Ibid., p. 5.

⁵ United States Department of Health and Human Services, Health Insurance Marketplace, “Federal poverty level”, 2023. URL: www.healthcare.gov/glossary/federal-poverty-level-fpl/.

⁶ Ibid.

⁷ Eurofound, “Working poor”, 29 November 2022. Эквивалентный располагаемый доход представляет собой сумму денежных средств, которую зарабатывает человек или домохозяйство после уплаты налогов и других отчислений, с поправкой на размер и состав домохозяйства.

⁸ Daphne Ahrendt and others, In work-poverty in the EU, Eurofound Research Report (Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2017), p. 3. URL: www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1725en.pdf.

⁹ Wu Xiaofang, “Structural causes of urban working poverty: an empirical study based on the China Labor Force Dynamics Survey (CLDS)”, *City Watch Journal* (2022); Tu Li and Yue Zhang, “Research on urban working poverty and its influencing factors: empirical study from CFPS data”, *Population and Economy* (2018), pp. 20–30.

3. Какое бы определение ни давали работающим бедным, общая тенденция очевидна: даже если речь идет о занятости в формальном секторе, наличие работы не всегда защищает трудящегося и его или ее семью от нищеты. Трудящиеся могут жить в нищете по целому ряду причин, включая состав домохозяйства и интенсивность труда в нем (соотношение числа работающих взрослых и числа иждивенцев в домохозяйстве), недостаточную социальную защиту от определенных жизненных рисков, распад неформальных сетей солидарности и низкую заработную плату. В настоящем докладе Специальный докладчик уделяет особое внимание последнему фактору: он рассматривает низкую заработную плату как один из основных факторов увеличения числа людей, относящихся к категории «работающих бедных».

II. Увеличение числа «работающих бедных»

A. Стагнация реальной заработной платы

4. Неспособность перевести рост производительности труда в увеличение реальной заработной платы — явление не новое. Однако пандемия COVID-19 в 2020 и 2021 годах и кризис стоимости жизни, потрясший мир в 2022 году в связи с резким ростом цен на продукты питания и энергоносители, еще более усугубили ситуацию. В 2020 году доля трудящихся, живущих в условиях крайней нищеты, впервые за два десятилетия увеличилась до 7,2 процента с 6,7 процента в 2019 году, при этом в нищете оказались еще 8 миллионов трудящихся, что в непропорционально большой степени затронуло молодежь и женщин, а также работников неформального сектора¹⁰. Высокие темпы инфляции с 2022 года, отчасти вызванные конфликтом на Украине, пролили свет, среди прочего, на уязвимость трудящихся, чья заработная плата остается фиксированной и не корректируется с учетом роста стоимости жизни: в первом полугодии 2022 года мировая месячная заработная плата снизилась в реальном выражении на 0,9 процента, что стало первым отрицательным ростом заработной платы в мире в этом столетии¹¹.

B. Снижение доли заработной платы в валовом внутреннем продукте

5. Во всех регионах доля оплаты труда в валовом внутреннем продукте (ВВП) снижается с 1980-х годов. В период с 1990 по 2009 год в странах Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) этот показатель снизился с 66,1 процента до 61,7 процента, достигнув минимального уровня перед мировым финансовым кризисом 2008 года, и до сих пор не восстановился¹². В Соединенных Штатах снижение доли оплаты труда в доходе ускорилось с 2000 года и составило три четверти от всего сокращения с 1947 года; 11 процентов этого снижения объясняется влиянием глобализации и автоматизации на ограничение возможности трудящихся отстаивать свои интересы¹³.

¹⁰ *The Sustainable Development Goals Report 2022* (United Nations publication, 2022), p. 26.

¹¹ International Labour Organization (ILO), *Global Wage Report 2022–2023: The Impact of COVID-19 and Inflation on Wages and Purchasing Power* (Geneva, 2022), p. 36.

¹² Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), *OECD Employment Outlook 2012* (Paris, 2013), chap. 3, p. 113.

¹³ James Manyika and others, *A New Look at the Declining Labor Share of Income in the United States* (n.p., McKinsey Global Institute, 2019), p. 2.

6. Снижение доли оплаты труда в доходе было еще более значительным в странах с формирующейся рыночной экономикой и развивающихся странах: отмечено существенное снижение в Северной Африке и Азии и более стабильное снижение доли заработной платы в Латинской Америке¹⁴. В Китае доля оплаты труда в национальном доходе с начала 1990-х годов снизилась почти на 3 процентных пункта¹⁵.

С. Более низкая оплата труда женщин

7. Женщины реже, чем мужчины, получают заработную плату, гарантирующую достойный уровень жизни для них самих и их семей. Сравнение доходов женщин и мужчин свидетельствует о сохраняющемся разрыве: в 2019 году на один доллар, заработанный мужчинами, в странах с высоким уровнем дохода приходилось 73 цента, заработанные женщинами, в странах с уровнем дохода выше среднего — 71 цент, в странах с уровнем дохода ниже среднего — 61 цент, а в странах с низким уровнем дохода — всего 43 цента¹⁶.

8. Разрыв в трудовых доходах оказывается еще больше, если учесть неравное участие мужчин и женщин в трудовой деятельности. Женщины зачастую реже занимаются оплачиваемым трудом, а в некоторых секторах, таких как работа по уходу, подавляющее число работников составляют женщины, а их работа недооценивается — отчасти именно потому, что в этих секторах трудятся преимущественно женщины и что эта работа включает в себя задачи, которые традиционно выполнялись женщинами без получения вознаграждения. Это является следствием различий в доступе к образованию, меньшей вероятности занятия женщинами руководящих должностей и влияния обязанностей по уходу на продолжительность отработанных часов и на рост заработной платы после временного ухода с рынка труда¹⁷. В целом женщины зарабатывают меньше, потому что они в основном выполняют работу, которую обычно делают женщины, а также потому, что они чаще всего зарабатывают меньше основного кормильца в домохозяйстве и склонны ограничивать свое рабочее время, чтобы ухаживать за детьми или пожилыми членами семьи.

9. Чрезмерная представленность женщин в неформальном секторе усугубляет их положение. В большинстве стран, и особенно в странах с низким уровнем дохода, женщины с большей вероятностью заняты в неформальном секторе экономики¹⁸. Это сказывается на их зарплате: в среднем женщины, занятые в неформальном секторе, зарабатывают лишь 47 процентов от заработка официально трудоустроенного мужчины¹⁹. Неформальная занятость женщин часто связана с выполнением таких функций, как домашний труд или сдельная работа

¹⁴ ILO, *World of Work Report 2011: Making Markets Work for Jobs* (Geneva, International Institute for Labour Studies, 2011).

¹⁵ IMF, *World Economic Outlook: Gaining Momentum?* (Washington D.C., April 2017), p. 126.

¹⁶ ILO, “New data shine light on gender gaps in the labour market”, *Spotlight on Work Statistics*, No. 12, (March 2023), figure 5.

¹⁷ Chidi King, “Take five: at the current rate of progress, no equal pay until 2069”, United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN-Women), 24 February 2017; and ILO, *Women in Business and Management: The Business Case for Change* (Geneva, 2019).

¹⁸ ILO, *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Update* (Geneva, 2023), p. 18.

¹⁹ МОТ, Доклад о заработной плате в мире в 2020–2021 гг.: Заработная плата и ее минимальный размер в период пандемии COVID-19 (Женева, 2020 год), с. 104.

на нижних уровнях цепочек поставок, характеризующихся низкой оплатой и другими формами эксплуатации²⁰.

10. Женщины получают более низкую заработную плату, и меньшая часть их труда оплачивается: многие из видов их трудовой деятельности по-прежнему осуществляются вне рыночных отношений и не учитываются в статистике. Неоплачиваемая работа по уходу приводит к сокращению времени, которое женщины могут посвятить оплачиваемой работе, а более длительное отсутствие на рынке труда влияет на сбережения и пенсионные накопления, что усиливает патриархальные гендерные роли.

11. Проживание с другим лицом, имеющим заработок, может частично это компенсировать, а мужчины, получающие низкую заработную плату, чаще живут в семьях, где они являются единственными кормильцами семьи: в Европе, например, мужчины несколько чаще попадают в категорию работающих бедных, чем женщины, поскольку мужчины чаще являются единственными лицами, имеющими заработок, и имеют неработающего партнера²¹. При этом, однако, предполагается равное распределение совокупного дохода домохозяйства. В тех случаях, когда этого не происходит, то есть когда женщины получают менее половины общего дохода домохозяйства, женщины могут оказаться в неблагоприятном положении в домохозяйствах, которые, казалось бы, не являются домохозяйствами, существующими в условиях нищеты²². Более того, в некоторых странах более низкая заработная плата женщин может быть компенсирована доходами другого взрослого члена домохозяйства, но это происходит не всегда: в Соединенных Штатах вероятность попадания женщин в число работающих бедных гораздо выше, чем мужчин (5,3 процента и 3,7 процента соответственно)²³, как потому, что женщины составляют 60 процентов самых низкооплачиваемых работников страны²⁴ и занимают 18 из 25 самых низкооплачиваемых рабочих мест в стране (включая те, которые оплачиваются на уровне черты бедности или ниже черты бедности)²⁵, так и потому, что неполные семьи с детьми (80 процентов таких домохозяйств возглавляют женщины²⁶) подвержены более высокому риску оказаться в нищете²⁷.

²⁰ Emanuela Pozzan, Florence Bonnet and Umberto Cattaneo, "Building back better for women: women's dire situation in the informal economy" (Geneva, International Labour Organization, 2020).

²¹ European Institute for Gender Equality, Gender Statistics database, "In-work at-risk-of-poverty rate by age and sex". URL: https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/ta_livcond_inwrkpov_ilc_iw01 (дата последнего обращения: 6 июня 2023 года).

²² Fran Bennett, "Rethinking low pay and in-work poverty", Women's Budget Group, 20 September 2018.

²³ United States, Bureau of Labor Statistics, "A profile of the working poor, 2018", Report No. 1087 (July 2020).

²⁴ United States, National Women's Law Center, "Interactive map: women and men in the low-wage workforce", 20 July 2018.

²⁵ Grant Suneson, "What are the 25 lowest paying jobs in the US? Women usually hold them", USA Today, 4 April 2019.

²⁶ United States Census Bureau, "Census Bureau releases new estimates on America's families and living arrangements", 17 November 2022.

²⁷ Sarah Javaid and Jasmine Tucker, "National snapshot: poverty among women and families", National Women's Law Center (September 2021).

III. Причины низкой заработной платы

12. Недостаточность заработной платы для того, чтобы позволить трудящимся избежать нищеты, объясняется рядом факторов. Определенную роль играют структурные изменения, влияющие на рынок труда. В результате глобализации и автоматизации положение наименее квалифицированных работников в богатых странах стало нестабильным, а в связи с отчаянным стремлением создать рабочие места появились более гибкие режимы работы. В развивающихся странах рост заработной платы ограничивается в целях обеспечения ценовой конкурентоспособности: в наиболее трудоемких сегментах глобальных цепей снабжения жизнь работников в условиях нищеты по-прежнему рассматривается как источник сравнительного преимущества, а глобальные цепочки создания стоимости успешно развиваются благодаря тому, что ведущие фирмы смогли перенести производство в регионы, отличающиеся высокой производительностью труда при низкой (часто нищенской) заработной плате²⁸. Другим важным фактором является ослабление профсоюзов, которое вызвано не только этими структурными изменениями, но и нарушениями прав профсоюзов.

A. Нетипичные формы работы

13. Стремление к повышению конкурентоспособности привело к увеличению числа нетипичных (или нестандартных) трудовых договоров, что часто приводит к низкому размеру заработной платы и отсутствию гарантий оплаты труда. В последнее время наблюдается рост масштабов нестандартной занятости (в частности, использование временных и подённых работников), в том числе в сегментах, ранее ассоциировавшихся со стандартными рабочими местами²⁹. В таких странах, как Бангладеш и Индия, почти две трети наемных работников наняты на непостоянной основе, но это явление не ограничивается развивающимися странами: в Соединенных Штатах около 10 процентов работников имеют ненормированный график работы или работают по вызову, причем в наибольшей степени это касается работников с низкими доходами³⁰.

14. Как и работники неформального сектора, работники, чья занятость имеет нестандартные формы, не имеют полного набора средств защиты и льгот, которыми обычно обладают работники, имеющие нормированный график работы и привлеченные на условиях полной занятости в течение всего года. Действительно, корпоративные стратегии, связанные с постфордистской реструктуризацией экономики (экстернализация издержек, сокращение штатов, внешний подряд и субподряд), иногда называют «переходом к неформальной системе сверху»: начиная с 1980-х годов производство все больше децентрализуется в направлении создания более мелких и гибких экономических единиц, а многие виды работы, связанные с неквалифицированным трудом (например, уборка или транспортировка), передаются субподрядчикам, что приводит к росту числа нестандартных или нетипичных рабочих мест с почасовой оплатой и небольшим числом льгот или даже со сдельной оплатой без льгот³¹. Реализация таких

²⁸ Benjamin Selwyn, “Poverty chains and global capitalism”, *Competition and Change*, vol. 23, No. 1 (February 2019), pp. 71–97; and Lowell Bryan, “Globalization’s critical imbalances”, *McKinsey Quarterly* (2010), pp. 7–15.

²⁹ ILO, *Non-Standard Employment around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects* (Geneva, 2016), p. 2.

³⁰ *Ibid.*, p. xxiii.

³¹ Martha Alter Chen, *The Informal Economy: Definitions, Theories and Policies*, Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO) Working Paper No. 1 (2012).

стратегий ведет к ухудшению условий труда и, в частности, к увеличению степени незащищенности работников³².

15. В промышленно развитых странах одним из основных источников нищеты в сфере труда является переход к неформальной и нерегулярной занятости. В Соединенных Штатах в 2020 году 10,2 процента работников, занятых неполный рабочий день, были отнесены к категории работающих бедных, в то время как среди работников, занятых полный рабочий день, этот показатель составил всего 2,6 процента³³. Мало того, что эти работники трудятся меньше часов, их почасовая заработная плата также ниже, чем у работников, занятых полный рабочий день³⁴. Такая ситуация представляет собой косвенную дискриминацию в отношении женщин, которые чрезмерно представлены среди работников, занятых неполный рабочий день³⁵. Особому риску подвергаются другие категории работников. В их число входят работники, получающие чаевые; в Соединенных Штатах, по оценкам, таких работников насчитывается 4,3 миллиона человек³⁶: в докладе за 2021 год уровень нищеты среди работников, получающих чаевые, составил 14,18 процента в штатах, принявших федеральный минимальный размер оплаты труда работников, получающих чаевые, в размере 2,13 долл. в час (этот показатель остается неизменным с 2000 года)³⁷, несмотря на обязательство работодателей компенсировать разницу, если вместе с чаевыми общая заработная плата работника не достигает минимального размера почасовой оплаты труда для работников, не получающих чаевые³⁸. Аналогичным образом в Европейском союзе временные работники и работники, занятые неполный рабочий день, подвергаются более высокому риску оказаться в нищете при наличии работы, чем работники, работающие по бессрочным контрактам и контрактам на полный рабочий день: поскольку доступ работников, занятых неполный рабочий день, к социальным пособиям может быть более ограничен, когда право на их получение зависит от количества фактически отработанных часов, низкая заработная плата и ограниченный доступ к социальной защите усугубляют воздействие на отдельного работника³⁹.

16. Нестандартные формы занятости часто связаны с непредсказуемым⁴⁰ и/или негибким графиком работы⁴¹, а также с отсутствием льгот, включая

³² Supriya Routh and Vando Borghi, "The idea of form, informality and aspirations of workers", in *Workers and the Global Informal Economy: Interdisciplinary Perspectives*, Supriya Routh and Vando Borghi, eds., (Abingdon, United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland; New York, Routledge, 2016), p. 9.

³³ United States, Bureau of Labor Statistics, "A profile of the working poor, 2020", Report No. 1099 (September 2022).

³⁴ Lonnie Golden, "Part-time workers pay a big-time penalty", (Washington D.C., Economic Policy Institute 2020).

³⁵ Это подразумевается в Конвенции МОТ о работе на условиях неполного рабочего времени 1994 года (№ 175), статья 5; см. также Комитет по экономическим, социальным и культурным правам, замечание общего порядка № 23 (2016), п. 13.

³⁶ United States, National Employment Law Project, "Minimum Wage Basics: overview of the tipped minimum wage" (April 2015).

³⁷ Justin Schweitzer, "Ending the tipped minimum wage will reduce poverty and inequality", Center for American Progress (March 2021).

³⁸ United States, Department of Labor, "Tips". URL: www.dol.gov/general/topic/wages/wagestips.

³⁹ Jeroen Horemans and Ive Marx, "In-work poverty in times of crisis: do part-timers fare worse?", ImPRovE Discussion Paper, No. 13/14 (Antwerp, Belgium, 2013).

⁴⁰ Katherine Guyot and Richard V. Reeves, "Unpredictable work hours and volatile incomes are long-term risks for American workers", Brookings Institute, 18 August 2020.

⁴¹ Stephanie Bornstein, "Work, family, and discrimination at the bottom of the ladder", *Georgetown Journal on Poverty Law and Policy*, vol. XIX, No. 1 (2012).

оплачиваемый отпуск по болезни или отпуск по семейным обстоятельствам⁴², что еще больше усугубляет проблему нищеты трудящихся. Непредсказуемость и/или негибкость рабочего графика усугубляет последствия дефицита времени, вызванного нищетой. Люди с таким графиком не могут совмещать несколько работ, особенно если они ездят на работу на большие расстояния; они не могут заниматься другими делами, например осуществлять уход за другими членами семьи или искать возможности для обучения. Дефицит времени, вызванный нищетой, закрепляет цикл нищеты, поскольку из-за нехватки времени люди имеют ограниченные возможности для улучшения своего экономического положения.

В. Работники, использующие онлайн-платформы

17. Информационно-коммуникационные технологии привели к формированию экономики свободного заработка, опирающейся на цифровые платформы, связывающие работника с клиентом. В мировом масштабе количество онлайн-платформ выросло со 142 в 2010 году до более чем 777 в 2020 году⁴³. В то время как 70 процентов поступлений сосредоточено в Соединенных Штатах и Китае⁴⁴, в Европейском союзе в период с 2015 по 2020 год поступления по линии платформенной экономики выросли в шесть раз: в ЕС в этом секторе занято более 28 миллионов человек, а к 2025 году это число, как ожидается, достигнет 43 миллионов человек⁴⁵.

18. Цифровые платформы могут быть одной из двух категорий: они либо позволяют «передать на внешний подряд» работу находящимся в разных местах лицам, либо распределить работу между людьми в определенных географических районах с помощью приложений, основанных на местоположении, таких как Taskrabbit, Uber и Deliveroo⁴⁶. Несмотря на различия двух форм «работы на платформе», обе они основаны на использовании рабочей силы «точно в нужный момент времени» для выполнения работы, которая обычно оплачивается по принципу «оплата по факту»⁴⁷.

19. Что касается влияния на заработную плату, то здесь возникают две проблемы. Во-первых, платформы первой категории позволяют передавать на внешний подряд такие услуги, как бухгалтерский учет, перевод, редактирование, ввод данных, заполнение анкет, маркировка фотографий или бизнес-консультирование, работникам из стран с низким уровнем оплаты труда, которые могут конкурировать с работниками с низким уровнем квалификации из юрисдикций с высоким уровнем оплаты труда. По сути это приводит к экспорту рабочей силы без миграции работников, как если бы предложение рабочей силы в богатых странах

⁴² Usha Ranji, Michelle Long and Alina Salganicoff, “Coronavirus puts a spotlight on paid leave policies”, Kaiser Family Foundation, 14 December 2020; and Oxfam America and Economic Policy Institute, “Few rewards: an agenda to give America’s working poor a raise” (Washington D.C., 2016), p. 10.

⁴³ МОТ, «Перспективы занятости и социальной защиты в мире: Роль платформ цифрового труда в трансформации сферы труда, 2021» (Женева, 2021 год), с. 19. URL: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf.

⁴⁴ Там же, с. 20.

⁴⁵ Проект директивы Европейского парламента и Совета Европы по улучшению условий труда при работе с использованием платформ, документ COM(2021)762 final, с. 1. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021PC0762>.

⁴⁶ Janine Berg and others, *Digital Labour Platforms and the Future of Work: Towards Decent Work in the Online World* (Geneva, International Labour Organization, 2018), p. xv.

⁴⁷ Valerio De Stefano, “The rise of the ‘just-in-time workforce’: on-demand work, crowdwork, and labor protection in the ‘gig-economy’”, *Comparative Labor Law and Policy Journal*, vol. 37, No. 3 (2016), pp. 471–503, 475 and 476.

вдруг резко увеличилось⁴⁸. Понижительное давление на заработную плату в стране, которой предоставляются услуги, может быть значительным: средняя почасовая заработная плата работников, использующих веб-платформы, составляет 3,40 доллара США, а половина из них зарабатывает менее 2,10 доллара США в час⁴⁹.

20. Вторая проблема является общей для всех цифровых платформ. Бизнес-модели таких компаний основаны на ограниченном количестве сотрудников и гораздо большем количестве «работников, привлеченных на условиях внешнего подряда»: в 2021 году платформа для фрилансеров PeoplePerHour со штатом около 50 человек обеспечивала работой 2,4 миллиона квалифицированных работников⁵⁰. Вместе с тем, поскольку такие «работники, привлеченные на условиях внешнего подряда» классифицируются как независимые подрядчики, это может создать условия для скрытой занятости (или фиктивной самозанятости), что существенно скажется на доходах и правовой защите работников. Например, в Соединенных Штатах 14 процентов работников, занятых на условиях свободного заработка, зарабатывают меньше федерального минимального уровня заработной платы в размере 7,25 долл. США в час, а опрос показал, что каждый пятый такой работник не может позволить себе даже приобрести достаточно продуктов питания: 30 процентов таких работников в течение месяца до проведения опроса воспользовались программой дополнительной продовольственной поддержки, более известной как программа выдачи талонов на питание, что в два раза больше, чем среди работников сферы услуг⁵¹. Помимо этого, неправильная классификация работников, использующих онлайн-платформы, как «самозанятых» работников может угрожать финансовой жизнеспособности систем социального обеспечения. Это может привести к недобросовестной конкуренции между работодателями, полагающимися на такую фиктивную самозанятость, и другими работодателями.

21. Определение наличия трудового правоотношения должно зависеть не от того, как стороны определяют это правоотношение, а прежде всего от фактов, касающихся, например, того, выполняется ли работа в соответствии с указаниями и под контролем другой стороны или предполагает ли работа интеграцию работника в организационную структуру предприятия⁵². Как отметил Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций Международной организации труда (МОТ), «использование технических средств для распределения задач среди неопределенной рабочей силы не может служить основанием для того, чтобы считать эту деятельность формой труда, обособленной от остального рынка труда»⁵³.

22. Вместе с тем на национальном уровне сохраняется значительная правовая неопределенность. Например, в Соединенном Королевстве Великобритании и Северной Ирландии Верховный суд пришел к выводу, что водители компании Uber настолько слабо контролируют условия договора и труда, что являются

⁴⁸ Guy Standing, *The Precariat: The New Dangerous Class* (London, I.B. Tauris, 2021), pp. viii–ix.

⁴⁹ МОТ, «Перспективы занятости и социальной защиты в мире, 2021», с. 22.

⁵⁰ Там же, с. 19.

⁵¹ Ben Zipperer and others, “National survey of gig workers paints a picture of poor working conditions, low pay” (Washington D.C., Economic Policy Institute, 2022).

⁵² Рекомендация МОТ о трудовом правоотношении, 2006 год (№ 198), п. 13 а).

⁵³ ILO, Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, *Promoting Employment and Decent Work in a Changing Landscape* (Geneva, 2020), para. 327, p. 142.

работниками (а не независимыми подрядчиками)⁵⁴, однако этот подход может быть пересмотрен, поскольку суды низшей инстанции пришли к выводу, что для самозанятости достаточно незначительно большего контроля (например, права на использование субпоставщиков)⁵⁵. В Австралии Комиссия по справедливым трудовым отношениям признала курьера наемным работником⁵⁶, но пришла к выводу, что водитель компании Uber может считаться независимым подрядчиком⁵⁷. Аналогичный подход к компании Uber был принят Высшим судом по трудовым спорам в Бразилии⁵⁸ и Судом по трудовым спорам в Южной Африке⁵⁹, хотя в Южной Африке⁶⁰ в отношении компании Uber подан новый коллективный иск, направленный на отмену этого решения. В Южной Корее, где платформа Uber и аналогичные платформы для заказа такси запрещены в принципе в связи с недопустимостью использования частных автомобилей для коммерческой деятельности, водитель платформы для заказа такси был признан наемным работником, поскольку (в отличие от обычных водителей платформы) он не мог отказаться от поездки и получал почасовую оплату, а не оплату за поездку⁶¹.

23. В некоторых юрисдикциях установлены четкие презумпции, чтобы положить конец этой неопределенности и избежать неправильной классификации работодателем работников платформ как «самозанятых»⁶². Например, законодательство Калифорнии предусматривает, что компании, которые хотели бы считать работников независимыми подрядчиками, должны доказать, что работник фактически не находится в подчинении нанимающей организации и действует независимо от нее⁶³. Хотя эта проверка была заменена по итогам референдума 2020 года⁶⁴, она может послужить источником вдохновения для борьбы с нарушениями со стороны онлайн-платформ. Аналогичным образом Европейская комиссия предложила принять в Европейском союзе законодательство, устанавливающее опровержимую презумпцию того, что работник платформы находится в трудовых отношениях, если выполняются как минимум два из следующих критериев: платформа определяет уровень вознаграждения или устанавливает его верхние пределы; она контролирует выполнение работы с использованием электронных средств; она ограничивает свободу выбора рабочего графика или периодов отсутствия, принятия выполнения задач или отказа от их выполнения, использования субподрядчиков или заменяющих их лиц; она устанавливает

⁵⁴ Supreme Court of the United Kingdom, *Uber v. Aslam*, UKSC 2019/0029, Judgment, 19 February 2021. URL: www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf.

⁵⁵ Supreme Court of the United Kingdom, *IWGB v. CAC*, UKSC 2021/0155, Summary of Pending Case, 25 April 2023. URL: www.supremecourt.uk/cases/uksc-2021-0155.html.

⁵⁶ Australia, Fair Work Commission, *Klooger v. Foodora*, [2018] FWC 6836, Decision, 16 November 2018. URL: www.fwc.gov.au/documents/decisionssigned/html/2018fwc6836.htm.

⁵⁷ Australia, Fair Work Commission, *Suliman v. Rasier Pacific*, [2019] FWC 4807, Decision, 12 July 2019. URL: www.fwc.gov.au/documents/decisionssigned/html/2019fwc4807.htm.

⁵⁸ Superior Labour Court of Brazil, *Jacob v. Uber*, TST-E-ED-RR-1000123-89.2017.5.02.0038, Judgment, 31 May 2021.

⁵⁹ Labour Court of South Africa, *Uber SA v. NUPSAW*, C 449/17, Judgment, 12 January 2018. URL: www.saflii.org/za/cases/ZALCCT/2018/1.html.

⁶⁰ Leigh Day, “Prominent human rights lawyers launch class action for South African Uber drivers”, 22 February 2021. URL: www.leighday.co.uk/news/news/2021-news/prominent-human-rights-lawyers-launch-class-action-for-south-african-uber-drivers/.

⁶¹ Labour Relations Commission of South Korea, *Kwak v. SoCar*, 2020–170, Judgment, 28 May 2020.

⁶² Valerio De Stefano and others, *Platform Work and the Employment Relationship*, ILO Working Paper, No. 27 (Geneva, International Labour Organization, 2021).

⁶³ Трудовой кодекс штата Калифорния, раздел 2750.3 а).

⁶⁴ Референдум был посвящен предложению 22 под названием «Закон о защите работающих с использованием приложений водителей и соответствующих услуг», которое освобождало большинство работников платформ от такой проверки и предоставляло им ограниченный набор мер защиты.

конкретные обязательные правила, касающиеся внешнего вида, поведения по отношению к получателю услуги или выполнения работы; либо ограничивает возможность создания клиентской базы или выполнения работ для третьих лиц⁶⁵. Подобные подходы могут помочь в борьбе со злоупотреблением компаниями-платформами «фиктивным» статусом самозанятости путем неправильной классификации своих работников, что лишает их основных средств защиты, включая право на минимальную заработную плату.

С. Ослабление профсоюзов

24. В последние годы показатель членства в профсоюзах остается неизменным или снижается. В целом по миру плотность профсоюзов (т.е. доля членов профсоюзов в численности занятых) в период с 2008 по 2019 год снизилась с 12,3 процента до 11,2 процента⁶⁶. В странах ОЭСР снижение весьма существенно: если в 1985 году в профсоюзах состояло 30 процентов работников, то к 2017 году этот показатель сократился почти вдвое (до 17 процентов)⁶⁷; в Соединенных Штатах показатель членства в профсоюзах в частном секторе снизился с 35 процентов в 1950-х годах до всего 6,2 процента в 2019 году⁶⁸. Такова общая тенденция, хотя есть и исключения: в Северной Африке и Латинской Америке показатель членства в профсоюзах в период с 2000 по 2016 год несколько вырос⁶⁹.

25. Уменьшение переговорного потенциала работников отчасти объясняется автоматизацией, которая может привести к тому, что к 2030 году будет потеряно до 890 млн рабочих мест, а 1,1 млрд рабочих мест, или около трети от общего числа рабочих мест, радикально изменятся по мере автоматизации отдельных задач⁷⁰. По оценкам, в результате этого рост заработной платы в период с 2015 по 2025 год будет ниже примерно на 2 процентных пункта⁷¹.

26. Вместе с тем основной вызов для профсоюзов связан с ростом числа нестандартных трудовых договоров⁷². Действительно, показатель членства в профсоюзах значительно выше среди работников, занятых полный рабочий день (34,0 процента против 18,0 процента среди работников, занятых неполный рабочий день), среди работников, работающих по бессрочным трудовым договорам (25,9 процента против 14,4 процента среди тех, кто работает по временным трудовым договорам), а также среди старших возрастных групп (33,4 процента среди возрастной группы 55–64 года против 10,9 процента среди возрастной группы 16–24 года)⁷³. Кроме того, показатель членства в профсоюзах среди работников, работающих по найму (16,8 процента), выше, чем среди самозанятых работников (2,2 процента по последним данным, хотя в последние годы он

⁶⁵ Проект директивы, документ COM(2021)267 final, ст. 4 (см. сноску 45).

⁶⁶ ILO, *Social Dialogue Report 2022: Collective Bargaining for an Inclusive, Sustainable and Resilient Recovery* (Geneva, 2022), table 4.2. Эти данные охватывают 142 из 187 стран — членов МОТ.

⁶⁷ OECD, *OECD Employment Outlook 2017* (Paris, 2017), chap. 4.

⁶⁸ Lawrence Mishel, Lynn Rhinehart and Lane Windham, *Explaining the Erosion of Private-Sector Unions: How Corporate Practices and Legal Changes Have Undercut the Ability of Workers to Organize and Bargain* (Washington D.C., Economic Policy Institute, 2020).

⁶⁹ See ILO, InfoStories, Trade unions in transition: what will be their role in the future of work? Where do trade unions stand now, “Decline in trade union membership”. URL: www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Labour-Relations/trade-unions#where/decline.

⁷⁰ OECD, *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work* (Paris, 2019), p. 3.

⁷¹ Daron Acemoglu and Pascual Restrepo, “Robots and jobs: evidence from US labor markets”, *Journal of Political Economy*, vol. 128, No. 6 (June 2020), p. 54.

⁷² ILO, *World Employment and Social Outlook: Trends 2022* (Geneva, 2022), p. 91.

⁷³ ILO, *Social Dialogue Report 2022*, figure 4.5.

увеличился), а среди работников государственного сектора (43,0 процента) выше, чем среди работников частного сектора (18,7 процента). В связи с этим уменьшение числа рабочих мест в государственном секторе и производственном секторе является одним из основных объяснений снижения показателя членства в профсоюзах⁷⁴: хотя показатель членства в профсоюзах снизился даже в производственном секторе⁷⁵, приватизация, деиндустриализация в богатых странах и практика передачи внешним подрядчикам некоторых задач, которые раньше выполнялись внутри компании, еще больше затрудняют деятельность профсоюзов в качестве представителей работников по защите их прав.

27. Вместе с тем уменьшение показателя членства в профсоюзах — это не просто результат воздействия таких структурных факторов. Это также можно объяснить нормативно-правовой базой, которая регулирует деятельность профсоюзов и которая в некоторых странах приобрела более ограничительный характер⁷⁶, что привело к снижению роли профсоюзов во многих компаниях. Государства обязаны защищать право каждого работника на создание профсоюзов и вступление в них как в соответствии с правом прав человека, так и в соответствии с Конвенцией 1948 года о свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы (№ 87) и Конвенцией 1949 года о праве на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров (№ 98) МОТ. Согласно статье 22 Международного пакта о гражданских и политических правах и статье 8 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах профсоюзные активисты должны быть защищены от всех форм запугивания и репрессий⁷⁷. В связи с этим отказ в приеме на работу или повышении по службе работников, состоящих в профсоюзе⁷⁸, увольнение работников, занимающихся профсоюзной деятельностью⁷⁹, дискриминационное использование срочных трудовых договоров для профсоюзных активистов⁸⁰ или депортация трудящихся-мигрантов, занимающихся профсоюзной деятельностью⁸¹, являются нарушением этих положений⁸². Неблагоприятное обращение с человеком на основании его членства в профсоюзе или профсоюзной деятельности, в том числе лишение его премий, также является дискриминацией в соответствии с Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах и Международным пактом о гражданских и политических правах⁸³, а также Конвенцией МОТ № 98⁸⁴.

28. Нормативно-правовая база должна достаточно четко определять право на участие в профсоюзной деятельности, включая право на забастовку, чтобы работники не воздерживались от участия в такой деятельности из-за страха перед репрессиями⁸⁵. Такое сдерживающее воздействие может быть особенно важно в тех случаях, когда для преследования профсоюзных активистов или работников, участвующих в забастовках, используются широко сформулированные

⁷⁴ OECD, *OECD Employment Outlook 2017*, chap. 4.

⁷⁵ ILO, *Social Dialogue Report 2022*, table 4.3.

⁷⁶ International Trade Union Confederation, “The future of work” (2017), p. 11.

⁷⁷ E/C.12/ARG/CO/4, пп. 33 и 34.

⁷⁸ E/C.12/ROU/CO/3-5, п. 14.

⁷⁹ CCPR/C/CHL/CO/5, п. 14.

⁸⁰ CCPR/C/BLR/CO/5, пп. 54 и 55.

⁸¹ CCPR/C/DOM/CO/6, п. 32.

⁸² E/C.12/MLI/CO/1, пп. 28 и 29; и E/C.12/LKA/CO/5, пп. 33 и 34.

⁸³ Комитет по правам человека, замечание общего порядка № 18 (1989), п. 12; и Комитет по экономическим, социальным и культурным правам, замечание общего порядка № 20 (2009), п. 10.

⁸⁴ ILO, *Freedom of Association: Compilation of Decisions of the Committee on Freedom of Association*, 6th ed. (Geneva, 2018), para. 1099.

⁸⁵ E/C.12/TKM/CO/2, пп. 25 и 26.

положения уголовного законодательства, относящиеся, например, к террористической деятельности или «воспрепятствованию предпринимательской деятельности»⁸⁶.

29. Кроме того, государствам следует облегчать и поощрять ведение переговоров о заключении коллективных трудовых договоров, чтобы работники и работодатели могли достичь соглашения через свои организации, в частности по вопросам заработной платы. Они должны избегать вмешательства в реализацию права на ведение переговоров о заключении коллективных трудовых договоров, например путем установления чрезмерных требований в отношении представленности профсоюзов, допущенных к таким переговорам⁸⁷, либо путем установления требования о том, чтобы профсоюзы действовали на основании «лицензий» на ведение таких переговоров⁸⁸, либо иными способами⁸⁹. Государства могут ожидать от обеих сторон добросовестного ведения переговоров, что подразумевает обязательство сторон не откладывать переговоры без причины и вступать в переговоры с целью достижения соглашения. Они должны воздерживаться от навязывания арбитража, если стороны не достигли соглашения, поскольку это противоречит принципу ведения переговоров на добровольной основе, закрепленному в статье 4 Конвенции МОТ № 98: обязательный арбитраж должен быть допустим только в контексте основных услуг, под которыми понимаются услуги, прерывание оказания которых может поставить под угрозу жизнь, личную безопасность или здоровье всего населения или его части⁹⁰.

30. От правительств ожидается, что они будут принимать меры «в целях поощрения и способствования полному развитию и использованию процедуры ведения переговоров на добровольной основе между предпринимателями или организациями предпринимателей, с одной стороны, и организациями трудящихся, с другой стороны», в том числе путем заключения коллективных договоров⁹¹. Они также должны гарантировать, что стороны не будут в одностороннем порядке изменять достигнутое соглашение, по крайней мере в течение срока его действия⁹². Государства должны обеспечить доступ к процессу ведения переговоров о заключении коллективных трудовых договоров всех категорий работников, включая домашних работников⁹³, работников фермерских хозяйств и работников с нестабильной занятостью⁹⁴, в том числе работников, использующих онлайн-платформы⁹⁵. Таким образом, опора на антимонопольное законодательство для запрета на объединение в профсоюзы работников, занятых на условиях свободного заработка, является явным нарушением права прав человека.

31. Несмотря на эти требования, права профсоюзов регулярно нарушаются, что затрудняет работу профсоюзов по защите прав работников и укреплению их позиций на переговорах по установлению размера заработной платы. В 2023 году Международная конфедерация профсоюзов сообщила о многочисленных нарушениях прав профсоюзов: в 77 процентах стран работники были лишены возможности создавать профсоюзы и вступать в них, в 73 процентах стран

⁸⁶ E/C.12/ESP/CO/6, пп. 28 и 29; E/C.12/KOR/CO/4, пп. 38 и 39; E/C.12/AUS/CO/5, пп. 29 и 30; CCPR/C/GTM/CO/4, пп. 36 и 37; и CCPR/C/KAZ/CO/2, п. 54 а).

⁸⁷ E/C.12/DOM/CO/4, п. 39.

⁸⁸ E/C.12/IRL/CO/3, п. 19.

⁸⁹ E/C.12/LBN/CO/2, п. 40.

⁹⁰ МОТ, *Свобода объединения: сборник решений*, п. 1417.

⁹¹ МОТ, Конвенция о применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров 1949 года (№ 98), ст. 4; и E/C.12/NAM/CO/1, п. 34.

⁹² МОТ, *Свобода объединения: сборник решений*, пп. 1327–1341.

⁹³ См. Конвенцию МОТ 2011 года о достойном труде домашних работников (№ 189), ст. 3.

⁹⁴ E/C.12/ZAF/CO/1, пп. 45 и 46.

⁹⁵ E/C.12/PRT/CO/4, п. 10.

были созданы препятствия для регистрации профсоюзов, в 79 процентах стран нарушалось право на ведение переговоров о заключении коллективных трудовых договоров⁹⁶. Бангладеш, Беларусь, Гватемала, Египет, Мьянма, Тунис, Турция, Филиппины, Эквадор и Эсватини — 10 стран с наихудшими условиями для работников в этом контексте.

32. Такой регресс может существенно ограничить возможности работников получать достойную заработную плату: ослабление профсоюзов за последние 30 лет и децентрализация ведения переговоров о заключении коллективных трудовых договоров (переход с отраслевого уровня на уровень отдельного предприятия) стали основными факторами роста неравенства⁹⁷. Это означает не только невыполнение Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года, которая обязывает правительства защищать трудовые права (задача 8.8) и сокращать неравенство (задача 10.1), но и плохое планирование развития. Стратегии, основанные на низкой стоимости рабочей силы для привлечения инвестиций в создание рабочих мест за счет иностранных инвестиций, в долгосрочной перспективе обречены на провал: низкая заработная плата ограничивает потребление домохозяйств, что приводит к снижению общего спроса и ставит под угрозу увеличение занятости⁹⁸.

IV. Нормативная оценка: заработная плата, обеспечивающая прожиточный минимум, и справедливое вознаграждение

33. Согласно статье 23 Всеобщей декларации прав человека и статье 7 а) Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах все трудящиеся имеют право на вознаграждение, обеспечивающее им, как минимум, справедливую заработную плату и достойную жизнь для них самих и их семей. Во многих случаях сохраняющуюся нищету в сфере труда можно объяснить нарушением этих гарантий. Специальный докладчик определяет наиболее значительные угрозы, связанные с этими правами в настоящее время, и предлагает толкование прав, которое может лучше отвечать вызовам времени. Помимо этого, он дает оценку значения этих прав для корпоративных субъектов.

A. Право на получение заработной платы, обеспечивающей прожиточный минимум

34. Право на вознаграждение, обеспечивающее достойный уровень жизни трудящегося и его или ее семьи, предусматривает, что размер заработной платы должен быть рассчитан с учетом стоимости жизни и быть «достаточным 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

⁹⁶ International Trade Union Confederation, *2023 ITUC Global Rights Index: The World's Worst Countries for Workers – Executive Summary* (Brussels, 2023), pp. 40–43.

⁹⁷ Florence Jaumotte and Carolina Osorio Buitron, “Power from the people”, *Finance and Development*, vol. 52, No. 1 (March 2015); and Florence Jaumotte and Carolina Osorio Buitron, *Inequality and Labor Market Institutions*, IMF Staff Discussion Note 15/14 (July 2015).

⁹⁸ International Trade Union Confederation, *Winning a Pay Rise: Union Strategies for Securing Minimum Living Wages* (Brussels, 2023), p. 9. URL: www.ituc-csi.org/IMG/pdf/winning_a_pay_rise_en_v2.pdf.

и санитарии, жилью и одежде, а также возможность оплаты дополнительных расходов, например транспортных»⁹⁹.

35. Иными словами, работникам должна быть гарантирована, как минимум, «заработная плата, обеспечивающая прожиточный минимум» и регулярно корректируемая в соответствии со стоимостью жизни. В преамбуле своего Устава МОТ призывает установить «заработную плату, обеспечивающую удовлетворительные условия жизни», а в Декларации о целях и задачах Международной организации труда МОТ подтверждает свое «торжественное обязательство» способствовать «предоставлению возможностей для всех участвовать в справедливом распределении плодов прогресса в области оплаты труда, рабочего времени и прочих условий труда, а также прожиточного минимума заработной платы для всех, кто трудится и нуждается в такой защите». В статье 3 Конвенции 1970 года об установлении минимальной заработной платы (№ 131) МОТ предусматривает, что при установлении минимальной заработной платы должны учитываться «потребности работников и их семей, принимая во внимание общий уровень заработной платы в стране, стоимость жизни, социальные пособия и сравнительный уровень жизни других социальных групп; [и] экономические соображения, включая требования экономического развития, уровень производительности и желательность достижения и поддержания высокого уровня занятости».

36. Около 90 процентов стран — членов МОТ сообщают о наличии минимальной заработной платы¹⁰⁰. Хотя системы установления размера минимальной заработной платы могут быть самыми разными (от единой ставки до множества различных ставок, варьирующихся в зависимости от отрасли и географического положения или индивидуальных характеристик, таких как уровень квалификации или возраст), установление размера минимальной заработной платы может способствовать росту заработной платы по всему спектру видов заработной платы через влияние на другие виды заработной платы на рынке труда, в том числе для работников неформального сектора или незарегистрированных работников, и через обеспечение ориентира для переговоров о заключении коллективных трудовых договоров¹⁰¹.

37. Вместе с тем многие проблемы сохраняются. Во-первых, размер минимальной заработной платы зачастую недостаточен. В Китае минимальная месячная заработная плата составляет от 240 до 380 долл. США¹⁰², а прожиточный минимум для одного взрослого китайца, по оценкам, составляет от 360 до 585 долл. США¹⁰³. Даже в странах с развитой экономикой установленный законом размер минимальной заработной платы может быть слишком низким, чтобы обеспечить работнику и его семье достойный уровень жизни. В Соединенных Штатах федеральный размер минимальной заработной платы (установленный Законом о справедливых трудовых стандартах) составляет 7,25 долл. США в час¹⁰⁴. Последний раз он был обновлен в 2009 году, и он не корректируется автоматически с учетом инфляции. Несмотря на то, что по состоянию на август

⁹⁹ Комитет по экономическим, социальным и культурным правам, замечание общего порядка № 23 (2016), п. 18.

¹⁰⁰ ILO, *Global Wage Report 2022–2023*, p. 15 (see footnote 11).

¹⁰¹ International Trade Union Confederation, *Winning a Pay Rise*, p. 10.

¹⁰² China, Ministry of Human Resources and Social Security, “Minimum wage standards in different areas”, 2 January 2023.

¹⁰³ WageIndicator, Salaries, Living Wages, Living wages archive, “Living wage series: China – September 2019 – In CNY, per month” (2023). URL: <https://wageindicator.org/salary/living-wage/archive-no-index/china-living-wage-series-september-2019-country-overview>.

¹⁰⁴ United States, Department of Labor, “Minimum wage”. URL: www.dol.gov/general/topic/wages/minimumwage.

2022 года в 30 штатах были приняты законы о размере минимальной заработной платы, превышающем федеральный стандарт¹⁰⁵, в 20 штатах по-прежнему применяется федеральный размер минимальной заработной платы¹⁰⁶. В результате этого в Соединенных Штатах заработная плата является одной из самых низких в промышленно развитых странах, а работники, имеющие диплом о среднем образовании, в 2017 году зарабатывали на 2,7 процента меньше, чем в 1979 году (с поправкой на инфляцию)¹⁰⁷. Минимальная заработная плата часто недостаточна для того, чтобы обеспечить прожиточный минимум: в большинстве населенных пунктов арендованное жилье с одной спальней не по карману работнику, занятому полный рабочий день и получающему даже самую высокую минимальную заработную плату в штате в размере 15 долл. США в час¹⁰⁸. Кроме того, многие работники фактически получают заработную плату ниже размера минимальной заработной платы¹⁰⁹. Более того, слабое развитие системы социальной поддержки приводит к тому, что работники сильно зависят от своей заработной платы и не хотят уходить даже с низкооплачиваемой работы, что еще больше усугубляет проблему работающих бедных.

38. С опорой на методику Анкера Глобальная коалиция за прожиточный минимум определяет заработную плату, обеспечивающую прожиточный минимум, как вознаграждение, которое в условиях, преобладающих в конкретном месте, является достаточным для обеспечения достойного уровня жизни работника и его семьи. Достойный уровень жизни в свою очередь включает в себя «пищу, воду, жилье, образование, медицинское обслуживание, транспорт, одежду и удовлетворение других основных потребностей, включая оплату расходов в случае непредвиденных обстоятельств»¹¹⁰.

39. Хотя этот подход получил широкое признание, он имеет существенный недостаток: в его основе лежит абсолютная, а не относительная оценка достаточного уровня жизни. Социальная изоляция может быть следствием не только отсутствия достаточного дохода, позволяющего обеспечить достаточный уровень жизни, но и низкого дохода по отношению к медианному доходу в конкретной стране, из-за чего люди с низким уровнем дохода не в состоянии соответствовать социальным ожиданиям. В связи с этим минимальная заработная плата должна устанавливаться на уровне, достаточном не только в абсолютном выражении, но и в процентном отношении к медианному доходу.

40. Это соответствует Конвенции МОТ № 131 и представляется реалистичным: в развитых странах минимальная заработная плата составляет около 55 процентов от медианной заработной платы; в развивающихся странах этот показатель составляет около 67 процентов, хотя и значительно варьируется от страны к стране — от всего 16 процентов в Бангладеш до 147 процентов в Гондурасе¹¹¹. В Европейском союзе государства-члены должны будут устанавливать и регулярно обновлять размер минимальной заработной платы на основе

¹⁰⁵ United States, National Conference of State Legislatures, “State minimum wages”, 30 August 2022.

¹⁰⁶ Economic Policy Institute, “Minimum wage tracker” (values as of 1 July 2023). URL: www.epi.org/minimum-wage-tracker.

¹⁰⁷ Matthew Desmond, *Poverty, By America* (New York, Crown, 2023), p. 51.

¹⁰⁸ United States, National Low Income Housing Coalition, *Out of Reach: The High Cost of Housing* (Washington D.C., 2020) **Error! Hyperlink reference not valid.**

¹⁰⁹ Minimum-wage.org, “Federal tipped minimum wage laws for 2022, 2023”. URL: www.minimum-wage.org/federal/tipped-employee-minimum-wage; and Jennifer J. Lee, “Redefining the legality of undocumented work”, *California Law Review*, vol. 106, No. 5 (October 2018). URL: <https://lawcat.berkeley.edu/record/1128587/files/fulltext.pdf>.

¹¹⁰ См. www.globallivingwage.org/about/what-is-a-living-wage.

¹¹¹ ILO, *Global Wage Report 2020–21*, p. 110 (see footnote 19).

четырёх критериев: покупательной способности, общего размера заработной платы и ее распределения, темпов роста заработной платы и долгосрочных показателей и динамики производительности в стране. Таким образом, государствам-членам рекомендуется определять минимальную заработную плату не только в абсолютном выражении, исходя из прожиточного минимума, но и в относительном выражении, опираясь при этом на общепринятые на международном уровне базовые значения, такие как 60 процентов от медианной валовой заработной платы и 50 процентов от средней валовой заработной платы¹¹².

41. Во-вторых, даже при наличии законов о минимальной заработной плате ее размер может обновляться нерегулярно, в результате чего реальная заработная плата работников, получающих минимальную зарплату, со временем снижается: хотя по крайней мере в 80 странах мира должностные лица обязаны ежегодно пересматривать размер минимальной заработной платы, это все же не является повсеместной практикой¹¹³. И даже если минимальная заработная плата регулярно повышается, этого может оказаться недостаточно для того, чтобы угнаться за ростом стоимости жизни: оценка МОТ, проведенная в 10 странах, показала, что, хотя в большинстве из них в период с 2015 по 2022 год минимальная заработная плата в денежном выражении была повышена, во всех странах, кроме двух, сопутствующая инфляция (особенно после 2020 года) привела к тому, что реальная минимальная заработная плата к 2022 году стала меньше, чем в 2015 году¹¹⁴. Речь идет не только о нарушении прав соответствующих работников, но и о влиянии на всю экономику, поскольку размер минимальной заработной платы часто используется в качестве ориентира для всех отраслей при заключении коллективных договоров.

42. Для защиты покупательной способности низкооплачиваемых работников в ряде стран введена система индексации заработной платы в соответствии с индексом потребительских цен¹¹⁵. Это поддерживает покупательную способность среднего класса, что повышает устойчивость экономики в кризисные периоды. Хотя иногда высказываются опасения относительно спирали заработной платы и цен и уничтожения рабочих мест, сравнительные исследования показывают, что такой сценарий маловероятен, особенно в условиях импортируемой инфляции¹¹⁶. Этот вывод подтверждается и данными Международного валютного фонда, который рассмотрел 22 ситуации в странах с развитой экономикой за последние 50 лет с условиями, аналогичными условиям в 2021 году, когда росла инфляция¹¹⁷.

43. В-третьих, выполнение законодательства о минимальной заработной плате носит крайне неравномерный характер. В 2021 году 266 миллионов наемных работников (15 процентов) получали заработную плату ниже минимального

¹¹² Directive (EU) 2022/2041 of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in the European Union (*Official Journal of the European Union*, L 275, 25 October 2022), art. 5, para. 4.

¹¹³ See Wageindicator.org, Salaries, Minimum wages, “When was the minimum wage last updated in your country?” URL: <https://wageindicator.org/salary/minimum-wage/minimum-wage-updates-around-the-world> (дата последнего обращения 6 июня 2023 года).

¹¹⁴ ILO, *Global Wage Report 2022–2023*, pp. 64–65.

¹¹⁵ Бельгия и Кипр опираются на национальный индекс потребительских цен; в Люксембурге используется индекс здоровья, исключающий алкоголь, табак и бензин (но включающий топливо для отопления, газ и электричество).

¹¹⁶ Jorge Alvarez and others, “Wage-Price Spirals: What is the Historical Evidence?”, IMF Working Paper, No. 22/221 (Washington D.C., 2022) (based on a review of 79 episodes of “wage-price spirals” in advanced economies between 1973 and 2017, and 100 episodes in the manufacturing sector using a narrower wage concept).

¹¹⁷ IMF, *World Economic Outlook 2022: Countering the Cost-of-Living Crisis* (Washington D.C., 2022), chap. 2.

размера оплаты труда либо из-за недостаточного охвата законодательством, либо из-за несоблюдения требований: заработную плату ниже минимального размера оплаты труда в Африке получали 21 процентов работников, в Азиатско-Тихоокеанском регионе — 16 процентов, в Северной и Южной Америке — 17 процентов, в Европе и Центральной Азии — 13 процентов¹¹⁸. В Соединенных Штатах работники, получающие чаевые, независимые подрядчики, работники неформального сектора, некоторые молодые работники и другие работники с низкими доходами часто зарабатывают меньше федерального минимального размера оплаты труда из-за пробелов в законодательстве или его неэффективного соблюдения¹¹⁹. Трудовые инспекции, как правило, не обеспечивают соблюдения требований в отношении минимальной заработной платы в неформальном секторе; это равносильно тому, чтобы разрешить водителю игнорировать правила дорожного движения из-за отсутствия у него водительского удостоверения¹²⁰.

44. Наконец, охват законодательства о минимальной заработной плате может быть неполным. В борьбе за привлечение инвестиций страны регулярно освобождают зоны свободной торговли и стратегические экспортно-ориентированные отрасли от выполнения требований в отношении минимальной заработной платы. Кроме того, некоторые категории работников не подпадают под действие законодательства о минимальной заработной плате. Исключение может быть зафиксировано в законодательстве: например, в 18 процентах стран, в которых установлен размер минимальной заработной платы, сельскохозяйственные и/или домашние работники фактически исключены из сферы регулирования размера минимальной заработной платы; часто из этой сферы регулирования также исключены подмастерья, стажеры и работники с ограниченными возможностями¹²¹.

45. Однако более частым явлением является фактическое исключение определенных работников из сферы действия законодательства о минимальной заработной плате. Как правило, из сферы действия такого законодательства исключены работники малого бизнеса и семейных предприятий, а также работники неформального сектора; в результате эти работники (61 процент мировой рабочей силы) зарабатывают в среднем на 38 процентов меньше, чем те, кто занят в формальном секторе¹²², — они платят своего рода «штраф», который особенно велик для тех, кто имеет самые низкие доходы¹²³. Работники неформального сектора, как правило, не объединены в профсоюзы, и они особенно уязвимы для злоупотреблений, поскольку опасаются последствий того, что в случае подачи жалобы они станут объектом нежелательного внимания властей.

46. Кроме того, законодательством о минимальной заработной плате, как правило, не защищены надомники. В наиболее распространенном варианте надомники — это субподрядчики, которые получают от подрядчиков заказы, спецификации и сырье и несут при этом расходы на собственное оборудование. Конвенция МОТ о надомном труде 1996 года (№ 177) предусматривает равенство в

¹¹⁸ ILO, *Global Wage Report 2020–21*, p. 90.

¹¹⁹ United States, Independent Contractor Status Under the Fair Labor Standards Act, *Federal Register*, vol. 86, No. 4 (7 January 2021).

¹²⁰ Комитет по экономическим, социальным и культурным правам, замечание общего порядка № 23 (2016), п. 47 d).

¹²¹ ILO, *Global Wage Report 2020–21*, pp. 92–95.

¹²² Ibid.

¹²³ ILO, *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture*, 3rd ed. (Geneva, 2018); and Olivier Bargain and Prudence Kwenda, “The informal sector wage gap: new evidence using quantile estimations on panel data”, Institute of Labor Economics Discussion Paper, No. 4286 (Bonn, Germany, 2009), available at <https://docs.iza.org/dp4286.pdf>.

обращении между надомниками и другими наемными работниками, в частности в том, что касается оплаты труда (ст. 4 2) d)). Вместе с тем на практике привлечение надомников в качестве субподрядчиков позволяет предприятиям платить работникам только при достаточно высоком спросе, что защищает корпорации от колебаний на рынке за счет переноса экономических рисков на работников, занимающихся надомным трудом¹²⁴. Особенно в случае транснациональных корпораций стремление к снижению цен и быстрому выполнению и доставке заказов заставляет поставщиков и подрядчиков перекладывать риски и издержки на работников, которые становятся «амортизаторами», получая лишь небольшую часть конечной стоимости продукции: в Индии надомные работники получают от 2 до 5 процентов от продажной цены произведенных ими товаров, в то время как подрядчики могут зарабатывать до 40 процентов¹²⁵. Во избежание подобных злоупотреблений в Таиланде в 2010 году был принят Закон о защите надомников, согласно которому в случае, если договор с надомниками дает нанимателю «неоправданное преимущество», суды могут обязать его выполнять условия договора только в той мере, в какой они являются «разумными»¹²⁶. Для укрепления позиций на переговорах надомников следует поощрять к созданию профсоюзов или, как это делается в Индии через Ассоциацию самостоятельно занятых женщин, кооперативов.

47. Законодательство о минимальной заработной плате также слабо соблюдается в контексте домашнего труда. В 2013 году в мире насчитывалось по меньшей мере 67,1 миллиона домашних работников, из которых 80 процентов составляли женщины¹²⁷, при этом 11,5 миллиона таких работников составляли трудящиеся-мигранты¹²⁸. Конвенция МОТ 2011 года о достойном труде домашних работников (№ 189) предусматривает обеспечение того, чтобы на домашних работников «распространялись положения о минимальной заработной плате, там где такие положения существуют» (ст. 11). Вместе с тем 42,6 процента домашних работников не защищены законодательством о минимальной заработной плате, а еще для 3,1 миллиона человек минимальная заработная плата установлена ниже минимальной заработной платы, установленной для других работников¹²⁹. В связи с этим следует упомянуть о предупреждении Комитета по экономическим, социальным и культурным правам о том, что «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»¹³⁰.

48. Трудящиеся-мигранты, не имеющие документов, особенно уязвимы для эксплуатации и несправедливой оплаты труда¹³¹. Так, по результатам опроса

¹²⁴ Marlese von Broembse and Jenna Harvey, *Decent Work for Homeworkers in Global Supply Chains: Existing and Potential Mechanisms for Worker-centred Governance*, Global Labour University Working Paper, No. 54 (Geneva, International Labour Organization, 2019), p. 4. URL: https://global-labour-university.org/wp-content/uploads/2022/03/GLU_WP_No.54.pdf.

¹²⁵ Shalini Sinha, “Supporting women home-based workers: the approach of the self-employed women’s association in India”, WIEGO Policy Brief (Urban Policies), No.13 (March 2013), p. 3. URL: www.wiego.org/sites/default/files/publications/files/Sinha-Home-Based-Workers-SEWA-India-WIEGO-PB13.pdf.

¹²⁶ Von Broembse and Harvey, *Decent Work for Homeworkers in Global Supply Chains*, p. 28.

¹²⁷ ILO, *Social Protection for Domestic Workers: Key Policy Trends and Statistics*, Social Protection Policy Papers, Paper No. 16 (Geneva, 2016), p. 3.

¹²⁸ ILO, “Implementation of international labour standards for domestic workers”, What Works Research Brief, No. 9 (2017), p. 1.

¹²⁹ ILO, *Minimum Wage Policy Guide* (Geneva, 2016), chap. 8. URL: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_508566.pdf.

¹³⁰ Комитет по экономическим, социальным и культурным правам, замечание общего порядка № 23 (2016), п. 23.

¹³¹ Там же, п. 47 е).

более 4000 низкооплачиваемых работников в Соединенных Штатах, проведенного в 2008 году, выяснилось, что почти половина женщин и 30 процентов мужчин, не имеющих разрешения на работу, сталкивались с незаконной недоплатой заработной платы в течение предыдущей недели¹³², а 85 процентов работников, не имеющих разрешения на работу и работавших сверхурочно у одного работодателя, не получали положенной по закону оплаты за сверхурочную работу¹³³. Трудящиеся-мигранты, не имеющие документов, оказываются в особенно уязвимом положении из-за страха возмездия и риска депортации в случае обращения в правоохранительные органы, а также из-за недостаточной информированности о своих правах. В связи с этим Комитет по экономическим, социальным и культурным правам отмечает, что «может быть необходимо принять особые меры защиты... с целью эффективного недопущения злоупотребления их уязвимым положением и обеспечения того, чтобы они не боялись подавать жалобы в компетентные органы»¹³⁴.

В. Право на справедливую заработную плату

49. Помимо права на «заработную плату, обеспечивающую прожиточный минимум», трудящиеся имеют право на «справедливую заработную плату»¹³⁵. Это означает, что заработная плата должна отражать «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»¹³⁶. Вместе с тем на практике размер заработной платы является результатом переговорных процессов, в ходе которых большинство работников или профсоюзов, представляющих их на переговорах о заключении коллективных трудовых договоров, оказываются в слабой позиции для переговоров о более высокой заработной плате. Это результат воздействия всей совокупности структурных факторов, описанных выше. Только укрепление профсоюзов и защита права на ведение переговоров о заключении коллективных трудовых договоров позволят обеспечить право на справедливое вознаграждение.

50. Другая, более фундаментальная проблема заключается в том, что переговорная позиция работников отчасти зависит от того, сколько заплатит конечный покупатель товара или услуги. Вместе с тем, как показывает пример неоплачиваемого труда работников по уходу¹³⁷, наиболее важный вклад работы в общее благосостояние не обязательно заключается в создаваемой ею добавленной денежной стоимости. Работники, выполняющие важнейшие функции, от которых зависит жизнь общества, как правило, получают низкую заработную плату, поскольку их вклад недостаточно ценится, а предоставляемые ими услуги носят характер общественного блага, за которое бенефициары не хотят или не могут платить. Кроме того, эти работники оказывают услуги, которые служат интересам общества, включая людей, которые живут в нищете и не могут позволить себе оплатить такие услуги; в результате этого труд на рынке труда в настоящее

¹³² Annette Bernhardt and others, *Broken Laws, Unprotected Workers: Violations of Employment and Labor Laws in America's Cities* (2008), p. 43. URL: <https://escholarship.org/content/qt1vn389nh/qt1vn389nh.pdf>.

¹³³ *Ibid.*, p. 45.

¹³⁴ E/C.12/2017/1, п. 13.

¹³⁵ Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, ст. 7 а) i).

¹³⁶ Комитет по экономическим, социальным и культурным правам, замечание общего порядка № 23 (2016), п. 10.

¹³⁷ См. A/68/293.

время оценивается следующим образом: чем нужнее работа для удовлетворения нужд бедных, тем в меньшей степени она будет вознаграждаться.

51. Низкий размер оплаты труда работников, осуществляющих уход, также может быть обусловлен тем, что многие из их обязанностей традиционно выполнялись женщинами в домохозяйствах и общинах без получения вознаграждения; даже в случае получения вознаграждения за такой труд заработная плата была установлена на низком уровне, что свидетельствует о непризнании ценности для общества репродуктивного труда (в отличие от производительного труда)¹³⁸. Например, труд домашних работников — приготовление пищи, уборка, стирка и уход — недооценивается как потому, что часто считается «непроизводительным»¹³⁹, так и потому, что традиционно им занимались женщины, тогда как он является одной из форм ценного и необходимого труда, от которого зависит функционирование сообщества и всей экономики¹⁴⁰.

52. Так больше продолжаться не может. Для того чтобы вознаграждение было «справедливым», оно должно отражать не только экономическую ценность, создаваемую работником, но и вклад выполняемой работы в жизнь общества¹⁴¹. В противном случае потенциальные работники будут стремиться пройти подготовку, позволяющую им предоставлять товары и услуги, которые удовлетворяют потребности не всего общества, в частности малообеспеченных слоев населения, а только потребности наиболее обеспеченных слоев населения. Таким образом, вместо того чтобы разрабатывать схемы помощи людям, живущим в условиях нищеты, экономисты станут торговцами; вместо того чтобы производить продукты питания для населения, фермеры будут выращивать товарные культуры, на которые есть спрос на рынках богатых стран; вместо строительства недорогого социального жилья архитекторы будут стремиться возводить особняки для самых богатых людей, и т. д. В результате этого не только искажаются стимулы, направленные на удовлетворение потребностей беднейших слоев населения, и растрачивается огромный человеческий потенциал, который мог бы служить удовлетворению общественных потребностей, но и в условиях дефицита товаров и услуг для этих групп населения могут повышаться цены на эти товары и услуги, что приводит к искусственному дефициту.

53. Чтобы исправить ситуацию, труд, представляющий большую общественную ценность, должен лучше вознаграждаться. В ходе исследования в отношении рабочих мест, которые в условиях пандемии коронавирусного заболевания (COVID-19) были отнесены к «жизненно важным», МОТ установила, что «работники служб жизнеобеспечения» зарабатывали в среднем на 26 процентов меньше, чем другие работники, и только две трети этого разрыва можно было объяснить различиями в образовании и опыте¹⁴². Другими словами, работники,

¹³⁸ Bruno Palier, "Pourquoi les personnes occupant un emploi 'essentiel' sont-elles si mal payées?", Sciences Po LIEPP Working Paper, No. 116 (2020). URL: <https://sciencespo.hal.science/hal-03102794v1/document>.

¹³⁹ ILO, *Social Protection for Domestic Workers*, p. 5 (see footnote 127).

¹⁴⁰ ILO, *Minimum Wage Policy Guide*, chap. 8, pp. 3 and 4, URL: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/genericdocument/wcms_508533.pdf; Pamhidzai H. Bamu-Chipunza, *Promoting Decent Work for Domestic Workers: Lessons from Five Countries*, WIEGO Resource Document, No. 8 (Manchester, United Kingdom, WIEGO, 2018).

¹⁴¹ Nicolas Bueno, "From productive work to capability-enhancing work: implications for labour law and policy", *Journal of Human Development and Capabilities*, vol. 23, No. 3 (2022), p. 366; and Elise Dermine and Daniel Dumont, "A renewed critical perspective on social law: disentangling its ambivalent relationship with productivism", *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 38, No. 3 (2022), p. 267.

¹⁴² ILO, *The Value of Essential Work: World Employment and Social Outlook 2023* (Geneva, 2023), p. 62.

оказывающие наиболее жизненно важные услуги обществу в таких сферах, как производство продовольствия и розничная торговля продуктами питания, здравоохранение, уборка и санитария, а также транспорт, получают низкую заработную плату.

54. Для борьбы с этой тенденцией государства могли бы составить перечень товаров и услуг, предоставление которых является необходимым и имеет высокую общественную ценность, и обеспечить справедливую оплату труда работников, занятых в производстве таких товаров и предоставлении таких услуг (сверх минимальной заработной платы, позволяющей удовлетворить основные потребности); кроме того, они могли бы, наоборот, составить список профессий, которые в настоящее время высоко оплачиваются, несмотря на негативные внешние последствия (например, трейдеры, занимающиеся спекуляциями на финансовых рынках, работники, занятые добычей ископаемых энергоносителей, производством пестицидов, производством пластмасс, в табачной промышленности и рекламной индустрии), и установить в этих отраслях предельный размер заработной платы. Для того чтобы эти мандаты были экономически целесообразны в частном коммерческом секторе, можно предусмотреть налоговые льготы и субсидии, компенсирующие увеличение стоимости труда в тех отраслях, которые общество стремится поддержать, и в то же время повысить подоходный налог для наказания за чрезмерно высокую оплату труда представителей профессий, связанных с существенными негативными внешними последствиями.

С. Корпоративные субъекты

55. В соответствии с Руководящими принципами предпринимательской деятельности в аспекте прав человека¹⁴³ и Руководящими принципами по вопросу о крайней бедности и правах человека¹⁴⁴ корпоративным субъектам запрещено реализовывать стратегии сведения затрат к минимуму, которые могут привести к нарушению права на заработную плату, обеспечивающую прожиточный минимум, или права на справедливое вознаграждение.

56. Это относится к внутренней деятельности компании. Корпорации не должны постоянно прибегать к услугам подённых работников для выполнения работ, связанных с основной деятельностью корпорации, поскольку это обуславливает нестабильный характер работы¹⁴⁵. Они не должны использовать угрозу применения миграционного законодательства для эксплуатации трудящихся-мигрантов, не имеющих документов, и выплаты им заработной платы ниже установленного стандарта¹⁴⁶. Они должны регистрировать сверхурочную работу и платить работникам то, что им причитается по закону: в Соединенных Штатах только в 2019 году у работников, зарабатывающих менее 13 долл. США в час, было украдено 9,27 млрд долл. США¹⁴⁷. Они должны воздерживаться от найма работников для работы по графику, число часов в котором чуть ниже того, которое необходимо для категории полного рабочего дня, с единственной целью — лишить работников льгот, связанных со статусом работника, занятого

¹⁴³ Резолюция 17/4 Совета по правам человека.

¹⁴⁴ См. пп. 100 и 101 Руководящих принципов, одобренных в резолюции 21/11 Совета по правам человека.

¹⁴⁵ МОТ, Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций, *Содействие занятости и достойному труду*, п. 287, с. 127 (см. сноску 53).

¹⁴⁶ Zipperer and others, “National survey of gig workers” (see footnote 51).

¹⁴⁷ Ihna Mangundayao and others, “More than \$3 billion in stolen wages recovered for workers between 2017 and 2020” (Washington D.C., Economic Policy Institute, 2021).

полный рабочий день¹⁴⁸. Помимо этого, они должны воздерживаться от действий, направленных на противодействие созданию профсоюза, таких как увольнение работников, применение угроз о закрытии трудовых объектов или сокращение рабочего дня или заработной платы работников, состоящих в профсоюзе¹⁴⁹.

57. Эта обязанность распространяется и на отношения корпоративных субъектов со своими деловыми партнерами: в частности, практика выбора поставщиков покупателями не должна приводить к тому, что поставщики будут платить заработную плату ниже уровня, обеспечивающего трудящемуся и членам ее или его семьи достаточный жизненный уровень (даже если такая заработная плата будет выше установленного законом минимального размера оплаты труда), или использовать принудительный труд¹⁵⁰. Такая форма злоупотреблений по-прежнему широко распространена: исследование 2016 года, проведенное МОТ и группой организаций «Инициатива по этике в сфере торговли» и охватившее 1454 поставщика в 87 странах, показало, что 39 процентов поставщиков принимают заказы на сумму ниже себестоимости продукции и что только 25 процентов покупателей готовы повысить цены в связи с увеличением минимальной заработной платы¹⁵¹. Вместе с тем обеспечение того, чтобы поставщики платили заработную плату, обеспечивающую прожиточный минимум, является для покупателей одним из способов снижения репутационного риска. Кроме того, это может способствовать повышению устойчивости цепочек поставок, поскольку трудовые конфликты будут более редкими, а число забастовок сократится, в связи с чем уменьшится текучесть кадров. Помимо этого, это приведет к улучшению питания, жилищных условий и медицинского обслуживания работников, что позволит сократить количество случаев невыхода на работу по причине болезни.

V. Вывод и рекомендации

58. Для преодоления кризиса стоимости жизни и защиты покупательной способности трудящихся, живущих в условиях нищеты, государства должны решить проблему широко распространенных и продолжающихся нарушений права на заработную плату, обеспечивающую прожиточный минимум, и права на справедливое вознаграждение. Были вынесены приведенные ниже основные рекомендации.

59. Государства должны гарантировать минимальную заработную плату в рамках законодательного процесса или переговоров о заключении коллективных трудовых договоров, устанавливая ее на уровне, который либо соответствует «заработной плате, обеспечивающей прожиточный минимум» и позволяющей трудящемуся и его или ее семье достичь достаточного уровня жизни, либо соответствует не менее 60 процентам от медианной

¹⁴⁸ David Rolf, *The Fight for \$15: The Right Wage for a Working America* (New York, The New Press, 2016); and Gregory Acs and others, “Exploring the effects of a \$15 an hour federal minimum wage on poverty, earnings, and net family resources” (Washington D.C., Urban Institute, 2022).

¹⁴⁹ Josh Bivens and others, “How today’s unions help working people: giving workers the power to improve their jobs and unrig the economy” (Washington D.C., Economic Policy Institute, 2017).

¹⁵⁰ Geneviève LeBaron, “Wages: an overlooked dimension of business and human rights in global supply chains”, *Business and Human Rights Journal*, vol. 6, No. 1 (February 2021), pp. 1–20 (on tea and cocoa in India and Ghana).

¹⁵¹ Daniel Vaughan-Whitehead and Luis Pinedo Caro, *Purchasing Practices and Working Conditions in Global Supply Chains: Global Survey Results*, INWORK Issue Brief, No. 10 (Geneva, International Labour Organization, 2017).

заработной платы в стране, в зависимости от того, какой из этих показателей выше. В соответствии с принятой МОТ Конвенцией 1970 года об установлении минимальной заработной платы (№ 131) это позволит обеспечить, чтобы законодательство о минимальной заработной плате предусматривало защиту не только от абсолютной нищеты, но и от относительной нищеты как источника социальной изоляции. Размер минимальной заработной платы должен регулярно корректироваться в соответствии со стоимостью жизни, чтобы защитить покупательную способность трудящихся, которые от нее зависят.

60. Трудовое законодательство, включая законодательство о минимальной заработной плате, должно защищать всех трудящихся, чья занятость имеет нестандартные формы. Размер почасовой оплаты труда не должен зависеть ни от того, работает ли трудящийся на условиях полной или частичной занятости, ни от того, работает ли он на дому, в частном доме работодателя или через онлайн-платформу. Соблюдение положений о минимальном размере заработной платы должно контролироваться и обеспечиваться во всех секторах, в том числе и в отношении работников неформального сектора, при этом следует и дальше поощрять придание официального характера неформальной занятости. Для того чтобы трудящиеся-мигранты, не имеющие документов, могли использовать положения о минимальной заработной плате, необходимо разграничить обязанности органов, обеспечивающих соблюдение трудового законодательства, и органов, обеспечивающих соблюдение миграционного законодательства: ни одному трудящемуся не должна угрожать опасность ареста или депортации за подачу жалобы на злоупотребления работодателя.

61. Государства должны защищать право на справедливую заработную плату, обеспечивая повышение оплаты труда трудящихся, выполняющих работу по предоставлению жизненно важных услуг или общественно полезную работу, а также устанавливая предельный размер вознаграждения трудящихся, чья работа оказывает негативное социальное или экологическое воздействие. Размер заработной платы не должен основываться на вводящих в заблуждение показателях «производительности труда» или на готовности бенефициаров платить; помимо этого, он не должен отражать тот факт, что многие общественно полезные задачи традиционно выполнялись женщинами без получения вознаграждения.

62. Всем трудящимся должно быть гарантировано право создавать профсоюзы и вступать в них, как это предусмотрено статьей 8 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах и статьей 22 Международного пакта о гражданских и политических правах. Государства должны поощрять создание профсоюзов и содействовать заключению коллективных трудовых договоров, в том числе в интересах надомников, домашних работников и работников неформального сектора.

63. Будущий документ по использующим онлайн-платформы работникам, переговоры по которому будут вестись под эгидой Международной организации труда, должен обеспечить, чтобы нанятым работникам выплачивалась, как минимум, либо минимальная заработная плата, предусмотренная национальным законодательством, либо заработная плата, обеспечивающая прожиточный минимум, в зависимости от того, что выше, а также гарантировать право на социальное обеспечение путем предоставления их защиты с точки зрения всего жизненного цикла. В целях противодействия недобросовестной практике передачи работы на внешний подряд можно ввести налог в случаях, когда для выполнения работы в Интернете

привлекаются работники, использующие онлайн-платформы. За счет поступлений от такого налога можно было бы финансировать переподготовку работников в стране, которой предоставляются услуги, то есть работников, чьи возможности могут быть ограничены (и чьи позиции на переговорах могут быть ослаблены) в результате такой передачи работы на внешний подряд.

64. Политика компаний в области должной осмотрительности в вопросах прав человека должна включать в себя осуществляемый покупателями контроль за поставщиками, чтобы убедиться, что они платят своим работникам либо минимальную заработную плату, предусмотренную национальным законодательством, либо заработную плату, обеспечивающую прожиточный минимум, в зависимости от того, что выше. Если выясняется, что поставщик не выполняет это требование, то финансовые средства для реализации плана по исправлению ситуации должны справедливо распределяться между покупателем и поставщиком. Кроме того, покупатели должны контролировать использование поставщиками практики передачи работы на внешний подряд, в том числе передачи работы на внешний подряд надомникам, для обеспечения выплаты достойной заработной платы.
